

# KJARASAMNINGUR

Sameyki – stéttarfélags í almannapjónustu

og

Klettabæjar ehf.

Gildir til 31. mars 2028

## Sameyki – stéttarfélag í almannapjónustu

Texti kjarasamnings er unninn af Sameyki – stéttarfélagi í almannapjónustu og yfirfarinn af Klettabæ.

Hann byggir á kjarasamningi Sameykis – stéttarfélags í almannapjónustu og Klettabæ dags. 20. maí 2020.

Gildistími samningsins er til 31. mars 2028.

Texti (í römmum) er settur til skýringa og sem dæmi.

Samningurinn er gefinn út **1. júlí 2024**.

## Efnisyfirlit

|                                                                                                  |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Kaup .....                                                                                    | 4  |
| 2. Um vinnutíma .....                                                                            | 10 |
| 3. Um matar- og kaffitíma .....                                                                  | 16 |
| 4. Um orlof .....                                                                                | 18 |
| 5. Ferðir og gisting .....                                                                       | 19 |
| 6. Aðbúnaður og hollustuhættir .....                                                             | 19 |
| 7. Vinnufatnaður o.fl. ....                                                                      | 20 |
| 8. Vinnuslys, slysaftryggingar, atvinnusjúkdómar og greiðsla launa í slysa- og veikindatilfellum | 20 |
| 9. Afleysingar .....                                                                             | 25 |
| 10. Fræðslumál .....                                                                             | 25 |
| 11. Um ráðningu, uppsagnarfrest o.fl. ....                                                       | 25 |
| 12. Launaseðill, félagsgjöld og iðgjaldagreiðslur .....                                          | 28 |
| 13. Um trúnaðarmenn .....                                                                        | 29 |
| 14. Samstarfsnefnd .....                                                                         | 29 |
| 15. Gildistími og áunnin réttindi .....                                                          | 29 |

## Gildissvið

Samningur þessi nær til félagsmanna Sameykis sem starfa hjá Klettabæ ehf.

Samningurinn tekur til starfa sem skilgreind eru í samningnum og annarra starfa sem félagsmenn Sameykis hafa sinnt venju samkvæmt í almannapjónustu málaflokksins. Félagsmenn Sameykis skulu hafa forgangsrétt til þeirra starfa.

Kjósi starfsmenn sem rétt eiga á aðild að öðru stéttarfélagi að gerast félagsmenn Sameykis, skal þeim það heimilt. Klettabær skal þá gæta jafnræðis í kjörum.

## 1. Kaup

### 1.1 Mánaðarlaun

Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu greidd skv. meðfylgjandi launatöflum í fylgiskjali 2.

#### 1.1.1 Röðun starfa

#### 1.1.2 Lágmarkslaun fyrir fullt starf verða frá 1. apríl 2024 til og með 31. desember 2024 sem hér segir:

| Starfsheiti     | Starfslýsing                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Grunnröðun |
|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Ráðgjafi I      | Tekur þátt í daglegum störfum undir leiðsögn deildarstjóra og hópstjóra. Þarf að geta unnið í teymi og skal tileinka sér þá nálgun og verklagsreglur sem unnið er eftir í úrræðinu.                                                                                                                                                     | 10         |
| Ráðgjafi II     | Tekur þátt í daglegum störfum undir leiðsögn deildarstjóra og hópstjóra. Þarf að geta unnið í teymi og skal tileinka sér þá nálgun og verklagsreglur sem unnið er eftir í úrræðinu. Þeir ráðgjafar sem starfa innan úrræðis þar sem ætlast er til að stoppa eigi þjónustuþega með inngripi t.d. við stök eða annað fá metið áhættuálag. | 11         |
| Hópstjóri I     | Sinnir og ber ábyrgð á vakt utan reglulegs vinnutíma deildarstjóra, þar með taldar tenglaskyldur við þjónustuþega.                                                                                                                                                                                                                      | 15         |
| Hópstjóri II    | Sinnir og ber ábyrgð á vakt utan reglulegs vinnutíma deildarstjóra, þar með taldar tenglaskyldur við þjónustuþega. Þeir hópstjórar sem starfa innan úrræðis þar sem ætlast er til að stoppa eigi þjónustuþega með inngripi t.d. við stök eða annað fá metið áhættuálag.                                                                 | 16         |
| Deildarstjóri I | Ber ábyrgð á starfsemi og stjórn úrræðis með verkstjórn annarra starfsmanna. Stjórnar dagskrá áætlana eða eftirfylgdar á dagvinnutíma. Skipuleggur aðlögun og móttöku nýrra                                                                                                                                                             | 25         |

DBZ

SJA



|                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |    |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
|                  | starfsmanna og sér til þess að þeir fái viðeigandi stuðning og fræðslu.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |    |
| Deildarstjóri II | Ber ábyrgð á starfsemi og stjórn úrræðis með verkstjórn annarra starfsmanna. Stjórnar dagskrá áætlana eða eftirfylgdar á dagvinnutíma. Skipuleggur aðlögun og móttöku nýrra starfsmanna og sér til þess að þeir fái viðeigandi stuðning og fræðslu. Þeir deildarstjórar sem starfa innan úrræðis þar sem ætlast er til að stoppa eigi þjónustuþega með inngripi t.d. við stök eða annað fá metið áhættuálag. | 29 |

1.1.2 Tekur breytingum frá og með 1. janúar 2025 og verða því lágmarkslaun fyrir fullt starf frá og með 1. janúar 2025 sem hér segir:

| Starfsheiti                                 | Starfslýsing                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Grunnröðun |
|---------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Ráðgjafi                                    | Tileinkar sér og vinnur eftir hugmyndafræðinni um fjöláfalla- og tengslamiðaðan stuðning. Tekur þátt í vinnu með þjónustunotanda og daglegum störfum undir leiðsögn yfirmanna. Ráðgjafi þarf að geta unnið sjálfstætt og í teymi og skal tileinka sér þá nálgun og verklagsreglur sem unnið er eftir hverju sinni. Starfið krefst góðrar samvinnu og samstarfs við stjórnendur og alla þá sem koma að málum þjónustunotanda. Hæfni í mannlegum samskiptum, frumkvæði, skipulagshæfni og sjálfstæði í vinnubrögðum. Ráðgjafi starfar samkvæmt persónuverndarstefnu og öryggisreglum félagsins og gætir trúnaðar í öllum sínum samskiptum innan sem og utan sinnar starfseiningar. | 11         |
| Stuðningsfulltrúi/<br>frístundaleiðbeinandi | Tileinkar sér og vinnur eftir hugmyndafræðinni um fjöláfalla- og tengslamiðaðan stuðning. Veitir nemendum einstaklingsmiðaða þjónustu og stuðning í Náms- og starfssetri Klettabæjar undir leiðsögn yfirmanna. Aðstoðar nemendur í kennslustundum, frímínútum, matartímum og öðrum athöfnum. Tileinkar sér allar þær verklagsreglur sem gilda í Náms- og starfssetri Klettabæjar. Hæfni í mannlegum samskiptum, frumkvæði, skipulagshæfni og sjálfstæði í vinnubrögðum. Starfar samkvæmt persónuverndarstefnu og öryggisreglum félagsins og gætir trúnaðar í öllum sínum samskiptum.                                                                                             | 13         |
| Hópstjóri                                   | Tileinkar sér og vinnur eftir hugmyndafræðinni um fjöláfalla- og tengslamiðaðan stuðning. Hópstjóri stýrir sinni einingu í fjarveru deildarstjóra.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 16         |

|               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |    |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
|               | Hópstjóri ber ábyrgð á veita persónulega þjónustu og stuðning í daglegu lífi einstaklinga sem sniðin er að þörfum og væntingum hvers og eins. Miðlar þekkingu sinni og eflir eigin hæfileika og þekkingu í samræmi við umfang starfsins og þarfir félagsins. Hópstjóri starfar samkvæmt persónuverndarstefnu og öryggisreglum félagsins og gætir trúnaðar í störfum sínum í öllum sínum samskiptum innan sem og utan sinnar starfseiningar                                                                                                                                              |    |
| Deildarstjóri | Tileinkar sér og vinnur eftir hugmyndafræðinni um fjöláfalla- og tengslamiðaðan stuðning. Deildarstjóri ber faglega ábyrgð á og hefur umsjón með framkvæmd þjónustu sinnar einingar. Einnig stýrir hann daglegum störfum annarra starfsmanna, í samráði við forstöðumann og fagteymi. Jafnframt veitir deildarstjóri leiðsögn og tilsögn um framkvæmd þjónustu og tekur virkan þátt í þróunar- og uppbyggingarvinnu. Deildarstjóri starfar samkvæmt persónuverndarstefnu og öryggisreglum félagsins og gætir trúnaðar í öllum sínum samskiptum innan sem og utan sinnar starfseiningar. | 27 |

#### 1.1.2.1 Launatafla

Launaflokkur og þrep fer eftir launatöflu Sameykis og ríkisins eins og hún er á hverjum tíma, launatöflur eru aftast í samningi þessum.

#### 1.1.3 Starfsreynsla

Starfsreynsla hjá Klettabæ skal metin til hækkunar á grunnröðun þannig að starfsmaður hækkar um 1 launaflokk eftir:

- 1 árs starf hjá félaginu
- 3 ára starf hjá félaginu
- 5 ára starf hjá félaginu
- 7 ára starf hjá félaginu
- 10 ára starf hjá félaginu

#### 1.1.4 Viðbótarmenntun

##### 1.1.4.1 Starfsnám og símenntun

Klettabær skal gefa starfsmönnum sínum kost á endur- og símenntun, eftir því sem aðstæður frekast leyfa. Endur- og símenntun skal metin til hækkunar skv. eftirfarandi:



#### 1.1.4.2 Nám og þjálfun starfsmanna

- a) Nám sem að mati forstöðumanns nýtist í starfi, hækkun um allt að 2 launaflokka.
- b) Starfsmaður sem lokið hefur starfsmenntun fyrir störf á uppeldis- og meðferðarsviði, skal hækka um launaflokka sem hér segir þegar eftirfarandi tímalengd er náð:
  - eftir að 60 - 80 kennslustundum er náð, hækkun um 1 launaflokk.
  - eftir að 120 -160 kennslustundum er náð, hækkun um 1 launaflokk til viðbótar.
  - eftir að 200-240 kennslustundum er náð, hækkun um 1 launaflokk til viðbótar.

Hækkun skv. 1.1.4.2 getur þó ekki orðið meiri en 3 launaflokkar.

#### 1.1.4.3 Formleg menntun á háskólastigi

Meta skal sér- eða viðbótarmenntun sem ekki er metin annars staðar og sem að mati forstöðumanns nýtist í starfi hjá Klettabæ með eftirfarandi hætti.

- a) BA próf gefur hækkun um 2 launaflokka. Þetta ákvæði á ekki við um störf deildarstjóra þar sem þetta mat er þegar komið inn í grunnröðun starfheitisins.
- b) Meistarapróf skal metið til hækkunar um tvo launaflokka.
- c) Vegna framhaldsnáms við viðurkenndan skóla á háskólastigi eða sambærilega menntun sem nýtist í starfi. Miðað skal við að eins árs nám sem gefur a.m.k. 60 ECTS einingar verði metið til hækkunar um einn launaflokk.
- d) Vegna framhaldsnáms við viðurkenndan skóla háskólastigi eða sambærilega menntun sem nýtist í starfi. Miðað skal við að tveggja ára nám sem gefur a.m.k. 120 ECTS einingar verði metið til hækkunar um tvo launaflokka.
- e) Hámarkshækkun vegna b – d liða í 1.1.4.3 eru 2 launaflokkar.

#### 1.1.5 Hæfni og frammistaða

Forstöðumaður og/eða mannauðsstjóri getur metið til hækkunar hæfni og frammistöðu starfsmanns. Dæmi um þætti sem koma til álita í slíku mati eru:

1. Framúrskarandi hæfni við þjónustu þjónustunotenda, fjölskyldur þeirra og aðra samstarfsaðila.  
Hefur sérstaka reynslu, sem ekki hefur verið tekið tillit til annars staðar og sem nýtist við störf hans hjá Klettabæ ehf.
2. Getur sinnt störfum á fleiri en einu af verksviði Klettabæjar.
3. Sýnir áhuga og frumkvæði í starfi, kemur með tillögur um starfið eða nýjar hugmyndir og sýnir nýjum verkefnum virkan áhuga.
4. Sýnir hæfni og frumkvæði til að vinna undir álagi, sem felur í sér líkamlega og andlega áhættu.
5. Hefur starfað samfelld hjá Klettabæ í að lágmarki 10 ár og sú starfsreynsla hans þykir sérstaklega verðmæt.

Þessi atriði geta jafnframt verið metin til tímabundinnar hækkunar launa.

#### 1.1.6 Hækkun umfram 8 þrep

Starfsmaður, sem hefur áunnið sér hækkun umfram 8 álagsþrep, getur færst hærra í launatöflu skv. mati.

- 1.1.7 Útborgun launa skal fara fram mánaðarlega fyrsta dag eftir að mánuði þeim lýkur sem laun eru greidd fyrir. Beri þann dag upp á frídag skal borga út síðasta virka dag mánaðarins.
- 1.1.8 Brot úr mánaðarlaunum reiknast þannig að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi eða til loka starfstíma.

## 1.2 Tímakaup

- 1.2.1 Tímakaup í dagvinnu er 0,632% af mánaðarkaupi í hverjum launaflokki og þrepi.

## 1.3 Yfirvinnukaup

- 1.3.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum.
- 1.3.2 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðardögum, sbr. gr. 2.1.3.3, greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum, nema vinnan falli undir gr. 2.6.
- 1.3.3 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd skv. tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann.

## 1.4 Álagsgreiðslur

Vaktaálag er greitt til þeirra starfsmanna sem vinna vaktavinnu, bakvaktir og aðra vinnu sem fellur utan dagvinnutímabils en er hluti vikulegrar vinnuskyldu (sbr. gr. 2.2.1). Vaktaálag er greitt vegna afbrigðilegs og óþægilegs vinnutíma.

Um vaktaálag fer skv. gr. 2.6

Um bakvaktaálag fer skv. gr. 2.5

### 1.4.1 Biðstaða (standby):

Á því tímabili sem þjónustunotandi er ekki á sinni einingu þegar vaktin er, er sú vakt nefnd biðstaða (standby). Starfsmenn eru þá til taks og ef það er vöntun á vaktir innan Klettabæjar færast starfsmenn á milli eininga.

Ef það er ekki vöntun á vakt innan Klettabæjar er starfsmönnum boðið að mæta á sína einingu og fá ýmis verkefni frá yfirmanni til að sinna. Starfsmaður getur einnig óskað eftir því að vera heima og fá dagvinnutaxta greiddan fyrir vaktina. Starfsmaður þarf engu að síður alltaf að vera til taks á meðan á vaktinni stendur.



## 1.5 Desemberuppbót

- 1.5.1 Persónuuppbót í desember fyrir starfsmann í fullu starfi skal vera hin sama og samið er um í kjarasamningi Sameykis og Reykjavíkurborgar ár hvert. Áunnin persónuuppbót skal gerð upp samhliða starfslokum.
- 1.5.2 Starfsmaður sem er við störf í fyrstu viku nóvembermánaðar skal fá greidda persónuuppbót 1. desember ár hvert miðað við fullt starf tímabilið 1. janúar til 31. október. Persónuuppbót er föst krónutala og tekur ekki hækkunum skv. öðrum ákvæðum kjarasamningsins. Á persónuuppbót reiknast ekki orlofsfé. Hafi starfsmaðurinn gegnt hlutastarfi eða unnið hluta úr ári, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall á framangreindu tímabili.
- 1.5.3 Á sama hátt skal einnig starfsmaður sem látið hefur af starfi en starfað hefur samfelld í a.m.k. 3 mánuði (13 vikur) á árinu, fá greidda persónuuppbót, miðað við starfstíma og starfshlutfall. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu Klettabæjar ehf lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs.
- 1.5.4 Desemberuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

|              |             |
|--------------|-------------|
| Á árinu 2024 | 119.000 kr. |
| Á árinu 2025 | 123.000 kr. |
| Á árinu 2026 | 127.000 kr. |
| Á árinu 2027 | 132.000 kr. |

## 1.6 Orlofsuppbót

- 1.6.1 Hinn 1. júní ár hvert skal starfsmaður sem er í starfi til 30. apríl fá greidda sérstaka eingreiðslu, orlofsuppbót, er miðast við fullt starf næstliðið orlofsár. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Orlofsuppbótin skal vera hin sama og samið eru um í kjarasamningi Sameykis og Reykjavíkurborgar. Áunnin persónuuppbót skal gerð upp samhliða starfslokum.

- 1.6.2 Hafi starfsmaður látið af störfum á orlofsárinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 3 mánaða (13 vikna) samfelld starf á orlofsárinu skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall. Sama gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu vinnuveitenda lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum. Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofslaun.
- 1.6.3 Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

|              |            |
|--------------|------------|
| Á árinu 2024 | 58.000 kr. |
| Á árinu 2025 | 60.000 kr. |
| Á árinu 2026 | 62.000 kr. |
| Á árinu 2027 | 64.000 kr. |

## 2. Um vinnutíma

### 2.1 Almenn

- 2.1.1 Vinnuvika starfsmanna skal vera 36 virkar vinnustundir, nema um annað sé sérstaklega samið (sjá bókun 1).
- 2.1.2 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið. Greitt skal fyrir eyður í vinnutíma með bakvaktaálagi, skv. gr. 2.5.2.

#### 2.1.3 Frídagar

2.1.3.1 Almennir frídagar eru: Laugardagur og sunnudagur

2.1.3.2 Sérstakir frídagar eru:

1. Nýársdagur
2. Skírdagur
3. Föstudagurinn langi
4. Laugardagur fyrir páska
5. Páskadagur
6. Annar í páskum
7. Sumardagurinn fyrsti
8. 1. maí
9. Uppstigningardagur
10. Hvítasunnudagur
11. Annar í hvítasunnu
12. 17. júní
13. Frídagur verslunarmanna
14. Aðfangadagur eftir kl. 12
15. Jóladagur
16. Annar í jólum
17. Gamlársdagur eftir kl. 12

2.1.3.3 Stórhátíðardagar eru:

1. Nýársdagur.
2. Föstudagurinn langi.
3. Páskadagur.
4. Hvítasunnudagur.
5. 17. júní.
6. Aðfangadagur eftir kl. 12:00
7. Jóladagur.
8. Gamlársdagur eftir kl. 12:00



## 2.2 Dagvinna

- 2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu kl. 08:00 til 17:00 frá mánudegi til föstudags, að báðum dögum meðtöldum.

## 2.3 Yfirvinna

- 2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna sem fram fer utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vaktar starfsmanns svo og vinna sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu þótt á dagvinnutímabili sé. Fyrir yfirvinnu skal greiða yfirvinnukaup skv. gr. 1.3.1. Yfirvinna telst sú vinna sem fer yfir 100% starfshlutfall eða 156 unna vinnutíma hvern mánuð.
- 2.3.2 Öll vinna sem unnin er á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.3.2 greiðist sem yfirvinna skv. gr. 1.3, nema vinnan falli undir gr. 2.6.
- 2.3.3 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst., nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klst. frá því hann fór til vinnu en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 4 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkalls.
- 2.3.4 Öll yfirvinna skal greidd eftir á fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga og komi til útborgunar eigi síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabils. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.
- 2.3.5 Heimilt er með samkomulagi milli vinnuveitanda og starfsmanns að greiða fyrir vinnu, sem unnin er utan dagvinnutíma, með fríum á dagvinnutímabili, enda sé þá verðgildi unninnar yfirvinnu lagt til grundvallar.

## 2.4 Hvíldartími

### 2.4.1 Gildissvið o. fl.

Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ, BHM, BSRB og KÍ og samninganefndar ríkisins, Reykjavíkurborgar og Launanefndar sveitarfélaga frá 23. janúar 1997, um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma, sem fylgir kjarasamningi þessum sem fylgiskjal og telst hluti hans.

### 2.4.2

*Í þessu sambandi vísast jafnframt til leiðbeininga samráðsnefndar um skipulag vinnutíma, dags. 16. febrúar 2001. Samráðsnefnd þessi er skipuð samkvæmt 14. gr. framangreinds samnings og er henni jafnframt falið að fjalla um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna þeirra málefna sem þar er fjallað um.*

**Daglegur hvíldartími - Um skipulag vinnutíma**

Vinnutíma skal haga þannig að á 24 stunda tímabili, reiknað frá skipulögðu/venjubundnu upphafi vinnudags starfsmanns, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Verði því við komið, skal dagleg hvíld ná til tímabilsins frá kl. 23:00 til 06:00.

*Skipulagt eða venjubundið upphaf vinnudags - skýring: Sé skipulagt upphaf vinnudags t.d. kl. 8:00, skal miða við það tímamark. Hafi starfsmaður á hinn bóginn fastan vinnutíma sem hefst t.d. kl. 20:00, skal sólarhringurinn miðaður við það tímamark. Í vaktavinnu er eðlilegt að miða upphaf vinnudags við merktan vinnudag á vaktskrá/varðskrá. Sé ekki um merktan vinnudag að ræða, t.d. aukavakt í vaktafríi, miðast upphafið við tímamörk síðasta merкта vinnudags.*

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en 6 klst. Kaffi- og matarhlé teljast hlé í þessu sambandi.

#### 2.4.3 Frávik frá daglegri lágmarkshvíld

- 2.4.3.1 **Vaktaskipti.** Á skipulögðum vaktaskiptum er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvíld starfsmanna í allt að 8 klst. Þetta á t.d. við þegar starfsmaður skiptir af morgunvakt yfir á næturvakt samkvæmt skipulagi vaktskrár.

Fráviksheimild þessi frá 11 klst. lágmarkshvíld á hins vegar ekki við þegar starfsmaður lýkur yfirvinnu og fer yfir á reglubundna vakt og öfugt.

Þar sem hér er um frávik frá meginreglunni um 11 klst. samfellda hvíld að ræða, verður að gera þá kröfu til vaktkerfis að það sé skipulagt þannig að skipti milli mismunandi tegunda vakta séu sem sjaldnast á vaktahring og að jafnaði reyni ekki á frávik þetta oftar en einu sinni í viku. Vinnan skal því skipulögð með sem jöfnustum hætti.

- 2.4.3.2 **Sérstakar aðstæður.** Við sérstakar aðstæður er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvíld í allt að 8 klst. og lengja vinnulotu í allt að 16 klst., þ.e.a.s. við ófyrirsjáanleg atvik þegar þjarga þarf verðmætum. Enn fremur þegar almannaeið krefst þess og/eða halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu.

Sé heimildum til frávika frá daglegum hvíldartíma skv. þessum lið beitt, skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn. Í beinu framhaldi af slíkri vinnulotu skal veita starfsmanni 11 klst. hvíld á óskertum launum sem hann annars hefði fengið.

- 2.4.3.3 **Truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna.** Ef truflun verður á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum eða öðrum búnaði eða annarra slíkra ófyrirséðra atvika, má víkja frá ákvæðum um daglega lágmarkshvíld að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju.

Um er að ræða tilvik sem ekki verða séð fyrir. Rétt er að kalla annan starfsmann til vinnu til að leysa þann starfsmann af sem ekki hefur náð tilskilinni hvíld, sé þess nokkur kostur.

*DBZ*



#### 2.4.4 Vikulegur hvíldardagur

Á hverju 7 daga tímabili skal starfsmaður fá a.m.k. einn vikulegan hvíldardag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi. Starfsmaður á þannig að fá 35 klst. samfellda hvíld einu sinni í viku.

Að svo miklu leyti sem því verður við komið, skal vikulegur hvíldardagur vera á sunnudegi og starfsmaður fá frí á þeim degi. Þó má með samkomulagi við starfsmenn fresta vikulegum hvíldardegi þar sem sérstakar ástæður gera slík frávik nauðsynleg, þannig að í stað vikulegs hvíldardags komi tveir samfelldir hvíldardagar á hverjum tveimur vikum.

Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum hvíldardegi sé frestað, skal haga töku hvíldardaga þannig að teknir séu tveir hvíldardagar saman.

#### 2.4.5 Frítökuréttur

**2.4.5.1 Almenn skilyrði frítökuréttar.** Hafi stjórnandi metið það svo að brýn nauðsyn sé til að starfsmaður mæti til vinnu áður en 11 klst. lágmarkshvíld er náð, skapast frítökuréttur, 1½ klst. (í dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist. Ávinnsla frítökuréttar einskorðast ekki við heilar stundir. Starfsmaður á ekki að mæta aftur til vinnu fyrr en að aflokinni 11 klst. hvíld nema hann hafi sérstaklega verið beðinn um það. Mæti starfsmaður eigi að síður áður en hann hefur náð hvíldinni, ávinnur hann sér ekki frítökurétt.

**2.4.5.2 Samfelld hvíld rofin með útkalli – Frítökuréttur miðað við lengsta hlé.** Ef hvíld er rofin einu sinni eða oftár innan 24 stunda tímabils miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, skal bæta það sem vantar upp á að 11 klst. hvíld náist, miðað við lengsta hlé innan vinnulotu, með frítökurétti, 1½ klst. (dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem vantar upp á 11 klst. hvíld.

**2.4.5.3 Vinna umfram 16 klst.** Hafi starfsmaður unnið samtals meira en 16 klst. á einum sólarhring, þ.e. hverjum 24 klst., miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, án þess að ná 8 klst. samfelldri hvíld, skal starfsmaður undantekningarlaust fá 11 klst. samfellda hvíld að lokinni vinnu, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið. Frítökuréttur, 1,5 klst. (dagvinna) safnast upp fyrir hverja klst. sem unnin var umfram 16 klst.

**2.4.5.4 Aukinn frítökuréttur vegna samfelldrar vinnu umfram 24 klst.** Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að starfsmaður vinni samfelld fullar 24 stundir, skal frítökuréttur aukast þannig að hver heil stund umfram 24 veitir frítökurétt sem er 1,8% lengri en sá frítökuréttur sem næsta stund á undan gaf.

**2.4.5.5 Vinna á undan hvíldardegi.** Vinni starfsmaður skv. ákvörðun yfirmanns það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags eða vaktar (sjá skýringaranna í gr. 2.4.2), skal starfsmaður mæta samsvarandi síðar við upphaf næsta reglubundna vinnudags, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið, ella safnast upp frítökuréttur, 1½ klst. í dagvinnu fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist.

- 2.4.5.6 **Upplýsingar um frítökurétt á launaseðli.** Uppsafnaður frítökuréttur skal koma fram á launaseðli og hann skal veittur í hálfum eða heilum dögum.
- 2.4.5.7 **Fritaka.** Fritökuréttur skal veittur í samráði við starfsmann enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar stundir og skal fritaka ekki veitt í styttri lotum en það. Leitast skal við að veita frí svo fljótt sem auðið er eða með reglubundnum hætti til að koma í veg fyrir að frí safnist upp.
- 2.4.5.8 **Greiðsla hluta frítökuréttar.** Heimilt er að greiða út ½ klst. (í dagvinnu) af hverri 1½ klst. sem starfsmaður hefur áunnið sér í frítökurétt, óski hann þess.
- 2.4.5.9 **Uppgjör við starfslok.** Við starfslok skal ótekinn frítökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Fritökuréttur fyrnist ekki.
- 2.4.6 **Æðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.**

Aðilar þessir geta eðli málsins samkvæmt ekki áunnið sér frítökurétt, sbr. einnig gildissvið vinnuverndarákvæða um þá í tilskipun Evrópusambandsins nr. 93/104/EC, 1. tölul., a-liðar, 17. gr. og 4. mgr. 1. gr. framangreinds samnings aðila vinnumarkaðarins dags. 23.01.1997.

## 2.5 Bakvaktir

- 2.5.1 Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn til að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt ef starfsmaður dvelst á vinnustað að beiðni yfirmanns.
- 2.5.2 Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.2. með eftirfarandi hætti:

33,33% kl. 08:00 - 24:00 mánudaga - fimmtudaga

45,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga

45,00% kl. 00:00 - 08:00 mánudaga

33,33% kl. 00:00 - 08:00 þriðjudaga - föstudaga

45,00% kl. 00:00 - 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga

120,00% kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3, þó þannig að frá kl. 16:00 - 24:00 á aðfangadag og gamlársdag og kl. 00:00 - 08:00 á jóladag og nýársdag er 165,00% álag.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

- 2.5.3 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 72 mínútna frí jafngildir 120% vaktaálagi og 99 mínútna frí jafngildir 165% vaktaálagi
- 2.5.4 Um greiðslu fyrir útköll á bakvakt fer skv. gr. 2.3.3. Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.
- 2.5.5 Fyrir reglubundna bakvakt, skal veita frí sem svarar mest 80 klst. fyrir hverjar 1200 klst. á bakvakt. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma. Veita má frí hvenær árs sem er en hvorki er heimilt að flytja það milli ára né bæta því



við sumarleyfi. Heimilt er að semja við starfsmann um greiðslu í stað frís og miðast greiðsla þá við tímakaup í dagvinnu.

- 2.5.6 Heimilt er með samkomulagi starfsmanna og Klettabæjar að semja um annað fyrirkomulag greiðslu fyrir bakvaktir en að framan greinir. T.d. er heimilt að semja um ákveðinn fjölda klukkustunda fyrir bakvakt án tillits til tímalengdar. Ef samið er um aðrar bakvaktagreiðslur en um getur í gr. 2.5.2 skal, að teknu tilliti til útkallatíðni og lengdar útkalla á tilteknu viðmiðunartímabili, semja um að bakvaktagreiðslur falli ekki niður í útköllum, að hluta til eða öllu leyti.

## 2.6 Vaktavinna

- 2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum, skulu fá álag fyrir unnin störf á þeim tíma er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1.

Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.2.1

Vaktaálag skal vera:

|         |                                                                                                                                                                               |
|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 33,33%  | kl. 17:00 - 24:00 mánudaga - fimmtudaga                                                                                                                                       |
| 55,00%  | kl. 17:00 - 24:00 föstudaga                                                                                                                                                   |
| 65,00%  | kl. 00:00 - 08:00 þriðjudaga - föstudaga                                                                                                                                      |
| 55,00%  | kl. 08:00 - 24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga                                                                                                                   |
| 75,00%  | kl. 00:00 - 08:00 laugardaga, sunnudaga, mánudaga og sérstaka frídaga                                                                                                         |
| 120,00% | kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3, þó þannig að frá kl. 16:00 - 24:00 á aðfangadag og gamlársdag og kl. 00:00 - 08:00 á jóladag og nýársdag er 165,00% álag. |

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

Fyrir vinnu á almennum frídegi skv. gr. 2.1.3.2 eða stórhátíðardegi skv. gr. 2.1.3.3 er greitt yfirvinnukaup eða stórhátíðarkaup eftir því sem við á og vegna vaktavinnu á frídögum sem falla á mánudaga til föstudaga fær starfsmaður greiddar 8 klst. í dagvinnu aukalega.

- 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 skv. skránni hefst nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest. Ef vaktskrá (vinnutíma starfsmanns) 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 (vinnutíma starfsmanns) en ekki aukavakt.

- 2.6.3 Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.

- 2.6.4 Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 4 – 10 klst.

- 2.6.5 Þar sem nauðsyn er á samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma.

- 2.6.6 Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að starfsmenn fái að jafnaði tvo samfellda frídaga í viku.
- 2.6.7 Starfsmaður sem vinnur á reglubundnum vöktum alla daga ársins, getur í stað greiðslna skv. gr. 2.3.2 fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við fullt starf í heilt ár. Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga sbr. framanritað, skal auk þess launa með álagi skv. gr. 2.6.1, sé þessi kostur valinn. Ávinnsla leyfisins miðast við almanaksárið. Starfsmaður sem óskar eftir að breyta vali sínu á milli leyfis og greiðslu, skal tilkynna það skriflega fyrir 1. desember næst á undan.
- 2.6.8 Þeir vaktavinnumenn sem eigi notfæra sér eða njóta heimilda skv. gr. 2.6.7 skulu eiga rétt á svofelldum uppgjörsmáta:
- Greitt verði skv. vaktskrá yfirvinnukaup sbr. gr. 1.3.1. fyrir vinnu á sérstökum frídögum og stórhátíðardögum skv. gr. 1.3.2., þó aldrei minna en 8 klst. fyrir merktan vinnudag miðað við fullt starf.
- Bættur skal hver dagur sem ekki er merktur vinnudagur á vaktskrá og fellur á sérstakan frídag eða stórhátíðardag annan en laugardag eða sunnudag (laugardagur fyrir páska undanskilinn) með greiðslu yfirvinnukaups skv. gr. 1.3.1. í 8 klst. miðað við fullt starf eða öðrum frídegi.
- 2.6.9. Starfsmenn í vaktavinnu hafa ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni ef því verður komið við starfsins vegna. Vegna þessarar takmörkunar skal greiða 25 mínútur á yfirvinnukaupi fyrir hverja vakt óháð lengd vaktar.
- 2.6.10 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mín. fyrir hvern fullan unninn klukkutíma nema starfsmaður taki matar- og kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mín. fyrir hvern unninn klukkutíma.
- Við uppgjör á yfirvinnu skal leggja saman alla aukatíma uppgjörstímabilsins, t.d. mánaðar og reikna síðan 12 mín. á þá heilu tíma sem þá koma út.
- 2.6.11 Starfsmenn sem vinna reglubundna vaktavinnu, skulu undanþegnir næturvöktum ef þeir óska er þeir hafa náð 55 ára aldri.

### 3. Um matar- og kaffitíma

#### 3.1 Matar- og kaffitímar

- 3.1.1 Starfsmönnum er heimilt að neyta matar og drykkja við vinnu sína þegar því verður við komið starfsins vegna og slík hlé eru hluti af virkum vinnutíma.
- 3.1.2 Heimilt er með samkomulagi stjórnenda Klettabæjar og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna sem málið varðar að ákvarða dagleg hlé sem eru á forræði starfsmanna. Ákvörðuð lengd þeirra lengir daglega viðveru starfsmanna samsvarandi enda teljast slík hlé ekki til virks vinnutíma.



Á þeim starfsstöðum þar sem hlé eru ákvörðuð með slíku samkomulagi og unnið er í hléinu að beiðni yfirmanns er greitt fyrir það með yfirvinnukaupi.

### 3.2 Matar- og kaffitímar í yfirvinnu

- 3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu vera matartímar, 1 klst. á tímabilinu kl. 19:00 - 20:00 að kvöldi, kl. 03:00 - 04:00 að nóttu og kl. 11:30 - 13:30 á frídögum skv. gr. 2.1.3. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.
- 3.2.2 Sé unnin yfirvinna eða aukavakt, skulu kaffitímar vera kl. 21:00 – 21:20, 24:00 – 00:20, 05:40 – 06:00 og síðustu 15 mín. fyrir dagvinnumörk. Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu 08:00 - 17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

### 3.3 Vinna í matar- og kaffitímum

- 3.3.1 Sé unnið í matartíma þannig að matarhlé nái ekki fullum umsömdum tíma, skal matartíminn að sama hluta greiddast með yfirvinnukaupi.
- 3.3.2 Matar- og kaffitímar á yfirvinnutímabili sem unnir eru, greiddast sem viðbót við yfirvinnutíma og auk þess kaffitímar í yfirvinnu, sé unnið að fremri mörkum þeirra.

### 3.4 Fæði og matstofa

- 3.4.1 Starfsmenn sem eru við störf á föstum vinnustað skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki, þar sem hægt er að bera fram heitan og kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins en annar rekstrarkostnaður greiðist af Klettabæ.
- 3.4.2 Starfsmenn sem ekki hafa aðgang að matstofu en ættu að hafa það skv. gr. 3.4.1, skulu fá það bætt með fæðispeningum sem nema 883,65 kr. fyrir hvern vinnuskyldudag, enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði: Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við matvörulið vísitölu neysluverðs (01 Matur og drykkjarvörur) með vísitölu maímánaðar 2024 sem grunnvísitölu (236,6 stig) miðað við undirvísitölur frá 2008.
1. Vinnuskylda starfsmanna sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
  2. Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 að frádregnu matarhléi.
  3. Matarhlé sé aðeins ½ klst.
- 3.4.3 Ef félagið kaupir mat hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2, skal um það gera samkomulag milli starfsmanna og Klettabæjar.

### 3.5 Sérákvæði

- 3.5.1 Starfsmenn sem hafa það hlutverk að aðstoða þjónustunotendur á matmálistímum og við borðhald skulu undanþegnir því að greiða fyrir þær máltíðir, enda sé þeim ekki umbunað fyrir það með öðrum hætti svo sem með styttri vinnutíma eða greiðslu. Að öðrum kosti greiða starfsmenn efnisverð máltíða.



## 4. Um orlof

### 4.1 Lengd orlofs

Orlof skal vera 30 dagar (216 vinnustundir) miðað við fullt starf. Ávinnsla orlofs skal vera hlutfallsleg miðað við starfshlutfall og starfstíma starfsmanns.

### 4.1.2 Orlofsfé og orlofsuppbót

Starfsmaður skal fá 13,04% orlofsfé á yfirvinnu- og álagsgreiðslur skv. samningi þessum.

### 4.2 Orlofstaka utan orlofstímabils

4.2.1 Þeir sem samkvæmt skriflegri ósk vinnuveitanda fá ekki sumarfrí á þeim tíma sem lög gera ráð fyrir að sumarfrí sé almennt tekið, þ.e. á tímabilinu frá 1. maí til 15. september ár hvert, skulu fá 25% lengingu á þann hluta orlofs sem veitt er utan ofangreinds tíma eða greiðslu sem því nemur.

4.2.2 Starfsmanni skal heimilt að taka allt að 6 dögum af orlofsdögum sínum utan sumarorlofstímabils, enda hafi ósk þess efnis borist vinnuveitanda áður en skipan orlofs er ákveðin.

### 4.3 Ákvörðun orlofs

4.3.1 Yfirmaður ákveður í samráði við starfsmenn hvenær orlof skuli veitt. Honum er skylt að verða við óskum starfsmanns um hvenær orlof skuli tekið á sumarorlofstíma ef því verður við komið vegna starfa félagsins. Yfirmaður skal að lokinni könnun á vilja starfsmanna tilkynna svo fljótt sem unnt er og í síðasta lagi mánuði fyrir byrjun orlofs hvenær orlof skuli hefjast nema sérstakar ástæður hamli.

4.3.2 Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof skal hann fá óbyggjandi upplýsingar um hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu og skal þá að jafnaði miða við að vaktskrá haldist óbreytt.

### 4.4 Veikindi í orlofi

Veikist starfsmaður í orlofi það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal hann á fyrsta degi tilkynna það með sannanlegum hætti til Klettabæjar ehf.

Fullnægi starfsmaðurinn tilkynningarskyldunni á hann rétt á uppbótarorlofi í jafnlangan tíma og veikindin sannanlega vöruðu. Undir framangreindum kringumstæðum skal starfsmaður ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði.

### 4.5 Áunninn orlofsréttur

4.5.1 Greiða skal dánarbúi orlofsrétt látins starfsmanns.

4.5.2 Heimilt er með samþykki Klettabæjar ehf. að færa ótekið orlof til næsta orlofsárs.

## 5. Ferðir og gisting

### 5.1 Vinnusókn

- 5.1.1 Starfsmenn skulu sækja vinnu til fasts ráðningarstaðar á eigin vegum og í tíma sínum.
- 5.1.2 Um ágreiningsmál sem upp kunna að koma varðandi flutning vinnustaða, ferðalög og ferðakostnað innan höfuðborgarsvæðis er fjallað í samstarfsnefnd Sameyki og Klettabæjar.

### 5.2 Kostnaður vegna ferða

- 5.2.1 Veiti starfsmenn aðstoð á ferðum greiðist ferðatími sem vinnutími.
- 5.2.2 Þegar starfsmenn ferðast með og annast þjónustunotendur á skipulögðum ferðalögum á vegum Klettabæjar skal hver ferðadagur reiknast að lágmarki 12 klst. (8 dagvinnutímar og 4 yfirvinnutímar). Vegna næturgistingar á ferðalögum með þjónustunotendur greiðast auk þess 4 klst. í yfirvinnu.

Ef starfsmaður er einn á ferð með þjónustunotanda og annast hann einn skal greitt fyrir þá sólarhringa alla. Ef starfsmaður fer í ferðalag (með þjónustunotanda) að beiðni yfirmanns á frídegi sínum skal hann bættur með öðrum frídegi eða greiðslu yfirvinnu.

Þegar tveir eða fleiri starfsmenn eru um þjónustunotanda skal fyrir ferð samið um greiðslu fyrir næturgistingu og starfsskyldur starfsmanna á nóttinni skilgreindar.

### 5.3 Þóknun á ferðum

- 5.3.1 Auk greiðslna fyrir nauðsynlegan ferðakostnað, svo sem gistingu, flug eða akstur skal greiða dagpeninga fyrir fæði til samræmis við ákvörðun ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

## 6. Aðbúnaður og hollustuhættir

### 6.1 Um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi

- 6.1.1 Um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi fer skv. lögum nr. 46/1980 og reglum og reglugerðum settum skv. þeim.

### 6.2 Lyf og sjúkragögn

- 6.2.1 Algengustu lyf og sjúkragögn skulu vera fyrir hendi á vinnustað til nota við fyrstu aðgerðir í slysatilfellum.

### 6.3 Öryggiseftirlit

- 6.3.1 Á vinnustöðum skulu vera fyrir hendi til afnota tæki og öryggisbúnaður, sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan.
- 6.3.2 Skipa skal öryggisverði, öryggistrúnaðarmenn og öryggisnefndir í samræmi við II. kafla laga nr. 46/1980.



#### 6.4 Slysahætta

- 6.4.1 Varast skal eftir föngum, að starfsmaður sé einn við störf þar sem slysahætta er mikil. Um þetta atriði skal semja þar sem það á við.

### 7. Vinnufatnaður o.fl.

#### 7.1 Vinnufatnaður

- 7.1.1 Í umönnunarstörfum þar sem þess er krafist, vegna sérstakra meðferðarúrræða, að starfsmaður noti eigin fatnað skal vinnuveitandi greiða starfsmanni sérstaka fatapeninga að upphæð 6.471kr. á mánuði miðað við fullt starf í dagvinnu. Miðast sú upphæð við 1. apríl 2024 og hækkar í samræmi við launaflokk 01 fyrsta þrep. 7.2 Persónulegir munir
- 7.2.1 Á vinnustað skal starfsmaður hafa aðgang að læstri hirslu eða öðrum tryggum geymslustað þar sem hann getur geymt persónulega muni meðan á vinnu stendur.
- 7.2.2 Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu svo sem úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt skv. mati. Náist ekki samkomulag, skal farið skv. mati eins fulltrúa frá hvorum aðila. Slíkt tjón verður einungis bætt, ef það verður vegna óhappa á vinnustað. Ekki skal bæta slíkt tjón, ef það verður sannanlega vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns.

### 8. Vinnuslys, slysatryggingar, atvinnusjúkdómar og greiðsla launa í slysa- og veikindatilfellum

#### 8.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

- 8.1.1 Ef starfsmaður verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss, skal hann þegar tilkynna það yfirmanni sínum sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist og hvort það skuli vera frá trúnaðarlækni Klettabæjar ehf. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem Klettabæ ehf. þykir þörf á.
- 8.1.3 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun Klettabæjar ehf.
- 8.1.4 Skyld er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lögmæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greiddur af Klettabæ ehf.
- 8.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 8.1.1 - 8.1.4. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 8.1.6 Klettabær ehf. greiðir starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 27. gr. laga nr. 117/1993 um almannatryggingar.



## 8.2 Vinnuslys og atvinnusjúkdómar

### 8.2.1 Sjúkrakostnaður.

Við vinnuslys kosti vinnuveitandi flutning hins slasaða til heimilis eða sjúkrahúss og endurgreiði honum eðlilegan útlagðan sjúkrakostnað í hverju tilfelli, annan en þann, sem sjúkrasamlag og/eða almannatryggingar greiða.

### 8.2.2 Launagreiðslur í vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómatilfellum.

Í hverju vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómatilfelli sem verður við vinnuna eða af henni, eða flutnings til og frá vinnustað, greiðir Klettabær ehf. laun fyrir dagvinnu í allt að 3 mánuði samkvæmt þeim taxa sem launþegi er á þegar slys eða sjúkdóm ber að, enda gangi dagpeningar frá Tryggingastofnun ríkisins vegna þessara daga til Klettabæjar ehf.

## 8.3 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

### 8.3.1 Laun í veikinda- og slysaforföllum á fyrsta ári.

Launagreiðslum til starfsmanna í veikindaforföllum þeirra hjá sama vinnuveitanda, skal á 1. ári haga þannig að tveir dagar greiðast fyrir hvern unninn mánuð.

### 8.3.2 Laun í veikinda- og slysatilfellum eftir eitt ár.

Launagreiðslu til starfsmanna í veikindaforföllum þeirra sem unnið hafa hjá Klettabæ ehf. í eitt ár eða meira skal haga þannig:

- Eftir 1 árs starf hjá Klettabæ ehf.: 2 mánuði á föstum launum á hverjum 12 mánuðum,
- eftir 5 ára starf hjá Klettabæ ehf.: 4 mánuði á föstum launum á hverjum 12 mánuðum
- eftir 10 ára starf hjá Klettabæ ehf.: 6 mánuði á föstum launum á hverjum 12 mánuðum.

Þó skal starfsmaður sem áunnið hefur sér réttindi til 4 eða 6 mánaða launagreiðslna í veikindaforföllum hjá síðasta vinnuveitanda og ræður sig hjá Klettabæ ehf. eiga rétt til launagreiðslna um eigi skemmri tíma en í 2 mánuði á hverjum 12 mánuðum.

Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa.

### 8.3.3 Veikindaréttur starfsmanna Klettabæjar ehf. skal vera greiddur skv. grein 8.4.

## 8.4 Launahugtök

### 8.4.1 Föst laun

Með föstum launum er átt við dagvinnulaun auk fastrar reglubundinnar yfirvinnu og vaktavinnulaun auk fastrar yfirvinnu. Yfirvinna í skilningi þessarar greinar telst föst og reglubundin hafi hún verið samfelld síðustu fjóra mánuði.

#### Dagvinnulaun (starfsmenn í dagvinnu skv. 2.2.1)

Með dagvinnulaunum er hér átt við föst laun fyrir vinnu á dagvinnutímabili, ásamt föstum aukagreiðslum öðrum en kostnaðargreiðslum.

#### Vaktavinnulaun (starfsmenn í vaktavinnu skv. 2.6)

Með vaktavinnulaunum er hér átt við laun fyrir vaktavinnu, álagsgreiðslur og ásamt föstum aukagreiðslum öðrum en kostnaðargreiðslum.

- 8.4.1.1 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu og vaktaálag enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaksmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi.
- 8.4.1.2 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 8.4.1.1, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda og breytingargjalda skv. gr. 2.6.2 sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaksmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 8.4.1.1

#### **8.5 Starfshæfnisvottorð**

- 8.5.1 Starfsmaður, sem verið hefur óvinnufær vegna veikinda eða slysa samfelld í 1 mánuð eða lengur, skal leggja fram vottorð um starfshæfni sé þess krafist. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis Klettabæjar ehf.

#### **8.6 Skráning veikindadaga**

- 8.6.1 Halda skal skrá yfir veikindadaga starfsmanns.

#### **8.7 Forföll af óviðráðanlegum ástæðum**

- 8.7.1 Starfsmaður á rétt á leyfi frá störfum þegar um óviðráðanlegar (force majeure) og brýnar fjölskylduástæður er að ræða vegna sjúkdóms eða slyss sem krefjast tafarlausrar nærveru starfsmanns.

Starfsmaður á ekki rétt á launum frá atvinnurekanda í framangreindum tilfellum, sbr. þó ákvæði gr. 8.8.1.

#### **8.8 Veikindi barna yngri en 13 ára**

- 8.8.1 Foreldri skal, eftir fyrsta starfsmánuð, heimilt að verja samtals 12 vinnudögum á hverju 12 mánaða tímabili til aðhlynningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Foreldri skal halda dagvinnulaunum sínum svo og vaktaálagi þar sem það á við.

Með foreldri í 1. mgr. er einnig átt við fósturforeldri eða forráðamann, sem er framfærandi barns og komi þá í stað foreldris.



## 8.9 Dánar-, slysa- og örorkutryggingar

8.9.1 Klettabær ehf. tryggir það launafólk, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða, varanlegri læknisfræðilegri örorku og/eða tímabundinni örorku af völdum slyss við vinnu eða á eðlilegri leið frá heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis. Ef starfsmaður hefur vegna starfs síns viðlegustað utan heimilis, kemur viðlegustaður í stað heimilis, en tryggingin tekur þá einnig til eðlilegra ferða milli heimilis og viðlegustaðar.

8.9.1.1 Starfsmaður sem í starfi sínu sinnir einstaklingi sem að takmörkuðu eða jafnvel engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum, skal beina skaðabótakröfu sinni vegna líkams- eða munatjóns að launagreiðanda. Við mat og uppgjör kröfunnar gilda almennar reglur skaðabótaréttarins.

8.9.2 Vátrygging gildir í ferðum innanlands og utan sem farnar eru á vegum Klettabæjar ehf.

8.9.3 Tryggingin skal ná til slysa, er verða við íþróttaiðkun, keppni og leiki, enda hafi slíkt farið fram á vegum Klettabæjar ehf. eða starfsmannafélags og ætlast sé til þátttöku í slíkri iðkun sem hluti af starfi starfsmanna. Ekki skiptir máli að þessu leyti hvort slysið verður á hefðbundnum vinnutíma eða utan hans. Undanskilin eru slys er verða í hnefaleikum, hvers konar glímu, akstursíþróttum, drekaflugi, svifflugi, teygjustökki, fjallaklifri sem krefst sérstaks búnaðar, bjargsigi, froskköfun og fallhlífastökki.

8.9.4 Tryggingin greiðir ekki bætur vegna slyss, sem hlotist hefur af notkun skráningarskyldra vélknúinna ökutækja og er bótaskyld skv. lögboðinni ökutækjatrýggingu, hvort heldur ábyrgðartryggingu eða slysatrýggingu ökumanns og eiganda skv. umferðarlögum.

8.9.5 Tryggingin tekur gildi gagnvart starfsmanni þegar hann hefur störf fyrir Klettabæ ehf. (fer á launaskrá) og fellur úr gildi þegar hann hættir störfum.

8.9.6 Vísitala og vísitölutenging bóta.

Vátryggingafjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs til verðtryggingar sem gildir frá 1. febrúar 2008 (282,6 stig) og breytast 1. dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölunnar.

Bótafjárhæðir reiknast á grundvelli vátryggingarfjárhæða á slysdegi en breytast með vísitölu neysluverðs til verðtryggingar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölunnar frá slysdegi til uppgjörsdags.

8.9.7 Dánarbætur.

8.9.7.1 Valdi slys dauða vátryggðs innan þriggja ára frá slysdegi, greiðast rétthafa dánarbætur að frádregnum þegar útgreiddum bótum fyrir varanlega læknisfræðilega örorku vegna sama slyss.

8.9.7.2 Dánarbætur eru:



Til eftirlifandi maka skulu bætur nema kr. 5.000.000

Með maka er átt við einstakling í hjúskap, staðfestri samvist eða í skráðri óvígðri sambúð með hinum látna.

Til hvers ólögráða barns sem hinn látni hafði forsjá með eða greiddi meðlag með samkvæmt barnalögum nr. 76/2003 skulu bætur vera jafnháar heildarfjárhæð barnalífeyris skv. almannatryggingalögum hverju sinni, sem það hefði átt rétt til vegna andlátsins til 18 ára aldurs. Um er að ræða eingreiðslubætur. Við útreikning bóta skal miðað við fjárhæð barnalífeyris á dánardegi. Bætur til hvers barns skulu þó aldrei nema lægri fjárhæð en kr. 2.000.000. Skulu bætur til barna greiddar út til þess sem fer með forsjá þeirra eftir andlát váttrygðs. Til hvers ungmennis á aldrinum 18-22 ára, sem áttu sama lögheimili og hinn látni og var sannanlega á framfærslu hans, skulu bætur vera kr. 500.000. Hafi hinn látni verið eini framfærandi barns eða ungmennis hækka bætur um 100%.

Hafi hinn látni sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára eða eldri, skal hið eftirlifandi foreldri eða foreldrar sameiginlega fá bætur er nema kr. 500.000.

Eigi hinn látni ekki maka skv. tölulið 1. greiðast dánarbætur kr. 500.000. til dánarbús hins látna.

#### 8.9.8 Bætur vegna varanlegrar örorku.

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við læknisfræðilegar afleiðingar slyss. Skal varanleg örorka metin til stiga samkvæmt töflu um miskastig, sem gefin er út af Örorkunefnd og skal matið miðast við heilsufar tjónþola eins og það er þegar það er orðið stöðugt.

Grunnfjárhæð örorkubóta er kr. 11.400.000. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 114.000, fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 228.000, fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 456.000. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 31.350.000.

Örorkubætur skulu jafnframt taka mið af aldri tjónþola á slysdegi þannig að bætur lækki um 2% fyrir hvert aldursár eftir 50 ára aldur. Eftir 70 ára aldur lækki bætur um 5% af grunnfjárhæð fyrir hvert aldursár. Aldurstenging örorkubóta skal þó aldrei leiða til meiri skerðingar en 90%.

#### 8.9.9 Bætur vegna tímabundinnar örorku.

Valdi slys tímabundinni örorku skal trygging greiða dagpeninga í hlutfalli við starfsorkumissinn fjórum vikum frá því slys átti sér stað og þar til starfsmaður verður vinnufær eftir slysið eða þar til örorkumat hefur farið fram, þó ekki lengur en í 37 vikur.

Dagpeningar vegna tímabundinnar örorku eru kr. 25.000 á viku. Ef starfsmaður er vinnufær að hluta greiðast dagpeningar hlutfallslega.

Dagpeningar úr tryggingu greiðast til atvinnurekanda meðan starfsmaður fær greidd laun samkvæmt kjarasamningi eða ráðningarsamningi, en síðan til starfsmanns.

- 8.9.10 Klettabæ ehf. ber að kaupa tryggingu hjá tryggingafélagi með starfsleyfi hér á landi sem fullnægir ofangreindum skilyrðum kjarasamningsins um slysatryggingar.

Að öðru leyti en tiltekið er í þessum kafla samningsins skulu gilda um trygginguna skilmálar viðkomandi tryggingafélags og ákvæði laga um váttryggingarsamninga nr. 30/2004.

Ofangreind ákvæði um slysatryggingar og nýjar bótafjárhæðir taka til slysa sem verða eftir 1. ágúst 2008.

#### 8.9.11 Tæknifrjóvgun

- 8.9.11.1 Þeir starfsmenn sem þurfa að vera fjarverandi vegna tæknifrjóvgunar halda rétti til greiðslu dagvinnulauna og eftir atvikum vaktaálags skv. reglubundinni vaktskrá (eins og vegna veikinda barns) í allt að 15 vinnudaga. Starfsmaður skal skila vottorði frá viðkomandi lækni.

### 9. Afleysingar

#### 9.1 Staðgenglar

- 9.1.1 Starfsmaður sem ekki er í stöðu staðgengils yfirmanns, en er falið að gegna störfum yfirmanns í forföllum hans eða störfum annars hærra launaðs starfsmanns, skal taka laun skv. launaflokki þess starfs sem hann tekur við þann tíma, er hann gegnir starfi hans.
- 9.1.2 Aðilar eru um það sammála, að eigi þurfi að jafnaði að fela starfsmanni sérstaklega að gegna starfi yfirmanns nema fjarvera yfirmannsins vari lengur en 7 vinnudaga samfellt.

### 10. Fræðslumál

#### 10.1 Starfsþjálfun á vegum Klettabæjar

- 10.1.1 Þeir starfsmenn sem sækja fræðslu- eða þjálfunarnámskeið samkvæmt beiðni Klettabæjar ehf. skulu halda reglubundnum launum á meðan og fá greiddan kostnað samkvæmt ákvæðum 5. kafla.

### 11. Um ráðningu, uppsagnarfrest o.fl.

#### 11.1 Ráðningarsamningar og ráðningarbréf.

- 11.1.1 Sé starfsmaður ráðinn til lengri tíma en eins mánaðar og að meðaltali lengur en átta klst. á viku, skal eigi síðar en tveim mánuðum eftir að starf hefst gerður skriflegur ráðningarsamningur eða ráðning staðfest skriflega. Láti starfsmaður af störfum áður en tveggja mánaða frestinum lýkur, án þess að skriflegur ráðningarsamningur hafi verið gerður eða ráðning staðfest skriflega, skal slík staðfesting látin í té við starfslok.



11.1.2 Breytingar á ráðningarkjörum umfram það sem leiðir af lögum eða kjarasamningum skal staðfesta með sama hætti eigi síðar en mánuði eftir að þær koma til framkvæmda.

11.1.3 Ákvæði gr. 11.1.1 og 11.1.2 gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggi því til grundvallar.

11.1.4 Upplýsingaskylda vinnuveitanda.

Í ráðningarsamningi eða skriflegri staðfestingu ráðningar, þ.e. ráðningarbréfi, skal a.m.k. eftirfarandi koma fram:

1. Deili á aðilum þ.m.t. kennitölur.
2. Vinnustaður og heimilisfang vinnuveitanda. Sé ekki um fastan vinnustað að ræða eða stað þar sem vinnan fer jafnaðarlega fram, skal koma fram að starfsmaður sé ráðinn á mismunandi vinnustöðum.
3. Titill, staða, eðli eða tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlistun eða lýsing á starfinu.
4. Fyrsti starfsdagur.
5. Lengd ráðningar sé hún tímabundin.
6. Uppsagnarfrestur af hálfu vinnuveitanda og starfsmanns.
7. Mánaðarlaun með tilvísun til launataxta, aðrar greiðslur eða hlunnindi svo og greiðslutímabil.
8. Lengd venjulegs vinnudags eða vaktar.
9. Lífeyrissjóður.
10. Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags.

Upplýsingar samkvæmt 6. - 9. tl. má gefa með tilvísun til kjarasamninga.

11.1.5 Tímabundnar ráðningar.

Um tímabundnar ráðningar fer skv. lögum nr. 139/2003 um tímabundna ráðningu starfsmanna.

11.1.7 Forgangur félagsmanna.

Félagar í Sameyki skulu hafa forgangsrétt við ráðningu til almennra starfa skv. samningi þessum, þegar þess er krafist og félagsmenn bjóðast sem eru hæfir til þeirrar vinnu sem um er að ræða. Forgangsréttarákvæðið miðar að því að félagsmönnum Sameyki sé tryggður hliðstæður forgangsréttur og félagsmönnum annarra stéttarfélaga á svæðinu.

## 11.2 Uppsögn

11.2.1 Starfsuppsögn skal af beggja hálfu vera ein vika á fyrstu þrem mánuðum, sem er reynslutími, en að honum loknum skal uppsagnarfrestur vera einn mánuður á næstu þrem mánuðum. Eftir sex mánaða starf skal uppsagnarfrestur vera þrír mánuðir. Að reynslutíma loknum skal uppsögn vera skrifleg og bundin við mánaðamót.



Þessi uppsagnarákvæði gilda þó ekki ef starfsmaður sýnir vítaverða vanrækslu í starfi sínu eða vinnuveitandi gerist brotlegur gagnvart starfsmanni.

#### 11.2. Viðtal um ástæður uppsagnar.

Starfsmaður á rétt á viðtali um starfslok sín og ástæður uppsagnar. Beiðni um viðtal skal koma fram innan fjögurra sólarhringa frá því uppsögn er móttækin og skal viðtal fara fram innan fjögurra sólarhringa þar frá.

Starfsmaður getur óskað þess þegar að loknu viðtali eða innan fjögurra sólarhringa að ástæður uppsagnar séu skýrðar skriflega. Fallist atvinnurekandi á þá ósk hans, skal við því orðið innan fjögurra sólarhringa þar frá.

Fallist atvinnurekandi ekki á ósk starfsmanns um skriflegar skýringar, á starfsmaður innan fjögurra sólarhringa rétt á öðrum fundi með vinnuveitanda um ástæður uppsagnar að viðstöddum trúnaðarmanni sínum eða öðrum fulltrúa stéttarfélags síns ef starfsmaður óskar þess.

#### 11.2.3 Viðurlög.

Brot gegn ákvæðum þessa kafla geta varðað bótum skv. almennum reglum skaðabótaréttarins.

### 11.3 Starfslok

- 11.3.1 Sé starfsmanni sagt upp eftir a.m.k. 10 ára samfelldt starf hjá sama félagi, er uppsagnarfrestur 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með 3 mánaða fyrirvara.

### 11.4 Breytingar á störfum

- 11.4.1 Skyld er starfsmanni að hlíta breytingum á störfum sínum og verksviði frá því hann tók við starfi. Umtalsverðar breytingar ber að tilkynna með sama fyrirvara og ef um uppsögn væri að ræða. Í slíkum tilvikum ber starfsmanni að tilkynna vinnuveitanda innan mánaðar hvort hann uni breytingunum eða muni láta af störfum eftir þann tíma, sem uppsagnarfrestur kveður á um, frá því að honum var tilkynnt um breytinguna með formlegum hætti.

Ef breytingarnar hafa í för með sér skert launakjör eða réttindi skal hann halda óbreyttum launakjörum og réttindum jafn langan tíma og réttur hans til uppsagnarfrests er samkvæmt samningi þessum.

### 11.5 Ákvörðun vinnutíma

- 11.5.1 Vinnuveitandi ákveður vinnutíma þeirra starfsmanna sem starfa hjá honum að því marki sem lög og kjarasamningar leyfa.

## 11.6. Fæðingarorlof

Um greiðslur í fæðingarorlofi fer skv. lögum um fæðingarorlof.

Skv. lögum um fæðingar- og foreldraorlof skal fæðingarorlof reiknast til starfstíma við mat á starfstengdum réttindum, svo sem rétti til orlofstöku og lengingar orlofs skv. kjarasamningum, starfsaldurshækkana, veikindaréttar og uppsagnarfrests. Sama gildir ef kona þarf af öryggisásæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti.

Fæðingarorlof telst til unnins tíma við útreikning orlofsréttar, þ.e. réttar til frítöku en ekki orlofslauna.

## 12. Launaseðill, félagsgjöld og iðgjaldagreiðslur

### 12.1 Launaseðill

- 12.1.1 Við greiðslu launa til starfsmanns á hann rétt á að fá launaseðil merktan nafni sínu. Á launaseðli skulu tilgreind föst laun starfsmanns það tímabil, sem greiðslan tekur til, grunnlaunaflokkur ef aðstæður leyfa, fjöldi yfirvinnustunda, uppsafnaður frítökuréttur og sundurliðun einstakra tekna og frádráttarliða, sem leiða til útgreiddra launafjárhæða.

### 12.2 Félagsgjöld

- 12.2.1 Klettabær ehf. tekur að sé að halda eftir af launum hvers starfsmanns félagsgjaldi hans og skila því mánaðarlega ásamt skilagrein. Gjaldldagi iðgjalda hvers mánaðar er 10. næsta mánaðar. Félagsgjald er 1% af öllum launum hvers starfsmanns.

### 12.3 Orlofssjóður

- 12.3.1 Klettabær ehf. greiðir 0,5% af öllum launum félaga í orlofssjóð Sameykis.

### 12.4 Styrktar- og sjúkrasjóður

- 12.4.1 Klettabær ehf. greiðir 1% af öllum launum félaga í styrktar- og sjúkrasjóð Sameykis.

### 12.5 Endurhæfingarsjóður

Klettabær ehf. greiðir 0,1% í Endurhæfingarsjóð.

### 12.6 Starfsmenntunarsjóður

- 12.6.1 Klettabær ehf. greiðir sérstakt gjald í Starfsmenntunarsjóð Sameykis. Gjald þetta skal nema 0,32% af heildarlaunum félaga í Sameykis.
- 12.6.2 Klettabær ehf. greiðir sérstakt gjald í Þróunar- og símenntunarsjóð Sameykis. Gjald þetta skal nema 0,3% af heildarlaunum félaga í Sameykis.
- 12.6.3 Klettabær ehf. greiðir sérstakt gjald til Fræðslusetursins Starfsmenntar. Gjald þetta skal nema 0,25% af heildarlaunum félaga í Sameykis.



## 12.7 Lífeyrissjóður

12.7.1 Félagsmenn Sameykis greiða 4% af launum í A-deild LSR, Söfnunarsjóð lífeyrisréttinda eða í annan sambærilegan sjóð. Klettabær ehf. greiðir 11,5% mótframlag eða annað það framlag sem ákveðið er skv. reglugerðum sjóðanna hverju sinni.

### 12.7.3 Viðbótarlífeyrissparnaður.

Leggi starfsmaður a.m.k. 2% viðbótarframlag í séreignasjóð skal mótframlag Klettabæjar ehf. vera 2%.

## 13. Um trúnaðarmenn

### 13.1 Val trúnaðarmanna

13.1.1 Starfsmönnum er heimilt að kjósa einn trúnaðarmann á hverjum vinnustað þar sem starfa 5 til 50 starfsmenn og tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50. Að kosningu lokinni tilnefnið viðkomandi stéttarfélag trúnaðarmennina. Verði kosningu eigi við komið skulu trúnaðarmenn tilnefndir af viðkomandi stéttarfélagi.

13.1.2 Trúnaðarmenn verði eigi tilnefndir til lengri tíma en tveggja ára í senn.

### 13.2 Störf trúnaðarmanna

13.2.1 Trúnaðarmönnum á vinnustöðum skal í samráði við stjórnendur heimilt að verja eftir því sem þörf krefur tíma til starfa, sem þeim kunna að vera falin af starfsmönnum á viðkomandi vinnustað og/eða Sameyki vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna og skulu laun þeirra ekki skerðast af þeim sökum.

### 13.9 Öryggistrúnaðarmenn

13.9.1 Um störf öryggistrúnaðarmanna fer skv. lögum nr. 46/1980.

## 14. Samstarfsnefnd

Samstarfsnefnd skipuð tveimur fulltrúum frá hvorum aðila verður formlegur vettvangur samskipta samningaaðila á samningstímanum og hefur það hlutverk að fjalla um framkvæmd og túlkun kjarasamnings og lausn ágreiningsefna.

## 15. Gildistími og áunnin réttindi

### 15.1 Gildistími

Kjarasamningur þessi gildir frá 1. apríl 2024 til 31. mars 2028 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar, en þó þannig að samningurinn haldi gildi sínu þar til gengið hefur verið frá nýjum kjarasamningi milli aðila.



16. Atkvæðagreiðsla og samningsforsendur

Kjarasamningur þessi er gerður í kjölfar kjarasamninga á almennum vinnumarkaði í mars 2024. Komi til þess að launa- og forsendunefnd ASÍ og SA ákveði launa- eða kjarabreytingar vegna forsendubrests skulu aðilar taka upp viðræður um með hvaða hætti slík breyting gildi fyrir samning þennan. Slíkar breytingar skulu skila sambærilegum kjarabreytingum og á almennum markaði enda feli þær ekki í sér breytingar á kjörum sem þegar er að finna í kjarasamningi aðila.

Komi til þess að kjarasamningum á almennum markaði verði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa er hvorum aðila heimilt að segja samningi þessum upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til samþykktar, ásamt bókunum og fylgiskjöllum. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 16:00 þann 5. júlí 2024 skoðast hann samþykktur.

Reykjavík 1. júlí 2024

F.h. Klettabæjar ehf.,  
með fyrirvara um samþykki stjórnar

Silja Valín Árnarsdóttir  
Jóhanna El fleckenstein  
Axel hlum

F.h. Sameykis – stéttarfélags í almannapjónustu,  
með fyrirvara um samþykki félagsfólks

Ingófríður B. Þórunn  
Stefnir Jónsson Ólafur  
Kristín H. Magnúsdóttir  
Jessica Lúgh Andriásdóttir

## Bókun 1

### Útgáfa heildarkjarasamnings

Aðilar eru sammála um að yfirfara texta þessa samnings og eftir atvikum taka út bókanir sem eiga ekki lengur við. Með fyrirvara að greinar og bókanir séu réttar. Þeirri vinnu skal lokið fyrir 30. nóvember 2024

HSZ

SJA

## Bókun 2 (Kjarasamningur 2019)

### Bókun vegna aldurstenginga

Aðilar eru sammála um að ákvæði kjarasamnings sem fela í sér undanþágu starfsmanna er náð hafa 50 eða 55 ára aldri frá næturvöktum og/eða bakvöktum, ef þeir óska þess, feli ekki í sér brot gegn lögum nr. 86/2018, um jafna meðferð á vinnumarkaði. Hið sama á við um ákvæði um lengri uppsagnarfrest fyrir starfsmenn 55 ára og eldri sem hafa starfað í a.m.k. 10 ár samfelldt hjá sömu Klettabæ ehf.

Við vissar aðstæður getur mismunandi meðferð vegna aldurs verið réttlæt看anleg þegar færð eru fyrir henni málefnaleg rök sem helgast af lögmætu markmiði, þ.m.t. stefnu í atvinnumálum eða öðrum markmiðum er varða vinnumarkað, að gættu meðalhófi. Með kjarasamningsbundnum ákvæðum um undanþágu frá næturvöktum og bakvöktum eftir tiltekinn aldur er verið að horfa til þeirra sjónarmiða sem rannsóknir hafa sýnt fram á að það verði erfiðara fyrir starfsfólk eftir því sem það eldist að sinna næturvöktum þar sem það taki lengri tíma að jafna sig líkamlega vegna samspils milli vinnufyrirkomulags, svefns og dægursveiflu. Ákvæði um lengri uppsagnarfrest með hækkandi lífaldri byggja á þeim sjónarmiðum að þegar stutt er í starfslok getur starfsfólk átt erfiðara með að finna aðra vinnu við hæfi. Evrópudómstóllinn hefur gefið aðildarríkjum nokkuð svigrúm til að ákveða að hvaða markmiðum skuli stefnt og hvaða aðgerðir séu heppilegar til að ná því markmiði. Samningsaðilar eru sammála um að markmiðin að baki þessum ákvæðum eru málefnaleg og ganga ekki lengra en nauðsynlegt er.

## Bókun 3 (Kjarasamningur 2019)

Aðilar eru sammála um að tilefni sé til að bæta og tryggja bótarétt þeirra starfsmanna sem slasast við að sinna eða hafa afskipti af fólki sem að takmörkuðu eða engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum. Ljóst er að starfsmenn sem eru félagsmenn í Sameyki þurfa í ákveðnum tilfellum að grípa inn í vegna hegðunar og framgöngu þjónustunotenda, þar sem viðkomandi getur verið sjálfum sér og öðrum hættulegur. Hluti af starfsskyldum þessara starfsmanna getur falist í því að stöðva hættulegt atferli hjá viðkomandi. Komið geta upp aðstæður þar sem slíkt verður ekki gert án þess að viðkomandi starfsmaður setji sjálfan sig í ákveðna hættu á því að slasast við framkvæmd starfs síns. Þekkt eru dæmi um að starfsmenn hafi orðið fyrir áverkum í slíkum tilfellum. Þá er jafnframt ljóst að auknar líkur eru á því að starfsmenn sem vinna við slíkar aðstæður verði fyrir árás af hendi þeirra sem þeim er ætlað að hafa umsjón eða eftirlit með. Rétt þykir að tryggja þessum starfsmönnum bótarétt vegna þess tjóns sem þeir þannig verða fyrir. Aðilar eru sammála um að hefðbundin skilgreining á því hvað sé slys í skilningi váttryggingaréttar og tryggingaskilmála (óvæntur utanaðkomandi atburður) eigi ekki við í öllum tilfellum í störfum ofangreindra starfsmanna. Þannig geta komið upp tilfelli þar sem starfsmaður þarf vísitandi að leggja líf sitt og heilsu í hættu vegna þess að starf hans beinlínis krefst þess. Því er í ákvæði greinar 8.9.1.1 lagt til að starfsmaður fái bætt það tjón sem hann verður fyrir vegna starfs síns við þessar aðstæður. Um lækun bóta vegna eigin sakar starfsmanns og ákvörðun bótafjárhæðar að öðru leyti gilda almennar reglur skaðabótaréttarins.

HSZ

SJA



Klettabær mun vinna að því að tryggja starfsmenn sína fyrir ofangreindum bótarétti, með því að gera hann að hluta af þeim váttryggingum sem félagið hefur. Skal þeirri vinnu lokið fyrir 1.janúar 2023 og nýtt fyrirkomulag taka gildi þá.

## Viðauki

### Launatöfluauki fyrir kjarasamningstímabilið 2024-2028

Tekinn skal upp launatöfluauki fyrir stéttarfélagið á kjarasamningstímabilinu 2024-2028. Launatöfluauka er ætlað að stuðla að því að þróun launakostnaðar starfsfólks á opinberum markaði innan vébanda hlutaðeigandi heildarsamtaka haldi að jafnaði í við þróun launakostnaðar sambærilegra hópa á almennum markaði en honum er ekki ætlað að tryggja þróun launakostnaðar einstakra stéttarfélaga eða starfsmanna. Samanburðarhópar á almennum markaði eru tilgreindir með bálkum íslenskrar starfaflokkunar Hagstofu Íslands (ÍSTARF) á tilgreindu tímabili. Launatöfluauki hefur ekki áhrif á umsamdar launahækkningar í kjarasamningum. Áhrif launabreytinga í tengslum við útfærslu 7. gr. samkomulags um breytingar á skipan lífeyrismála opinbers starfsfólks frá árinu 2016, hafa eftir atvikum ekki áhrif til lækkunar á launatöfluauka.

#### Samanburðarhópar heildarsamtaka

Bera skal saman þróun á launakostnaði þeirra heildarsamtaka ríkisstarfsfólks sem stéttarfélagið á aðild að, við þróun launakostnaðar sambærilegra stétta á almennum markaði. Samanburðarhópar heildarsamtaka eru sem hér segir:

| Heildarsamtök | Launagreiðandi | Stétt á almennum markaði                                                                                                                                                                   |
|---------------|----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| BHM           | Ríki           | Sérfræðingar (ÍSTARF bálkur 2)                                                                                                                                                             |
| KÍ            | Ríki           | Sérfræðingar (ÍSTARF bálkur 2)                                                                                                                                                             |
| BSRB          | Ríki           | 45% tæknar og sérmenntaðir (ÍSTARF bálkur 3),<br>35% Þjónustu-, sölu- og afgreiðslufólk (ÍSTARF bálkur 5),<br>15% skrifstofufólk (ÍSTARF bálkur 4) og<br>5% sérfræðingar (ÍSTARF bálkur 2) |
| ASÍ           | Ríki           | 50% verkafólk (ÍSTARF 7,8,9 og stöðutala 0,1)<br>43% Þjónustu-, sölu- og afgreiðslufólk (ÍSTARF bálkur 5),<br>7% iðnaðarmenn (ÍSTARF 7 og stöðutala 2,3)                                   |

#### Viðmiðunartímabil og uppgjör launatöfluauka

Á gildistíma kjarasamningsins skal í þrjú skipti bera saman þróun á launakostnaði milli markaða þar sem upphaf tímabils í öllum mælingum er desember 2023. Þá skal horft til þróunar tímakaups reglulegra launa (launavísitölu Hagstofu Íslands) á viðmiðunartímabilinu en að undanskildum hækkunum tengdum útfærslu 7 gr. samkomulagsins. Auk þess skal horft til þróunar annars launakostnaðar sem samið er um í kjarasamningi og reiknast almennt til kostnaðar við kjarasamningsgerð s.s. hækkun iðgjalda í sjóði, breytinga á vinnufyrirkomulagi eða réttindum.

Mældur launatöfluauki miðast við útreikninga á breytingum á launavísitölu og launakostnaði sem hér segir:

| Viðmiðunartímabil             | Breytt launatafla tæki gildi |
|-------------------------------|------------------------------|
| desember 2023 - desember 2024 | 1.september 2025             |



|                               |                  |
|-------------------------------|------------------|
| desember 2023 - desember 2025 | 1.september 2026 |
| desember 2023 - desember 2026 | 1.september 2027 |

Leiði niðurstöður mælinga til breytinga á launatöflu tekur breytt launatafla gildi samkvæmt ofangreindu.

### Forsenda launatöfluauka

Forsenda þess að uppgjör launatöfluauka taki gildi er að fyrir liggi samþykktur kjarasamningur á ofangreindu viðmiðunartímabili og að kjarasamningsbundnar hækkanir hafi verið greiddar út á því tímabili. Þannig kemur ekki til uppgjors launatöfluauka hafi samningar ekki náðst og komið til útgreiðslu kjarasamningsbundinna launahækkana innan viðmiðunartímabils.

### Nefnd um launatöfluauka

Heildarsamtök launafólks (BHM, KÍ, BSRB og ASÍ), Reykjavíkurborg og Samband íslenskra sveitarfélaga skulu skipa hvert um sig einn aðalfulltrúa og einn til vara en ríki tvo og tvo til vara, í nefnd sem hefur það hlutverk að skilgreina nánar hvaða forsendur verði lagðar til grundvallar mælingum á þróun launakostnaðar á milli markaða. Fulltrúi ríkisins stýrir fundum nefndarinnar en nefndarmaður getur óskað eftir aðkomu og fundarstjórn ríkissáttasemjara og skal verða við því.

Nefndin skal yfirfara og staðfesta niðurstöður útreikninga hvers tímabils vegna mögulegs launatöfluauka hvers hóps ríkisstarfsmanna út frá:

1. þróun launavísitölu viðkomandi hóps m.v. þróun launavísitölu samanburðarhóps á almennum markaði að undanskildum áhrifum af útfærslu 7 gr. samkomulagsins
2. þróun annars launakostnaðar á milli markaða sem reiknast almennt til kostnaðar við kjarasamningsgerð

Nefndin skal leita eftir samstarfi við stjórnvöld m.a. um söfnun og vinnslu upplýsinga og meta hvort tilefni sé til að endurmeta vogir samanburðarhópa eða taka til skoðunar óvæntar breytingar í launavísitölu sem rekja megi til annarra þátta en launa eða raunverulegs vinnuframlags. Auk þess sem nefndin skal setja sér nánari starfsreglur.

### Reikningur launatöfluauka

Komi í ljós að mæld þróun launakostnaðar hlutaðeigandi heildarsamtaka sé lakari en hjá samanburðarhópnum á almennum vinnumarkaði sbr. framangreinda töflu og mismunurinn er yfir 0,5% skal launatafla skv. gr. 1.1.1 hækkuð sem nemur 80% af mældum mismun. Sé þróunin lakari á síðasta viðmiðunartímabilinu þá fellur niður skilyrði um mismun yfir 0,5% og launataflan skv. gr. 1.1.1 hækkuð sem nemur 90% af mældum mismun þann 1.september 2027. Þessi tilhögun, að bæta aðeins tiltekið hlutfall, er valin í ljósi þess að launabróun liðins tíma og launabróun viðkomandi hóps gæti hafa breyst frá því tímabili sem mælingin tekur til. Verði þróunin aftur á móti opinberum starfsmönnum í hag skal ekkert aðhafst.

Ef heildarfjöldi ársverka stéttarfélaga sem eiga rétt á launatöfluauka, í samræmi við skilgreiningar hér að ofan, er undir 80% af heildarfjölda ársverka hlutaðeigandi heildarsamtaka skal vigta mismun í þróun launakostnaðar á milli markaða með hlutfalli þeirra ársverka stéttarfélaga sem rétt eiga á launatöfluauka með heildarfjölda ársverka hlutaðeigandi heildarsamtaka. Miða skal við ársverk á síðastliðnu almanaksári. Þessi tilhögun sem felur í sér að vigta mismuninn er gerð til að fyrirbyggja ofgreiðslu launatöfluauka sem rekja mætti til þess að hlutfall þess félagsfólks með samþykktan kjarasamning og

útgreidda kjarasamningsbundna hækkun væri lágt þannig að verulegt ofmat yrði á mismuni á þróun launakostnaðar á milli markaða.

Sýnidæmi um fyrirkomulag á launatöfluauka – mat og uppgjör

|                                                                    | Stétt/<br>Almennur<br>markaður | Bandalag /<br>Opinber<br>launagreiðandi |
|--------------------------------------------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------------|
| <b>Vísitala launakostnaðar í desember 2023</b>                     | <b>100</b>                     | <b>100</b>                              |
| Hækkun reglulegra launa (launavísitölu) skv. mati Hagstofu Íslands | 16,5%                          | 12,5%                                   |
| Hækkun launa v/ útfærslu 7 gr. samkomulagsins                      |                                | -0,2%                                   |
| Hækkun á launakostnaði s.s. framlag í orlofssjóð                   | 0,1%                           | 0,5%                                    |
| <b>Vísitala launakostnaðar síðasta desember mánaðar</b>            | <b>116,6</b>                   | <b>112,8</b>                            |
| <b>Mismunur, % (116,6/112,8-1)</b>                                 |                                | <b>3,37%</b>                            |
| <b>Launatöfluauki (80% af mismuni)</b>                             |                                | <b>2,70%</b>                            |

Sýnidæmi um fyrirkomulag á launatöfluauka ef 70% eiga rétt á launatöfluauka – mat og uppgjör

|                                                                                    | Stétt/<br>Almennur<br>markaður | Bandalag /<br>Opinber<br>launagreiðandi |
|------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------------|
| <b>Vísitala launakostnaðar í desember 2023</b>                                     | <b>100</b>                     | <b>100</b>                              |
| Hækkun reglulegra launa (launavísitölu) skv. mati Hagstofu Íslands                 | 16,5%                          | 12,5%                                   |
| Hækkun launa v/ útfærslu 7 gr. samkomulagsins                                      |                                | -0,2%                                   |
| Hækkun á launakostnaði s.s. framlag í orlofssjóð                                   | 0,1%                           | 0,5%                                    |
| <b>Vísitala launakostnaðar síðasta desember mánaðar</b>                            | <b>116,6</b>                   | <b>112,8</b>                            |
| <b>Mismunur, % (116,6/112,8-1)</b>                                                 |                                | <b>3,37%</b>                            |
| <b>Vigtun m.v. hlutfall samþykktra samninga og réttar til launatöfluauka (70%)</b> |                                | <b>2,36%</b>                            |
| <b>Launatöfluauki (80% af mismuni)</b>                                             |                                | <b>1,89%</b>                            |



## Fylgiskjal 2

með kjarasamningi Sameykis – stéttarfélags í almannajónustu og Klettabæjar ehf. 2024.

Launatöflur sem gilda á samningstímanum

Launatafla gildir frá 1. apríl 2024.

|    | 0         | 1         | 2         | 3         | 4         | 5         | 6         | 7         | 8         |
|----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1  | 426.025   | 436.676   | 447.326   | 457.977   | 468.628   | 479.278   | 489.929   | 500.579   | 511.230   |
| 2  | 433.612   | 444.452   | 455.293   | 466.133   | 476.973   | 487.814   | 498.654   | 509.494   | 520.334   |
| 3  | 441.363   | 452.397   | 463.431   | 474.465   | 485.499   | 496.533   | 507.567   | 518.602   | 529.636   |
| 4  | 449.281   | 460.513   | 471.745   | 482.977   | 494.209   | 505.441   | 516.673   | 527.905   | 539.137   |
| 5  | 456.368   | 467.777   | 479.186   | 490.596   | 502.005   | 513.414   | 524.823   | 536.232   | 547.642   |
| 6  | 463.632   | 475.223   | 486.814   | 498.404   | 509.995   | 521.586   | 533.177   | 544.768   | 556.358   |
| 7  | 471.075   | 482.852   | 494.629   | 506.406   | 518.183   | 529.959   | 541.736   | 553.513   | 565.290   |
| 8  | 478.701   | 490.669   | 502.636   | 514.604   | 526.571   | 538.539   | 550.506   | 562.474   | 574.441   |
| 9  | 486.516   | 498.679   | 510.842   | 523.005   | 535.168   | 547.331   | 559.493   | 571.656   | 583.819   |
| 10 | 494.524   | 506.887   | 519.250   | 531.613   | 543.976   | 556.340   | 568.703   | 581.066   | 593.429   |
| 11 | 503.345   | 515.928   | 528.512   | 541.096   | 553.679   | 566.263   | 578.846   | 591.430   | 604.014   |
| 12 | 512.968   | 525.793   | 538.617   | 551.441   | 564.265   | 577.089   | 589.914   | 602.738   | 615.562   |
| 13 | 522.837   | 535.908   | 548.979   | 562.050   | 575.121   | 588.192   | 601.262   | 614.333   | 627.404   |
| 14 | 532.957   | 546.281   | 559.605   | 572.929   | 586.253   | 599.577   | 612.901   | 626.225   | 639.549   |
| 15 | 543.141   | 556.720   | 570.299   | 583.877   | 597.456   | 611.034   | 624.613   | 638.191   | 651.770   |
| 16 | 553.529   | 567.368   | 581.206   | 595.044   | 608.882   | 622.720   | 636.559   | 650.397   | 664.235   |
| 17 | 564.125   | 578.228   | 592.331   | 606.434   | 620.537   | 634.640   | 648.744   | 662.847   | 676.950   |
| 18 | 572.231   | 586.536   | 600.842   | 615.148   | 629.454   | 643.759   | 658.065   | 672.371   | 686.677   |
| 19 | 580.458   | 594.969   | 609.481   | 623.992   | 638.503   | 653.015   | 667.526   | 682.038   | 696.549   |
| 20 | 588.735   | 603.453   | 618.171   | 632.890   | 647.608   | 662.327   | 677.045   | 691.763   | 706.482   |
| 21 | 597.209   | 612.140   | 627.070   | 642.000   | 656.930   | 671.861   | 686.791   | 701.721   | 716.651   |
| 22 | 605.811   | 620.957   | 636.102   | 651.247   | 666.392   | 681.538   | 696.683   | 711.828   | 726.974   |
| 23 | 614.542   | 629.906   | 645.269   | 660.633   | 675.996   | 691.360   | 706.724   | 722.087   | 737.451   |
| 24 | 623.404   | 638.989   | 654.574   | 670.159   | 685.745   | 701.330   | 716.915   | 732.500   | 748.085   |
| 25 | 634.797   | 650.667   | 666.537   | 682.407   | 698.277   | 714.147   | 730.017   | 745.887   | 761.757   |
| 26 | 646.407   | 662.567   | 678.727   | 694.887   | 711.048   | 727.208   | 743.368   | 759.528   | 775.688   |
| 27 | 657.615   | 674.055   | 690.496   | 706.936   | 723.376   | 739.817   | 756.257   | 772.698   | 789.138   |
| 28 | 669.025   | 685.750   | 702.476   | 719.202   | 735.927   | 752.653   | 769.379   | 786.104   | 802.830   |
| 29 | 680.639   | 697.655   | 714.671   | 731.687   | 748.703   | 765.719   | 782.735   | 799.751   | 816.767   |
| 30 | 692.464   | 709.775   | 727.087   | 744.399   | 761.710   | 779.022   | 796.333   | 813.645   | 830.957   |
| 31 | 705.838   | 723.484   | 741.130   | 758.776   | 776.422   | 794.068   | 811.714   | 829.360   | 847.006   |
| 32 | 719.480   | 737.467   | 755.454   | 773.441   | 791.428   | 809.415   | 827.402   | 845.389   | 863.376   |
| 33 | 733.394   | 751.729   | 770.064   | 788.399   | 806.734   | 825.069   | 843.404   | 861.739   | 880.073   |
| 34 | 749.085   | 767.812   | 786.539   | 805.266   | 823.994   | 842.721   | 861.448   | 880.175   | 898.902   |
| 35 | 766.764   | 785.934   | 805.103   | 824.272   | 843.441   | 862.610   | 881.779   | 900.948   | 920.117   |
| 36 | 785.483   | 805.120   | 824.757   | 844.394   | 864.031   | 883.668   | 903.305   | 922.942   | 942.579   |
| 37 | 804.662   | 824.779   | 844.895   | 865.012   | 885.129   | 905.245   | 925.362   | 945.478   | 965.595   |
| 38 | 824.317   | 844.925   | 865.533   | 886.141   | 906.749   | 927.357   | 947.965   | 968.573   | 989.180   |
| 39 | 844.456   | 865.567   | 886.679   | 907.790   | 928.902   | 950.013   | 971.124   | 992.236   | 1.013.347 |
| 40 | 865.093   | 886.720   | 908.347   | 929.974   | 951.602   | 973.229   | 994.856   | 1.016.484 | 1.038.111 |
| 41 | 886.238   | 908.394   | 930.550   | 952.706   | 974.862   | 997.018   | 1.019.174 | 1.041.330 | 1.063.486 |
| 42 | 907.906   | 930.604   | 953.301   | 975.999   | 998.697   | 1.021.394 | 1.044.092 | 1.066.790 | 1.089.487 |
| 43 | 930.108   | 953.361   | 976.613   | 999.866   | 1.023.119 | 1.046.372 | 1.069.624 | 1.092.877 | 1.116.130 |
| 44 | 952.860   | 976.682   | 1.000.503 | 1.024.325 | 1.048.146 | 1.071.968 | 1.095.789 | 1.119.611 | 1.143.432 |
| 45 | 976.173   | 1.000.577 | 1.024.982 | 1.049.386 | 1.073.790 | 1.098.195 | 1.122.599 | 1.147.003 | 1.171.408 |
| 46 | 1.000.062 | 1.025.063 | 1.050.065 | 1.075.067 | 1.100.068 | 1.125.070 | 1.150.071 | 1.175.073 | 1.200.074 |
| 47 | 1.024.540 | 1.050.154 | 1.075.767 | 1.101.381 | 1.126.995 | 1.152.608 | 1.178.222 | 1.203.835 | 1.229.449 |
| 48 | 1.049.623 | 1.075.864 | 1.102.104 | 1.128.345 | 1.154.585 | 1.180.826 | 1.207.066 | 1.233.307 | 1.259.548 |
| 49 | 1.075.325 | 1.102.208 | 1.129.091 | 1.155.974 | 1.182.858 | 1.209.741 | 1.236.624 | 1.263.507 | 1.290.390 |
| 50 | 1.100.146 | 1.127.650 | 1.155.154 | 1.182.657 | 1.210.161 | 1.237.665 | 1.265.168 | 1.292.672 | 1.320.176 |
| 51 | 1.125.427 | 1.153.563 | 1.181.698 | 1.209.834 | 1.237.970 | 1.266.105 | 1.294.241 | 1.322.377 | 1.350.512 |
| 52 | 1.151.331 | 1.180.115 | 1.208.898 | 1.237.681 | 1.266.465 | 1.295.248 | 1.324.031 | 1.352.814 | 1.381.598 |
| 53 | 1.177.876 | 1.207.323 | 1.236.770 | 1.266.217 | 1.295.664 | 1.325.111 | 1.354.557 | 1.384.004 | 1.413.451 |
| 54 | 1.205.076 | 1.235.203 | 1.265.330 | 1.295.457 | 1.325.584 | 1.355.711 | 1.385.838 | 1.415.965 | 1.446.091 |
| 55 | 1.232.947 | 1.263.771 | 1.294.595 | 1.325.419 | 1.356.242 | 1.387.066 | 1.417.890 | 1.448.713 | 1.479.537 |



|    |           |           |           |           |           |           |           |           |           |
|----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 56 | 1.261.507 | 1.293.045 | 1.324.583 | 1.356.121 | 1.387.658 | 1.419.196 | 1.450.734 | 1.482.271 | 1.513.809 |
| 57 | 1.290.772 | 1.323.041 | 1.355.310 | 1.387.579 | 1.419.849 | 1.452.118 | 1.484.387 | 1.516.657 | 1.548.926 |
| 58 | 1.320.760 | 1.353.779 | 1.386.798 | 1.419.817 | 1.452.835 | 1.485.854 | 1.518.873 | 1.551.892 | 1.584.911 |
| 59 | 1.351.487 | 1.385.274 | 1.419.061 | 1.452.848 | 1.486.635 | 1.520.423 | 1.554.210 | 1.587.997 | 1.621.784 |
| 60 | 1.382.974 | 1.417.548 | 1.452.123 | 1.486.697 | 1.521.271 | 1.555.846 | 1.590.420 | 1.624.994 | 1.659.569 |
| 61 | 1.415.237 | 1.450.618 | 1.485.999 | 1.521.380 | 1.556.761 | 1.592.142 | 1.627.523 | 1.662.904 | 1.698.285 |

Launatafla gildir frá 1. apríl 2025.

|    | 0         | 1         | 2         | 3         | 4         | 5         | 6         | 7         | 8         |
|----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1  | 449.775   | 461.019   | 472.264   | 483.508   | 494.753   | 505.997   | 517.241   | 528.486   | 539.730   |
| 2  | 457.362   | 468.796   | 480.230   | 491.664   | 503.098   | 514.532   | 525.966   | 537.400   | 548.834   |
| 3  | 465.113   | 476.741   | 488.369   | 499.996   | 511.624   | 523.252   | 534.880   | 546.508   | 558.136   |
| 4  | 473.031   | 484.857   | 496.683   | 508.508   | 520.334   | 532.160   | 543.986   | 555.811   | 567.637   |
| 5  | 480.118   | 492.121   | 504.124   | 516.127   | 528.130   | 540.133   | 552.136   | 564.139   | 576.142   |
| 6  | 487.382   | 499.567   | 511.751   | 523.936   | 536.120   | 548.305   | 560.489   | 572.674   | 584.858   |
| 7  | 494.825   | 507.196   | 519.566   | 531.937   | 544.308   | 556.678   | 569.049   | 581.419   | 593.790   |
| 8  | 502.451   | 515.012   | 527.574   | 540.135   | 552.696   | 565.257   | 577.819   | 590.380   | 602.941   |
| 9  | 510.266   | 523.023   | 535.779   | 548.536   | 561.293   | 574.049   | 586.806   | 599.563   | 612.319   |
| 10 | 518.274   | 531.231   | 544.188   | 557.145   | 570.101   | 583.058   | 596.015   | 608.972   | 621.929   |
| 11 | 527.095   | 540.272   | 553.450   | 566.627   | 579.804   | 592.982   | 606.159   | 619.336   | 632.514   |
| 12 | 536.718   | 550.136   | 563.554   | 576.972   | 590.390   | 603.808   | 617.226   | 630.644   | 644.062   |
| 13 | 546.587   | 560.252   | 573.916   | 587.581   | 601.246   | 614.910   | 628.575   | 642.240   | 655.904   |
| 14 | 556.707   | 570.625   | 584.543   | 598.460   | 612.378   | 626.296   | 640.213   | 654.131   | 668.049   |
| 15 | 566.891   | 581.064   | 595.236   | 609.408   | 623.581   | 637.753   | 651.925   | 666.097   | 680.270   |
| 16 | 577.279   | 591.711   | 606.143   | 620.575   | 635.007   | 649.439   | 663.871   | 678.303   | 692.735   |
| 17 | 587.875   | 602.572   | 617.269   | 631.966   | 646.662   | 661.359   | 676.056   | 690.753   | 705.450   |
| 18 | 595.981   | 610.880   | 625.780   | 640.679   | 655.579   | 670.478   | 685.378   | 700.277   | 715.177   |
| 19 | 604.208   | 619.313   | 634.418   | 649.523   | 664.628   | 679.734   | 694.839   | 709.944   | 725.049   |
| 20 | 612.485   | 627.797   | 643.109   | 658.421   | 673.733   | 689.045   | 704.357   | 719.670   | 734.982   |
| 21 | 620.959   | 636.483   | 652.007   | 667.531   | 683.055   | 698.579   | 714.103   | 729.627   | 745.151   |
| 22 | 629.561   | 645.300   | 661.039   | 676.778   | 692.517   | 708.257   | 723.996   | 739.735   | 755.474   |
| 23 | 638.292   | 654.250   | 670.207   | 686.164   | 702.121   | 718.079   | 734.036   | 749.993   | 765.951   |
| 24 | 647.154   | 663.333   | 679.512   | 695.691   | 711.870   | 728.048   | 744.227   | 760.406   | 776.585   |
| 25 | 658.547   | 675.011   | 691.475   | 707.939   | 724.402   | 740.866   | 757.330   | 773.793   | 790.257   |
| 26 | 670.157   | 686.911   | 703.665   | 720.419   | 737.173   | 753.926   | 770.680   | 787.434   | 804.188   |
| 27 | 681.365   | 698.399   | 715.433   | 732.467   | 749.501   | 766.536   | 783.570   | 800.604   | 817.638   |
| 28 | 692.775   | 710.094   | 727.414   | 744.733   | 762.052   | 779.372   | 796.691   | 814.010   | 831.330   |
| 29 | 704.462   | 722.073   | 739.685   | 757.296   | 774.908   | 792.519   | 810.131   | 827.742   | 845.354   |
| 30 | 716.700   | 734.618   | 752.535   | 770.453   | 788.370   | 806.288   | 824.205   | 842.123   | 860.040   |
| 31 | 730.542   | 748.806   | 767.070   | 785.333   | 803.597   | 821.860   | 840.124   | 858.387   | 876.651   |
| 32 | 744.662   | 763.278   | 781.895   | 800.511   | 819.128   | 837.744   | 856.361   | 874.977   | 893.594   |
| 33 | 759.063   | 778.040   | 797.016   | 815.993   | 834.970   | 853.946   | 872.923   | 891.899   | 910.876   |
| 34 | 775.303   | 794.686   | 814.068   | 833.451   | 852.833   | 872.216   | 891.598   | 910.981   | 930.364   |
| 35 | 793.601   | 813.441   | 833.281   | 853.121   | 872.961   | 892.801   | 912.641   | 932.481   | 952.321   |
| 36 | 812.975   | 833.299   | 853.623   | 873.948   | 894.272   | 914.596   | 934.921   | 955.245   | 975.569   |
| 37 | 832.826   | 853.646   | 874.467   | 895.287   | 916.108   | 936.929   | 957.749   | 978.570   | 999.391   |
| 38 | 853.168   | 874.497   | 895.827   | 917.156   | 938.485   | 959.814   | 981.143   | 1.002.473 | 1.023.802 |
| 39 | 874.012   | 895.862   | 917.712   | 939.563   | 961.413   | 983.263   | 1.005.114 | 1.026.964 | 1.048.814 |
| 40 | 895.371   | 917.755   | 940.139   | 962.524   | 984.908   | 1.007.292 | 1.029.676 | 1.052.061 | 1.074.445 |
| 41 | 917.256   | 940.188   | 963.119   | 986.051   | 1.008.982 | 1.031.914 | 1.054.845 | 1.077.776 | 1.100.708 |
| 42 | 939.683   | 963.175   | 986.667   | 1.010.159 | 1.033.651 | 1.057.143 | 1.080.635 | 1.104.127 | 1.127.619 |
| 43 | 962.662   | 986.728   | 1.010.795 | 1.034.861 | 1.058.928 | 1.082.995 | 1.107.061 | 1.131.128 | 1.155.194 |
| 44 | 986.210   | 1.010.866 | 1.035.521 | 1.060.176 | 1.084.831 | 1.109.487 | 1.134.142 | 1.158.797 | 1.183.452 |
| 45 | 1.010.339 | 1.035.598 | 1.060.856 | 1.086.114 | 1.111.373 | 1.136.631 | 1.161.890 | 1.187.148 | 1.212.407 |
| 46 | 1.035.064 | 1.060.941 | 1.086.817 | 1.112.694 | 1.138.571 | 1.164.447 | 1.190.324 | 1.216.200 | 1.242.077 |
| 47 | 1.060.399 | 1.086.909 | 1.113.419 | 1.139.929 | 1.166.439 | 1.192.949 | 1.219.459 | 1.245.969 | 1.272.479 |
| 48 | 1.086.360 | 1.113.519 | 1.140.678 | 1.167.837 | 1.194.996 | 1.222.155 | 1.249.314 | 1.276.473 | 1.303.632 |
| 49 | 1.112.961 | 1.140.785 | 1.168.609 | 1.196.433 | 1.224.258 | 1.252.082 | 1.279.906 | 1.307.730 | 1.335.554 |



|    |           |           |           |           |           |           |           |           |           |
|----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 50 | 1.138.651 | 1.167.118 | 1.195.584 | 1.224.050 | 1.252.517 | 1.280.983 | 1.309.449 | 1.337.915 | 1.366.382 |
| 51 | 1.164.817 | 1.193.937 | 1.223.058 | 1.252.178 | 1.281.299 | 1.310.419 | 1.339.540 | 1.368.660 | 1.397.780 |
| 52 | 1.191.628 | 1.221.419 | 1.251.209 | 1.281.000 | 1.310.791 | 1.340.582 | 1.370.372 | 1.400.163 | 1.429.954 |
| 53 | 1.219.102 | 1.249.579 | 1.280.057 | 1.310.534 | 1.341.012 | 1.371.489 | 1.401.967 | 1.432.444 | 1.462.922 |
| 54 | 1.247.254 | 1.278.435 | 1.309.617 | 1.340.798 | 1.371.979 | 1.403.161 | 1.434.342 | 1.465.523 | 1.496.705 |
| 55 | 1.276.101 | 1.308.003 | 1.339.906 | 1.371.808 | 1.403.711 | 1.435.613 | 1.467.516 | 1.499.418 | 1.531.321 |
| 56 | 1.305.660 | 1.338.302 | 1.370.943 | 1.403.585 | 1.436.226 | 1.468.868 | 1.501.509 | 1.534.151 | 1.566.792 |
| 57 | 1.335.949 | 1.369.347 | 1.402.746 | 1.436.145 | 1.469.543 | 1.502.942 | 1.536.341 | 1.569.740 | 1.603.138 |
| 58 | 1.366.986 | 1.401.161 | 1.435.335 | 1.469.510 | 1.503.685 | 1.537.859 | 1.572.034 | 1.606.209 | 1.640.383 |
| 59 | 1.398.789 | 1.433.759 | 1.468.728 | 1.503.698 | 1.538.668 | 1.573.637 | 1.608.607 | 1.643.577 | 1.678.547 |
| 60 | 1.431.378 | 1.467.162 | 1.502.947 | 1.538.731 | 1.574.516 | 1.610.300 | 1.646.085 | 1.681.869 | 1.717.654 |
| 61 | 1.464.771 | 1.501.390 | 1.538.009 | 1.574.629 | 1.611.248 | 1.647.867 | 1.684.486 | 1.721.106 | 1.757.725 |

Launatafla gildir frá 1. apríl 2026.

|    | 0         | 1         | 2         | 3         | 4         | 5         | 6         | 7         | 8         |
|----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1  | 473.525   | 485.363   | 497.201   | 509.039   | 520.878   | 532.716   | 544.554   | 556.392   | 568.230   |
| 2  | 481.112   | 493.140   | 505.168   | 517.195   | 529.223   | 541.251   | 553.279   | 565.307   | 577.334   |
| 3  | 488.863   | 501.085   | 513.306   | 525.528   | 537.749   | 549.971   | 562.192   | 574.414   | 586.636   |
| 4  | 496.781   | 509.201   | 521.620   | 534.040   | 546.459   | 558.879   | 571.298   | 583.718   | 596.137   |
| 5  | 503.868   | 516.465   | 529.061   | 541.658   | 554.255   | 566.852   | 579.448   | 592.045   | 604.642   |
| 6  | 511.132   | 523.910   | 536.689   | 549.467   | 562.245   | 575.024   | 587.802   | 600.580   | 613.358   |
| 7  | 518.575   | 531.539   | 544.504   | 557.468   | 570.433   | 583.397   | 596.361   | 609.326   | 622.290   |
| 8  | 526.201   | 539.356   | 552.511   | 565.666   | 578.821   | 591.976   | 605.131   | 618.286   | 631.441   |
| 9  | 534.016   | 547.366   | 560.717   | 574.067   | 587.418   | 600.768   | 614.118   | 627.469   | 640.819   |
| 10 | 542.024   | 555.575   | 569.125   | 582.676   | 596.226   | 609.777   | 623.328   | 636.878   | 650.429   |
| 11 | 550.845   | 564.616   | 578.387   | 592.158   | 605.929   | 619.700   | 633.471   | 647.243   | 661.014   |
| 12 | 560.468   | 574.480   | 588.492   | 602.503   | 616.515   | 630.527   | 644.539   | 658.550   | 672.562   |
| 13 | 570.337   | 584.595   | 598.854   | 613.112   | 627.371   | 641.629   | 655.887   | 670.146   | 684.404   |
| 14 | 580.457   | 594.969   | 609.480   | 623.992   | 638.503   | 653.014   | 667.526   | 682.037   | 696.549   |
| 15 | 590.641   | 605.408   | 620.174   | 634.940   | 649.706   | 664.472   | 679.238   | 694.004   | 708.770   |
| 16 | 601.029   | 616.055   | 631.081   | 646.106   | 661.132   | 676.158   | 691.184   | 706.209   | 721.235   |
| 17 | 611.625   | 626.916   | 642.206   | 657.497   | 672.787   | 688.078   | 703.369   | 718.659   | 733.950   |
| 18 | 619.731   | 635.224   | 650.717   | 666.210   | 681.704   | 697.197   | 712.690   | 728.183   | 743.677   |
| 19 | 627.958   | 643.657   | 659.356   | 675.055   | 690.753   | 706.452   | 722.151   | 737.850   | 753.549   |
| 20 | 636.235   | 652.141   | 668.046   | 683.952   | 699.858   | 715.764   | 731.670   | 747.576   | 763.482   |
| 21 | 644.709   | 660.827   | 676.945   | 693.063   | 709.180   | 725.298   | 741.416   | 757.534   | 773.651   |
| 22 | 653.311   | 669.644   | 685.977   | 702.310   | 718.642   | 734.975   | 751.308   | 767.641   | 783.974   |
| 23 | 662.042   | 678.593   | 695.144   | 711.695   | 728.246   | 744.798   | 761.349   | 777.900   | 794.451   |
| 24 | 670.904   | 687.677   | 704.449   | 721.222   | 737.995   | 754.767   | 771.540   | 788.312   | 805.085   |
| 25 | 682.297   | 699.355   | 716.412   | 733.470   | 750.527   | 767.585   | 784.642   | 801.700   | 818.757   |
| 26 | 693.907   | 711.255   | 728.602   | 745.950   | 763.298   | 780.645   | 797.993   | 815.341   | 832.688   |
| 27 | 705.213   | 722.843   | 740.473   | 758.104   | 775.734   | 793.364   | 810.995   | 828.625   | 846.255   |
| 28 | 717.022   | 734.948   | 752.873   | 770.799   | 788.724   | 806.650   | 824.575   | 842.501   | 860.426   |
| 29 | 729.118   | 747.346   | 765.574   | 783.802   | 802.030   | 820.258   | 838.485   | 856.713   | 874.941   |
| 30 | 741.785   | 760.329   | 778.874   | 797.418   | 815.963   | 834.508   | 853.052   | 871.597   | 890.142   |
| 31 | 756.111   | 775.014   | 793.917   | 812.820   | 831.723   | 850.625   | 869.528   | 888.431   | 907.334   |
| 32 | 770.725   | 789.993   | 809.261   | 828.529   | 847.797   | 867.065   | 886.334   | 905.602   | 924.870   |
| 33 | 785.631   | 805.271   | 824.912   | 844.553   | 864.194   | 883.834   | 903.475   | 923.116   | 942.757   |
| 34 | 802.439   | 822.500   | 842.561   | 862.621   | 882.682   | 902.743   | 922.804   | 942.865   | 962.926   |
| 35 | 821.377   | 841.912   | 862.446   | 882.981   | 903.515   | 924.049   | 944.584   | 965.118   | 985.653   |
| 36 | 841.429   | 862.464   | 883.500   | 904.536   | 925.571   | 946.607   | 967.643   | 988.679   | 1.009.714 |
| 37 | 861.974   | 883.524   | 905.073   | 926.623   | 948.172   | 969.721   | 991.271   | 1.012.820 | 1.034.369 |
| 38 | 883.029   | 905.105   | 927.180   | 949.256   | 971.332   | 993.408   | 1.015.483 | 1.037.559 | 1.059.635 |
| 39 | 904.602   | 927.217   | 949.832   | 972.447   | 995.063   | 1.017.678 | 1.040.293 | 1.062.908 | 1.085.523 |
| 40 | 926.709   | 949.876   | 973.044   | 996.212   | 1.019.380 | 1.042.547 | 1.065.715 | 1.088.883 | 1.112.050 |
| 41 | 949.360   | 973.094   | 996.828   | 1.020.562 | 1.044.296 | 1.068.030 | 1.091.764 | 1.115.498 | 1.139.233 |
| 42 | 972.572   | 996.886   | 1.021.200 | 1.045.515 | 1.069.829 | 1.094.143 | 1.118.458 | 1.142.772 | 1.167.086 |
| 43 | 996.355   | 1.021.264 | 1.046.173 | 1.071.082 | 1.095.990 | 1.120.899 | 1.145.808 | 1.170.717 | 1.195.626 |
| 44 | 1.020.728 | 1.046.246 | 1.071.764 | 1.097.282 | 1.122.800 | 1.148.319 | 1.173.837 | 1.199.355 | 1.224.873 |



|    |           |           |           |           |           |           |           |           |           |
|----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 45 | 1.045.701 | 1.071.843 | 1.097.986 | 1.124.128 | 1.150.271 | 1.176.414 | 1.202.556 | 1.228.699 | 1.254.841 |
| 46 | 1.071.291 | 1.098.074 | 1.124.856 | 1.151.638 | 1.178.420 | 1.205.203 | 1.231.985 | 1.258.767 | 1.285.550 |
| 47 | 1.097.513 | 1.124.951 | 1.152.389 | 1.179.827 | 1.207.265 | 1.234.703 | 1.262.140 | 1.289.578 | 1.317.016 |
| 48 | 1.124.382 | 1.152.492 | 1.180.601 | 1.208.711 | 1.236.821 | 1.264.930 | 1.293.040 | 1.321.149 | 1.349.259 |
| 49 | 1.151.915 | 1.180.713 | 1.209.511 | 1.238.309 | 1.267.107 | 1.295.904 | 1.324.702 | 1.353.500 | 1.382.298 |
| 50 | 1.178.504 | 1.207.967 | 1.237.429 | 1.266.892 | 1.296.355 | 1.325.817 | 1.355.280 | 1.384.742 | 1.414.205 |
| 51 | 1.205.586 | 1.235.725 | 1.265.865 | 1.296.005 | 1.326.144 | 1.356.284 | 1.386.423 | 1.416.563 | 1.446.703 |
| 52 | 1.233.335 | 1.264.168 | 1.295.002 | 1.325.835 | 1.356.669 | 1.387.502 | 1.418.335 | 1.449.169 | 1.480.002 |
| 53 | 1.261.770 | 1.293.314 | 1.324.859 | 1.356.403 | 1.387.947 | 1.419.491 | 1.451.036 | 1.482.580 | 1.514.124 |
| 54 | 1.290.908 | 1.323.180 | 1.355.453 | 1.387.726 | 1.419.999 | 1.452.271 | 1.484.544 | 1.516.817 | 1.549.089 |
| 55 | 1.320.764 | 1.353.783 | 1.386.802 | 1.419.821 | 1.452.841 | 1.485.860 | 1.518.879 | 1.551.898 | 1.584.917 |
| 56 | 1.351.358 | 1.385.142 | 1.418.926 | 1.452.710 | 1.486.494 | 1.520.278 | 1.554.062 | 1.587.846 | 1.621.630 |
| 57 | 1.382.707 | 1.417.274 | 1.451.842 | 1.486.410 | 1.520.978 | 1.555.545 | 1.590.113 | 1.624.681 | 1.659.248 |
| 58 | 1.414.831 | 1.450.201 | 1.485.572 | 1.520.943 | 1.556.314 | 1.591.684 | 1.627.055 | 1.662.426 | 1.697.797 |
| 59 | 1.447.746 | 1.483.940 | 1.520.134 | 1.556.327 | 1.592.521 | 1.628.715 | 1.664.908 | 1.701.102 | 1.737.296 |
| 60 | 1.481.476 | 1.518.513 | 1.555.550 | 1.592.587 | 1.629.624 | 1.666.661 | 1.703.698 | 1.740.735 | 1.777.771 |
| 61 | 1.516.038 | 1.553.939 | 1.591.840 | 1.629.741 | 1.667.641 | 1.705.542 | 1.743.443 | 1.781.344 | 1.819.245 |

Launatafla gildir frá 1. apríl 2027.

|    | 0       | 1       | 2       | 3         | 4         | 5         | 6         | 7         | 8         |
|----|---------|---------|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1  | 497.275 | 509.707 | 522.139 | 534.571   | 547.003   | 559.434   | 571.866   | 584.298   | 596.730   |
| 2  | 504.862 | 517.484 | 530.105 | 542.727   | 555.348   | 567.970   | 580.591   | 593.213   | 605.834   |
| 3  | 512.613 | 525.428 | 538.244 | 551.059   | 563.874   | 576.690   | 589.505   | 602.320   | 615.136   |
| 4  | 520.531 | 533.544 | 546.558 | 559.571   | 572.584   | 585.597   | 598.611   | 611.624   | 624.637   |
| 5  | 527.618 | 540.808 | 553.999 | 567.189   | 580.380   | 593.570   | 606.761   | 619.951   | 633.142   |
| 6  | 534.882 | 548.254 | 561.626 | 574.998   | 588.370   | 601.742   | 615.114   | 628.486   | 641.858   |
| 7  | 542.325 | 555.883 | 569.441 | 582.999   | 596.558   | 610.116   | 623.674   | 637.232   | 650.790   |
| 8  | 549.951 | 563.700 | 577.449 | 591.197   | 604.946   | 618.695   | 632.444   | 646.192   | 659.941   |
| 9  | 557.766 | 571.710 | 585.654 | 599.598   | 613.543   | 627.487   | 641.431   | 655.375   | 669.319   |
| 10 | 565.774 | 579.918 | 594.063 | 608.207   | 622.351   | 636.496   | 650.640   | 664.784   | 678.929   |
| 11 | 574.595 | 588.960 | 603.325 | 617.689   | 632.054   | 646.419   | 660.784   | 675.149   | 689.514   |
| 12 | 584.218 | 598.824 | 613.429 | 628.035   | 642.640   | 657.246   | 671.851   | 686.457   | 701.062   |
| 13 | 594.087 | 608.939 | 623.791 | 638.643   | 653.496   | 668.348   | 683.200   | 698.052   | 712.904   |
| 14 | 604.207 | 619.313 | 634.418 | 649.523   | 664.628   | 679.733   | 694.838   | 709.944   | 725.049   |
| 15 | 614.391 | 629.751 | 645.111 | 660.471   | 675.831   | 691.190   | 706.550   | 721.910   | 737.270   |
| 16 | 624.779 | 640.399 | 656.018 | 671.638   | 687.257   | 702.877   | 718.496   | 734.116   | 749.735   |
| 17 | 635.375 | 651.259 | 667.144 | 683.028   | 698.912   | 714.797   | 730.681   | 746.565   | 762.450   |
| 18 | 643.481 | 659.568 | 675.655 | 691.742   | 707.829   | 723.916   | 740.003   | 756.090   | 772.177   |
| 19 | 651.708 | 668.000 | 684.293 | 700.586   | 716.878   | 733.171   | 749.464   | 765.757   | 782.049   |
| 20 | 659.985 | 676.484 | 692.984 | 709.484   | 725.983   | 742.483   | 758.982   | 775.482   | 791.982   |
| 21 | 668.459 | 685.171 | 701.882 | 718.594   | 735.305   | 752.017   | 768.728   | 785.440   | 802.151   |
| 22 | 677.061 | 693.988 | 710.914 | 727.841   | 744.767   | 761.694   | 778.621   | 795.547   | 812.474   |
| 23 | 685.792 | 702.937 | 720.082 | 737.227   | 754.371   | 771.516   | 788.661   | 805.806   | 822.951   |
| 24 | 694.654 | 712.021 | 729.387 | 746.753   | 764.120   | 781.486   | 798.852   | 816.219   | 833.585   |
| 25 | 706.178 | 723.832 | 741.487 | 759.141   | 776.796   | 794.450   | 812.105   | 829.759   | 847.413   |
| 26 | 718.194 | 736.148 | 754.103 | 772.058   | 790.013   | 807.968   | 825.923   | 843.877   | 861.832   |
| 27 | 729.895 | 748.143 | 766.390 | 784.637   | 802.885   | 821.132   | 839.379   | 857.627   | 875.874   |
| 28 | 742.118 | 760.671 | 779.224 | 797.777   | 816.330   | 834.882   | 853.435   | 871.988   | 890.541   |
| 29 | 754.637 | 773.503 | 792.369 | 811.235   | 830.101   | 848.967   | 867.832   | 886.698   | 905.564   |
| 30 | 767.747 | 786.941 | 806.134 | 825.328   | 844.522   | 863.715   | 882.909   | 902.103   | 921.296   |
| 31 | 782.575 | 802.140 | 821.704 | 841.268   | 860.833   | 880.397   | 899.962   | 919.526   | 939.090   |
| 32 | 797.700 | 817.643 | 837.585 | 857.528   | 877.470   | 897.413   | 917.355   | 937.298   | 957.240   |
| 33 | 813.128 | 833.456 | 853.784 | 874.112   | 894.440   | 914.769   | 935.097   | 955.425   | 975.753   |
| 34 | 830.524 | 851.287 | 872.050 | 892.813   | 913.576   | 934.339   | 955.103   | 975.866   | 996.629   |
| 35 | 850.125 | 871.379 | 892.632 | 913.885   | 935.138   | 956.391   | 977.644   | 998.897   | 1.020.151 |
| 36 | 870.879 | 892.651 | 914.423 | 936.195   | 957.967   | 979.738   | 1.001.510 | 1.023.282 | 1.045.054 |
| 37 | 892.144 | 914.447 | 936.751 | 959.054   | 981.358   | 1.003.661 | 1.025.965 | 1.048.269 | 1.070.572 |
| 38 | 913.935 | 936.783 | 959.632 | 982.480   | 1.005.329 | 1.028.177 | 1.051.025 | 1.073.874 | 1.096.722 |
| 39 | 936.263 | 959.670 | 983.077 | 1.006.483 | 1.029.890 | 1.053.296 | 1.076.703 | 1.100.109 | 1.123.516 |

|    |           |           |           |           |           |           |           |           |           |
|----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 40 | 959.144   | 983.122   | 1.007.101 | 1.031.079 | 1.055.058 | 1.079.036 | 1.103.015 | 1.126.994 | 1.150.972 |
| 41 | 982.588   | 1.007.153 | 1.031.717 | 1.056.282 | 1.080.847 | 1.105.412 | 1.129.976 | 1.154.541 | 1.179.106 |
| 42 | 1.006.612 | 1.031.777 | 1.056.942 | 1.082.108 | 1.107.273 | 1.132.438 | 1.157.604 | 1.182.769 | 1.207.934 |
| 43 | 1.031.227 | 1.057.008 | 1.082.789 | 1.108.569 | 1.134.350 | 1.160.131 | 1.185.911 | 1.211.692 | 1.237.473 |
| 44 | 1.056.453 | 1.082.864 | 1.109.276 | 1.135.687 | 1.162.098 | 1.188.510 | 1.214.921 | 1.241.332 | 1.267.744 |
| 45 | 1.082.300 | 1.109.358 | 1.136.415 | 1.163.473 | 1.190.530 | 1.217.588 | 1.244.646 | 1.271.703 | 1.298.761 |
| 46 | 1.108.787 | 1.136.506 | 1.164.226 | 1.191.946 | 1.219.665 | 1.247.385 | 1.275.105 | 1.302.824 | 1.330.544 |
| 47 | 1.135.926 | 1.164.324 | 1.192.723 | 1.221.121 | 1.249.519 | 1.277.917 | 1.306.315 | 1.334.713 | 1.363.112 |
| 48 | 1.163.736 | 1.192.829 | 1.221.923 | 1.251.016 | 1.280.109 | 1.309.203 | 1.338.296 | 1.367.390 | 1.396.483 |
| 49 | 1.192.232 | 1.222.038 | 1.251.844 | 1.281.649 | 1.311.455 | 1.341.261 | 1.371.067 | 1.400.873 | 1.430.678 |
| 50 | 1.219.752 | 1.250.246 | 1.280.739 | 1.311.233 | 1.341.727 | 1.372.221 | 1.402.715 | 1.433.208 | 1.463.702 |
| 51 | 1.247.781 | 1.278.976 | 1.310.170 | 1.341.365 | 1.372.559 | 1.403.754 | 1.434.948 | 1.466.143 | 1.497.337 |
| 52 | 1.276.502 | 1.308.414 | 1.340.327 | 1.372.239 | 1.404.152 | 1.436.064 | 1.467.977 | 1.499.890 | 1.531.802 |
| 53 | 1.305.932 | 1.338.580 | 1.371.229 | 1.403.877 | 1.436.525 | 1.469.174 | 1.501.822 | 1.534.470 | 1.567.119 |
| 54 | 1.336.090 | 1.369.492 | 1.402.894 | 1.436.296 | 1.469.698 | 1.503.101 | 1.536.503 | 1.569.905 | 1.603.307 |
| 55 | 1.366.991 | 1.401.166 | 1.435.340 | 1.469.515 | 1.503.690 | 1.537.865 | 1.572.040 | 1.606.214 | 1.640.389 |
| 56 | 1.398.656 | 1.433.622 | 1.468.589 | 1.503.555 | 1.538.521 | 1.573.488 | 1.608.454 | 1.643.421 | 1.678.387 |
| 57 | 1.431.102 | 1.466.879 | 1.502.657 | 1.538.434 | 1.574.212 | 1.609.989 | 1.645.767 | 1.681.544 | 1.717.322 |
| 58 | 1.464.350 | 1.500.958 | 1.537.567 | 1.574.176 | 1.610.785 | 1.647.393 | 1.684.002 | 1.720.611 | 1.757.220 |
| 59 | 1.498.418 | 1.535.878 | 1.573.338 | 1.610.799 | 1.648.259 | 1.685.720 | 1.723.180 | 1.760.641 | 1.798.101 |
| 60 | 1.533.328 | 1.571.661 | 1.609.994 | 1.648.327 | 1.686.661 | 1.724.994 | 1.763.327 | 1.801.660 | 1.839.993 |
| 61 | 1.569.099 | 1.608.327 | 1.647.554 | 1.686.781 | 1.726.009 | 1.765.236 | 1.804.464 | 1.843.691 | 1.882.919 |