

Fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs
annars vegar
og
Efling-stéttarfélag, Verkalýðsfélagið Hlíf og Verkalýðs- og sjómannafélag
Keflavíkur og nágrennis
hins vegar
gera með sér svofellt

S A M K O M U L A G
um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila

Inngangur

Aðilar eru sammála um að vinna áfram með öðrum aðilum vinnumarkaðarins að sameiginlegum markmiðum, svo sem lægri verðbólgu, auknum kaupmætti og stöðugleika í íslensku efnahagslífi til lengri tíma ásamt bættum vinnubrögðum við samningagerð meðal annars til að skapa samfellu og einfalda og samræma kjarasamninga. Grundvallarmarkmið samningsaðila verði að fylgja sömu meginforsendum og kjarasamningar á almennum markaði byggja á hvað varðar launabreytingar og samningstíma.

Viðræður um endurnýjun næstu kjarasamninga hefjist strax við gildistöku þessa samnings. Unnið verður eftir viðræðuáætlun sem gerð verði samhliða og í samræmi við sameiginlegar forsendur og markmið aðila vinnumarkaðarins eins og lýst er í fylgiskjali 1.

1. gr.
Gildistími

Gildandi kjarasamningur aðila framlengist frá 1. mars 2014 til 30. apríl 2015 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og falla þá úr gildi án frekari fyrirvara.

2. gr.
Launahækkanir

Laun samkvæmt grein 1.1.1 hækki sem hér segir:

1.3.2014: 2,8% eða 8.000 kr. að lágmarki fyrir dagvinnu miðað við fullt starf. Á launataxta lægri en 230.000 kr. komi sérstök hækkun til viðbótar um 1.750 kr.

Við samþykkt kjarasamnings greiðist sérstök eingreiðsla, 14.600 kr., m.v. fullt starf hverjum starfsmanni sem var við störf í febrúar 2014 og er enn í starfi 1. mars 2014. Upphæðin greiðist hlutfallslega m.v. starfstíma og starfshlutfall í febrúar.

1.4.2015: Eingreiðsla 20.000 kr. miðað við þá sem eru í fullu starfi í febrúar 2015. Þeir sem eru í hlutastarfi og/eða hafa starfað hluta úr mánuði skulu fá hlutfallslega greiðslu.

Lágmarkstekjur fyrir fullt starf skv. kjarasamningum skulu ekki vera lægri en 214.000 kr. á mánuði frá 1. mars 2014 fyrir starfsmenn 18 ára og eldri sem starfað hafa fjóra mánuði samfellt hjá sömu stofnun.

3. gr.

Persónuuppbót og orlofsuppbót

Persónuuppbót (desemberuppbót) á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2014 73.600 kr.

Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2014 39.500 kr.

4. gr.

Sérstök tímabundin umbun

Við kafla 1 í kjarasamningi aðila bætist eftirfarandi grein:

1.8 Sérstök tímabundin umbun

1.8 Heimilt er að greiða sérstaka umbun umfram mánaðarlaun skv. grein 1.1 sem aldrei skal þó nema hærri fjárhæð en 30.000 kr. á mánuði. Það hámark tekur ekki breytingum á samningstímanum. Umbun þessi greiðist vegna sérstakra tímabundinna þátta sem ekki eru sambærilegir ákvæðum stofnanasamnings og greiðist aldrei lengur en áhrif þeirra þátta vara. Ákvörðun um greiðslu slíkrar umbunar skal tekin af forstöðumanni og byggjast á skriflegum reglum sem hann hefur kynnt starfsmönnum.

5. gr.

Framlagning vaktskrár

2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum, skal vaktskrá er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt samkvæmt skránni hefst nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest. Ef vaktskrá er breytt með skemmri fyrirvara en 24 klst., skal viðkomandi starfsmanni greitt aukalega 3 klst. í yfirvinnu. Sé fyrirvarinn 24-168 klst. (ein vika) skal greiða 2 klst. í yfirvinnu.

Hér er eingöngu átt við breytingu á skipulagðri vakt en ekki aukavakt.

Taki starfsmaður vakt umfram vinnuskyldu, með minna en 24. klst. fyrirvara á tímabilinu kl. 17:00-24:00 á föstudögum, kl. 24:00-08:00 mánudaga til föstudaga, kl. 00:00-24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga, sbr. gr. 2.1.4.2 miðað við 8 klst. vakt, skal greiða 2 klst. í yfirvinnu og hlutfallslega fyrir lengri eða styttri vaktir.

6. gr.

Vinnusókn og ferðir

- 5.4.2.3 Þær stofnanir sem staðsettar eru a.m.k. 1,5 km utan ytri marka næsta þéttbýlis skulu, í stofnanasamningi skv. kafla 11, semja um greiðslur ferðakostnaðar fyrir þá starfsmenn sem ekki búa á staðnum.

7. gr.

Fatapeningar

- 8.3.1. Heimilt er að greiða starfsmanni fatapeninga, kr. 17,36 (frá 1. mars 2014) á unna stund. Kemur sú greiðsla í stað úthlutunar almenns hlífðarfatnaðar.
- 8.3.2. Á heilbrigðisstofnunum og sambýlum fyrir fatlaða þar sem þess er krafist, vegna sérstakra meðferðarúrræða, að starfsmaður noti eigin fatnað í stað vinnuslopps eða álíka hlífðarfatnaðar skv. gr 8.2, er vinnuveitanda í stað þess heimilt að greiða starfsmanni sérstaka fatapeninga að upphæð kr. 4.115 (frá 1. mars 2014) á mánuði miðað við fullt starf í dagvinnu.

Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu fataliðar í vísitölu neysluverðs (031 föt) með vísitölu marsmánaðar 2014 sem grunnvísitölu (177,9 stig miðað við undirvísitölur frá 2008).

8. gr.

Framlög til fræðslu- og starfsmenntasjóða

- 10.3.1 Hækkun framlags til fræðslu- og starfsmenntasjóða um 0,1% kemur til framkvæmda 1. mars 2014.

9. gr.

Röðun starfa

Grein 11.3 breytist og verður sem hér segir:

11.3.1 Röðun starfa

Í stofnanasamningi skal semja um grunnröðun starfa og hvaða þættir og/eða forsendur skuli ráða röðun þeirra. Við ákvörðun á röðun starfa í launaflokka skulu fyrst og fremst

metin þau verkefni og skyldur sem í starfinu felast auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi.

Starfslýsingar eru ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skulu þær endurskoðaðar í takt við þróun starfa t.d. í tengslum við starfsmannasamtöl.

Þættir er koma til álita við mat á röðun starfs eru t.d.:

1. Skipurit stofnunar eða annað formlegt starfsskipulag.
2. Umfang verkefna/starfa (gæti verið mælt í manna- eða fjárforráðum eða „þyngd“ verkefna og/eða starfsmati).

Sinni félagsmaður starfi sem jafnframt er samið um í stofnanasamningi annars stéttarfélags við sömu stofnun skal stofnun leitast við að gæta jafnræðis hvað varðar röðunarviðmið og launasetningu fyrir starfið.

11.3.2 **Persónubundnir þættir**

Heimilt er að semja um persónubundna þætti sem gera starfsmenn hæfari en ella til að sinna viðkomandi starfi.

Þeir þættir sem koma til álita eru t.d.:

1. Aukin reynsla starfsmanns, t.d. starfsreynsla ýmist innan stofnunar eða í sambærilegum störfum.
2. Aukin hæfni starfsmanns, t.d. formleg menntun, eða framtak starfsmanns við að afla sér símenntunar og þekkingar sem að gagni kemur í starfi, t. d. með starfstengdum námskeiðum. Sérstaklega skal meta formlegt nám sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu.
3. Sjálfstæði í vinnubrögðum, frumkvæði eða góður árangur í starfi.

11.3.3 **Tímabundnir þættir**

Eins er heimilt að semja um tímabundna þætti:

1. Frammistaða starfsmanns, gæti t.d. tengst árangurs- eða frammistöðumati.
2. Aukin tímabundin verkefni, umfang eða ábyrgð.

11.3.4 Þegar fyrir liggur sameiginleg afstaða til m.a. þessara þátta er þar með búið að ákveða hvaða þættir skuli ráða röðun starfsmanna þessarar stofnunar. Starfsmaðurinn á þar með rétt á að fá röðun sína endurmetna, telji hann sig uppfylla fyrrgreindar forsendur og stofnun er skylt að endurraða honum ef það er rétt. Ef stofnun hafnar endurmati, getur starfsmaður skotið því til samstarfsnefndar og þar er tekin endanleg ákvörðun um hvort röðun starfsmanns skuli breytt eða ekki.

10. gr.
Atkvæðagreiðsla

Samningsaðilar skulu bera samning þennan, ásamt bókunum og fylgiskjöllum, upp til samþykktar. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 16:00 þann 16. apríl 2014 skoðast hann samþykktur.

Reykjavík, 1. apríl 2014

f.h. fjármála- og efnahagsráðherra

f.h. Eflingar-stéttarfélags, Verkalýðsfélagsins
Hlífar og Verkalýðs- og sjómannafélags
Keflavíkur og nágrennis

með fyrirvara um samþykki

með fyrirvara um samþykki

Halldóra Friðjónsdóttir (sign.)

Sigurður Bessason (sign.)

Einar Mar Þórðarson (sign.)

Harpa Ólafsdóttir (sign.)

Stefanía S. Bjarnadóttir (sign.)

Kolbeinn Gunnarsson (sign.)

Kristján Gunnarsson (sign.)

Bókanir með kjarasamningi
fjármála- og efnahagsráðherra fyrir hönd ríkissjóðs
og
Eflingar-stéttarfélags, Verkalýðsfélagsins Hlífar og
Verkalýðs- og sjómannafélags Keflavíkur og nágrennis

1. apríl 2014

Bókun 1

Bókanir 1, 2, 3, 6, 7 og 8 úr kjarasamningum frá 1. júní 2011 halda gildi sínu.

Bókun 2

Reiknitala kaupauka Vegagerðarinnar verður 178,66 krónur frá 1. mars 2014.

Bókun 3

Aðilar stefna að því að setja upp námskeið í gerð vaktskráa sem taka mið af líkamsklukkunni og heilsuvernd. Enn fremur með hvaða hætti hægt sé að tryggja að tekið sé tillit til nýjustu þekkingar á áhrifum vaktavinnu á starfsmenn við skipulagningu vinnunnar.

Bókun 4

Aðilar eru sammála um að skoða launaröðun félagsmanna aðildarfélaganna sem starfa samkvæmt þessum samningi m.a. með tilliti til aukinnar hæfni starfsmanna í gegnum starfsþróun. Samstarfsnefndir á stofnunum skulu koma sér saman um nánari útfærslu en fjármagn til þessa verkefnis er allt að 10 milljónum króna. Þá er átt við kostnaðarauka stofnana að meðtöldum launatengdum gjöldum.

Bókun 5

Aðilar eru sammála um að á samningstímanum verði unnið að frekari útfærslu á gerð og framkvæmd stofnanasamninga.

Í því augnamiði munu aðilar standa fyrir sameiginlegri fræðslu fyrir stjórnendur stofnana og fulltrúa stéttarfélaganna í samstarfsnefndum um gerð stofnanasamninga. Markmiðið er að fulltrúar beggja vegna borðsins fái sameiginlegan skilning á markmiðum og uppbyggingu samninganna.

Stýrihópur skipaður fulltrúum ríkisins, stéttafélaga og fulltrúa frá Félagi forstöðumanna ríkisstofnana hefur umsjón með gerð námsskrár og skipulagningu fræðslunnar. Leitað verði eftir sem víðtækastri samvinnu um verkefnið.

Fylgiskjal 1

Efnahagsleg markmið og nýtt samningalíkan

Við gildistöku samnings þessa hefjast viðræður um endurnýjun kjarasamninga sem taki gildi við lok samnings þessa. Unnið verður eftir viðræðuáætlun sem fylgir samningi þessum og í samræmi við eftirfarandi forsendur og markmið:

Efnahagsumgjörð

Verðbólga hefur verið miklu meiri og sveiflukenndari hér á landi en í viðskiptalöndum okkar áratugum saman. Mikil verðbólga veldur margvíslegu tjóni. Verðskyn slævist, aðhald að verðlagi og samkeppni minnkar og fjárhagsáætlanir bregðast. Síðast en ekki síst veldur mikil verðbólga háum vöxtum. Verðbólgan dregur þannig úr skilvirkni og samkeppnishæfni atvinnulífsins og heldur niðri lífskjörum fólksins í landinu. Samningsaðilar vilja ná víðtækri samstöðu um að rjúfa þennan vítahring.

Með yfirlýsingu ríkisstjórnarinnar dags. 15. nóvember 2013 var komið á samstarfsvettvangi milli aðila vinnumarkaðar og stjórnvalda þar sem unnið verður að því að markmið samnings þessa nái fram að ganga. Á þessum samráðsvettvangi munu aðilar samnings þessa og stjórnvöld leggja grunn að því að koma á varanlegum efnahagslegum og félagslegum stöðugleika. Aðilar vinnumarkaðar, stjórnvöld og Seðlabankinn bera sameiginlega ábyrgð á því að koma á og viðhalda efnahagslegum stöðugleika. Mikilvægt er að ábyrgðarskipting milli einstakra aðila verði skilgreind betur en hingað til hefur verið gert.

Efnahagslegur stöðugleiki stuðlar að bættri framleiðni sem er forsenda aukins kaupmáttar. Meginmarkmið kjarasamninga er aukinn kaupmáttur og stöðugt verðlag. Heildarsamtök á vinnumarkaði hafa sameiginlega unnið að greiningu og endurskoðun á vinnubrögðum við gerð kjarasamninga til að þeir styðji framangreind markmið.

Í því felst:

- a) að launabreytingar, hvort sem þær eru kjarasamnings- eða einstaklingsbundnar, samrýmist stöðugu verðlagi,
- b) að gengi krónunnar verði sem stöðugast, bæði innan hvers árs og milli ára,
- c) að stöðugra efnahagsumhverfi stuðli að sambærilegum vöxtum og í nágrannalöndunum.

Aðgerðir til stuðnings kaupmætti

Forsenda þess að unnt verði að gera kjarasamninga til a.m.k. tveggja ára fyrir lok samningstímans er að mótuð hafi verið ný peningamálafestna sem stefna stjórnvalda í efnahags- og félagsmálum styður á hverjum tíma. Í þeirri vegferð er mikilvægt að verðbólgu markmið ríkisstjórnarinnar og Seðlabankans, 2,5%, náist á árinu 2014. Hjöðnun verðbólgu krefst samstillingar ákvarðana á vinnumarkaði, í fjármálum ríkis og sveitarfélaga og í peningamálum.

Samningsaðilar skulu á gildistíma þessa kjarasamnings fjalla um og fylgja eftir aðgerðum til stuðnings þessum markmiðum. Eftirfarandi aðgerðum er ætlað að styrkja markmið samningsins um aukinn kaupmátt, hjöðnun verðbólgu og lækkun verðbólguvæntinga almennings, fyrirtækja, opinberra aðila og aðila á fjármálamarkaði:

- a) Gengið er út frá því að ákvarðanir um hækkun krónutölugjalda í fjárlögum ríkisins og gjaldskráa ríkis og sveitarfélaga, auk fyrirtækja í þeirra eigu, vegna ársins 2014 samrýmist stöðugu verðlagi.
- b) Gengið er út frá því að fyrirtæki gæti ýtrasta aðhalds í verðákvörðunum sínum í ljósi kostnaðaráhrifa þessa samnings og þeirra breyttu verðbólguvæntinga sem honum er ætlað að stuðla að.
- c) Aðilar samningsins munu í samstarfi við stjórnvöld leita leiða til að takmarka hvers kyns sjálfvirka verðuppfærslu viðskiptasamninga og gjaldskráa fyrirtækja og stofnana.
- d) Aðilar samningsins munu í samstarfi við stjórnvöld beita sér fyrir endurskoðun á vörugjöldum og tollum með lækkun verðlags að markmiði.
- e) Aðilar samningsins munu sameiginlega og hvor í sínu lagi beita sér fyrir verðstöðugleika og aðhaldi í verðlagsmálum.

Aðilar samningsins ganga út frá því að heildarlaunabreytingar á samningstímanum samrýmist verðbólgu markmiðinu, 2,5%. Í því felst það markmið að hækkun launavísitölu Hagstofu Íslands verði innan við 4% á árinu 2014. Það felur í sér að við framkvæmd kjarasamninga á árinu 2014 verði launabreytingar ekki umfram það sem leiðir af kjaratengdum ákvæðum þessa kjarasamnings, samningsbundinni réttindaávinnslu og starfsþróun.

Nýtt íslenskt samningalíkan

Heildarsamtök á vinnumarkaði hafa sameiginlega greint skipulag vinnumarkaðar, undirbúning og gerð kjarasamninga á Norðurlöndunum með það að markmiði að móta nýtt íslenskt kjarasamningalíkan að norrænni fyrirmynd eftir því sem aðilar verða ásáttir um. Helstu einkenni norræna líkansins eru; atvinnugreinasamningar milli samtaka atvinnurekenda og samflots stéttarfélaganna (kartela) sem taka til allra starfsmanna fyrirtækja í viðkomandi grein; svigrúm fyrir launabreytingar ræðst af samkeppnishæfni og sjálfbærni greina í alþjóðlegri samkeppni; fastmótað samspil launaákvæðana á almennum og opinberum vinnumarkaði; miðlægir samningar um kostnaðarramma sem útfærðir eru í nærsamningum.

Aðilar eru sammála um að fyrstu aðgerðir í þessa veru verði sem hér segir:

Fyrir lok september 2014 munu aðilar flokka einstaka kafla, eða ákvæði kjarasamninga, sem aðilar telja eðlilegt að fjallað sé um á vettvangi heildarsamtaka, eða á vettvangi afmarkaðra hópa stéttarfélaganna eða á vettvangi hvers félags fyrir sig. Í framhaldi af því verði teknar upp viðræður um það hvort gera skuli sérstakan samning milli aðila um þessa flokkun og skilgreint hvernig og hverjir skuli eiga aðkomu að umfjöllun á hverju stigi.

Í tengslum við umræður um launalið kjarasamninga munu aðilar ræða hvernig samspil launaákvæðana á almennum og opinberum vinnumarkaði verði metið til að launaþróun milli markaða haldist í hendur.

Fylgiskjal 2

Viðræðuáætlun

1. Markmið

Aðilar munu ekki síðar en tveimur vikum eftir samþykkt samninga hefja viðræður vegna þeirra kjarasamninga sem framlengdir eru með samningi þessum og gilda til 30. apríl 2015 með það fyrir augum að ljúka gerð nýrra samninga fyrir þann tíma. Markmið þeirra verði vaxandi kaupmáttur, efnahagslegur stöðugleiki og lág verðbólga, bætt samkeppnisstaða atvinnulífsins og stöðugt gengi krónunnar. Aðilar eru sammála um mikilvægi þess að skapa raunhæfar væntingar í samfélaginu til mögulegs ávinnings af kjarasamningum.

2. Samningsumboð

Fyrir lok maí 2014 leggi samningsaðilar skriflega fram skipun samninganefnda og umboð þeirra til samningaviðræðna.

3. Launatölfræði og efnahagsupplýsingar

Í maí 2014, eða eins fljótt og auðið er, munu samningsaðilar kortleggja samningsniðurstöður á samningssviði aðila og leggja mat á framkvæmd og áhrif samninganna á grundvelli gagna frá Hagstofu Íslands. Í þeirri vinnu verður einnig litið til undangenginna tveggja samningstímabila. Niðurstöður verði gefnar út í skýrslu.

Skýrslan „Í aðdraganda kjarasamninga – efnahagsumhverfi og launaþróun“ frá október 2013 sem unnin var af samningsaðilum á opinberum- og almennum vinnumarkaði verður uppfærð fyrir lok september 2014.

4. Sérmaál önnur en launaliðir

Viðræður einstakra samningsaðila um breytingar á þeim ákvæðum gildandi kjarasamninga sem ekki varða launalið verði skipulagðar um einstaka þætti þannig að viðræður um sömu eða skylda þætti fari fram á sama tíma milli allra samningsaðila. Kröfur komi fram fyrir lok september 2014.

5. Endurskoðun viðræðuáætlunar

Fyrir miðjan mars 2015 skulu aðilar sameiginlega meta stöðu viðræðna og þörf fyrir endurskoðun viðræðuáætlunar. Þar skal tekin afstaða til þess hvort óskað er milligöngu ríkissáttasemjara.

6. Launaliðir

Viðræður um launaliði hefjist fyrir miðjan mars 2015 á grundvelli krafna sem þá skulu vera komnar fram. Jafnframt verða aðrir þættir kjarasamninga ræddir að því marki sem lausn ágreiningsefna um þá kann að tengjast samningum um launaliði eða hafi áhrif á heildarkostnaðaráhrif kjarasamnings.

7. Fyrirkomulag samningaviðræðna

Fundir skulu að jafnaði haldnir í húsakynnum ríkissáttasemjara nema samkomulag verði um annað. Fundir verði skráðir sem og efni þeirra og framlögð gögn.

8. Fundaáætlun / tímasett markmið

Þegar kröfur liggja fyrir geri aðilar áætlun um framgang viðræðna ásamt tímasettum markmiðum. Skal sú áætlun liggja fyrir ekki síðar en fjórum vikum eftir að kröfur voru formlega settar fram.

9. Lok viðræðna

Hafi samningar ekki tekist fjórum vikum áður en kjarasamningar renna út skal tekin ákvörðun um það hvort og þá hvenær ríkissáttasemjari taki við stjórn viðræðna.

Fylgiskjal 3

Með kjarasamningi fjármála- og efnahagsráðherra f.h. rikissjóðs og Eflingar, Hlífar og VSKF, dags. 1. apríl 2014

Launatafla tekur gildir 1. mars 2014

	1	2	3	4	5	6
001	201.406	203.166	204.953	206.767	208.608	210.476
002	204.953	206.767	208.608	210.476	212.372	214.297
003	208.608	210.476	212.372	214.297	216.251	218.234
004	212.372	214.297	216.251	218.234	220.247	222.290
005	216.251	218.234	220.247	222.290	224.364	226.469
006	220.247	222.290	224.364	226.469	228.605	230.773
007	224.364	226.469	228.605	230.773	232.974	235.208
008	228.605	230.773	232.974	235.208	236.525	238.826
009	232.974	235.208	236.525	238.826	240.162	241.583
010	236.525	238.826	240.162	241.583	243.989	244.532
011	238.412	239.833	242.239	242.782	245.261	246.877
012	242.239	242.782	245.261	246.877	248.431	250.023
013	245.261	246.877	248.431	250.023	251.654	253.325
014	248.431	250.023	251.654	253.325	255.136	256.988
015	251.654	253.325	255.136	256.988	258.781	260.616
016	255.136	256.988	258.781	260.616	263.493	266.413
017	258.781	260.616	263.493	266.413	269.377	272.386
018	263.493	266.413	269.377	272.386	275.440	278.540
019	269.377	272.386	275.440	278.540	281.686	284.879
020	275.440	278.540	281.686	284.879	288.120	291.410
021	281.686	284.879	288.120	291.410	294.778	298.262
022	288.120	291.410	294.778	298.262	301.798	305.388
023	294.778	298.262	301.798	305.388	309.031	312.729
024	301.798	305.388	309.031	312.729	316.482	320.292
025	309.031	312.729	316.482	320.292	324.159	328.206
026	316.482	320.292	324.159	328.206	332.359	335.502
027	324.159	328.206	332.359	335.502	338.709	343.052
028	332.359	335.502	338.709	343.052	346.411	349.933
029	338.709	343.052	346.411	349.933	353.523	356.630
030	346.411	349.933	353.523	356.630	361.545	366.619
031	353.523	356.630	361.545	366.619	371.769	376.997
032	361.545	366.619	371.769	376.997	382.303	387.690
033	371.769	376.997	382.303	387.690	393.156	398.705
034	382.303	387.690	393.156	398.705	404.337	410.053
035	393.156	398.705	404.337	410.053	415.854	421.744
036	404.337	410.053	415.854	421.744	427.721	433.787
037	415.854	421.744	427.721	433.787	439.946	446.196
038	427.721	433.787	439.946	446.196	452.542	458.981
039	439.946	446.196	452.542	458.981	465.516	472.151
040	452.542	458.981	465.516	472.151	478.885	485.721
041	465.516	472.151	478.885	485.721	492.657	499.698
042	478.885	485.721	492.657	499.698	506.844	514.099
043	492.657	499.698	506.844	514.099	521.461	528.935
044	506.844	514.099	521.461	528.935	536.518	544.219
045	521.461	528.935	536.518	544.219	552.033	559.964
090	161.125					
095	171.195					

Fylgiskjal 4

Vegna breyttrar samsetningar starfsmannahóps Eflingar á Landspítala í kjölfar niðurlagningar útboða eru aðilar sammála um að skort hafi á svigrúm til samræmingar við endurskoðun stofnanasaminga og verða spítalanum því lagðar til kr. 3,2 milljónir á ársgrundvelli, með launatengdum gjöldum.