

# Samkomulag um breytingar á kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Félags starfsmanna stjórnarráðsins

## Markmið og forsendur þessa samkomulags

Markmið þessa samkomulags er að ráðuneyti öðlist aukna möguleika til að haga starfsmannahaldi sínu á þann veg sem kemur sér best á hverjum tíma. Samkomulaginu er því ætlað að auka þann sveigjanleika sem þeim er nauðsynlegur með því að draga úr takmörkunum í miðlægum kjarasamningum.

Markmið aðila er að kjarasamningarnir styðji við framsækna starfsmannastefnu einstakra ráðuneyta þar sem m.a. er tekið tillit til jafnréttis- og fjölskyldusjónarmiða. Í því skyni eru gerðar breytingar á uppbyggingu launatöflu, m.a. til þess að auka gagnsæi og hlutlægni í launaákvörðunum og draga með þeim hætti úr óútskýrðum launamun kynjanna. Fjölgað er þeim úrræðum sem ráðuneyti hafa til að umbuna starfsmönnum og bregðast við margbreytilegum aðstæðum með fleiri möguleikum til launasetningar, t.d. með því að gefa ráðuneytum kost á að árangurstengja hluta launanna. Til þess að ná fram fyrrgreindum markmiðum telja aðilar nauðsynlegt að draga úr sjálfvirkum hækkunum og eru því aldursþrep felld brott úr sameiginlegri launatöflu.

Möguleikar á launaþróun umfram það sem samið er um í þessum samningi byggir á að hagræðing náist í ráðuneytum að óbreyttum fjárheimildum.

-----

### 1. grein

Gildandi kjarasamningur aðila framlengjast til 30. apríl 2008 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

### 2. grein

Núgildandi launatafla samkvæmt grein 1.1 hækkar sem hér segir:

1. febrúar 2005	3,25%
1. janúar 2006	2,50%

Ný launatafla frá 1. maí 2006 taki þeim hækkunum sem hér segir (sbr. nýjan 1. kafla):

1. janúar 2007	2,25%
1. janúar 2008	2,00%

### 3. grein

Persónuuppbót (desemberuppbót) á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2005 kr. 39.700

Síðan eins og segir í nýjum 1. kafla í gr. 1.7:

Á árinu 2006 kr. 40.700

Á árinu 2007 kr. 41.800

#### 4. grein

Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2005	kr. 21.800
Á árinu 2006	kr. 22.400
Á árinu 2007	kr. 23.000
Á árinu 2008	kr. 23.600

#### 5. grein

Nýr 1. kafli um kaup, tekur gildi 1. maí 2006, svohljóðandi:

### 1. Kaup

---

#### 1.1 Mánaðarlaun

1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu frá 1. maí 2006 greidd samkvæmt eftirfarandi launatöflu:

Lfl.	Upphæð	Lfl.	Upphæð	Lfl.	Upphæð
01	111.812	17	165.985	33	246.406
02	114.607	18	170.135	34	252.566
03	117.472	19	174.388	35	258.880
04	120.409	20	178.748	36	265.352
05	123.419	21	183.217	37	271.986
06	126.504	22	187.797	38	278.786
07	129.667	23	192.492	39	285.756
08	132.909	24	197.304	40	292.900
09	136.232	25	202.237	41	300.223
10	139.638	26	207.293	42	307.729
11	143.129	27	212.475	43	315.422
12	146.707	28	217.787	44	323.308
13	150.375	29	223.232	45	331.391
14	154.134	30	228.813	46	339.676
15	157.987	31	234.533	47	348.168
16	161.937	32	240.396	48	356.872

1.1.2 Þegar unninn er 8 stunda vinnudagur reglubundið, reiknast brot úr mánaðarlaunum 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.

1.1.3 Launatafla skv 1.1.1 taki þeim hækkunum sem hér segir:

1. janúar 2007	2,25%
1. janúar 2008	2,00%

#### 1.2 Röðun starfa og mat álags

1.2.1 Við ákvörðun um röðun starfa í launaflokka skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og skyldur sem í starfinu felast auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi.

1.2.2 Meta skal persónu- og tímabundna þætti, sbr. gr. 11.3.2, sem álag á launaflokka. Slíkt álag skal háð endurmati. Meta má vægi álags beggja þátta til hækkunar um allt að 20% samanlagt af viðkomandi launaflokki í 2,5% bilum. Í stofnanasamningi skal kveðið á um hvort og með hvaða hætti álagið skiptist.

Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars. Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingar á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

### **1.3 Sérstök tímabundin umbun**

1.3.1 Heimilt er að greiða sérstaka umbun umfram mánaðarlaun skv. greinum 1.2.1 og 1.2.2 sem aldrei skal þó nema hærri fjárhæð en 30.000 kr. á mánuði. Það hámark tekur ekki breytingum á samningstímanum. Umbun þessi greiðist vegna sérstakra tímabundinna þátta sem ekki falla undir grein 1.2.2 og greiðist aldrei lengur en áhrif þeirra þátta vara. Ákvörðun um greiðslu slíkrar umbunar skal tekin af ráðuneytisstjóra og byggjast á skriflegum reglum sem hann hefur kynnt starfsmönnum.

### **1.4 Tímakaup í dagvinnu**

1.4.1 Tímavinnukaup í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarlaunum starfsmanns skv. greinum 1.2.1 og 1.2.2.

1.4.2 Heimilt er að greiða tímavinnukaup í eftirfarandi tilvikum:

1. Starfsmönnum sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra árvissra álagstíma ýmissa ráðuneyta þó ekki lengur en 2 mánuði.
2. Starfsmönnum sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum, afmörkuðum verkefnum.
3. Starfsmönnum sem starfa óreglubundið í lengri eða skemmri tíma þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum.
4. Við ákvörðun launa námsmanna í námshléum skal haft samráð við stéttarfélagið.
5. Lífeyrisþegum sem vinna hluta úr starfi

### **1.5 Tímakaup í yfirvinnu**

1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum skv. greinum 1.2.1 og 1.2.2.

1.5.2 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðum skv. 2.1.4.3 greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum skv. greinum 1.2.1 og 1.2.2.

1.5.3 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd samkvæmt tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann.

1.5.4 Heimilt er að semja sérstaklega um fasta þóknun fyrir yfirvinnu.

### **1.6 Álagsgreiðslur - vaktaálag**

1.6.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.4.1.

Vaktaálag skal vera:

33,33% kl. 17:00 - 24:00 mánudaga - fimmtudaga

55,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga

55,00% kl. 00:00 - 08:00 mánudaga - föstudaga

55,00% kl. 00:00 - 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga

90,00% kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

- 1.6.2 Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.4.1 með eftirtöldum hætti:  
33,33% kl. 17:00 - 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  
90,00% kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3.
- Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gilda gr. 2.3.3.1 og 2.3.3.2.
- 1.6.3 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið. Greitt skal fyrir eyður í vinnutíma með vaktalági, skv. gr. 1.6.1.
- 1.6.4 Greiðsla fyrir eyður og bakvakt á dagvinnutímabili skv. gr. 2.2.1 er 33,33% álag.

## **1.7 Persónuuppbót í desember**

- 1.7.1 Persónuuppbót árin 2006 og 2007 verður sem hér segir:  
Á árinu 2006 kr. 40.700  
Á árinu 2007 kr. 41.800

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 uppbótina reiknast ekki orlofsfé. Hafi starfsmaðurinn gegnt hlutastarfi eða unnið hluta úr ári, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall á framangreindu tímabili.

Á sama hátt skal einnig starfsmaður sem látið hefur af starfi en starfað hefur samfellt í a.m.k. 3 mánuði (13 vikur) á árinu, fá greidda uppbót í desember, miðað við starfstíma og starfshlutfall. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu ráðuneytis lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs.

## **6. grein**

Grein 4.4.1 verður svohljóðandi frá 1. maí 2006:  
Tímabil sumarorlofs er frá 1. maí til 15. september.

Grein 4.6.1 verður svohljóðandi:

Veikist starfsmaður í orlofi, telst sá tími sem veikindum nemur ekki til orlofs enda sanni starfsmaður með læknisvottorði að hann geti ekki notið orlofs.

Tilkynna skal yfirmanni án tafar með sannanlegum hætti ef um veikindi eða slys í orlofi er að ræða.

## **7. grein**

Hinn 1. maí 2006 tekur gildi nýr 11. kafli, svohljóðandi:

## **11 Stofnanapáttur og samstarfsnefndir**

---

### **11.1 Skilgreining stofnanasamnings**

- 11.1.1 Stofnanasamningur er hluti af kjarasamningi og er meðal annars ætlað að tryggja þróun og stuðla að skilvirkara launakerfi sem tekur mið af þörfum og verkefnum

ráðuneytis og starfsmanna þess. Hann er sérstakur samningur milli ráðuneytis og stéttarfélags um útfærslu tiltekinna þátta kjarasamningsins að þörfum ráðuneytis og starfsmanna með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur ráðuneyti sérstöðu. Viðræður um stofnanasamning fara fram undir friðarskyldu.

## **11.2 Markmið stofnanasamnings**

11.2.1 Að auka gæði þjónustunnar með því að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað. Samstarfinu er ætlað að bæta rekstrarskipulag ráðuneytis, bæta nýtingu rekstrarfjármagns og skapa grundvöll fyrir aukinni hagræðingu og skilvirkara launakerfi og þannig gefa starfsmönnum tækifæri til að þróast og bæta sig í starfi og þar með auka möguleika þeirra á bættum kjörum.

Að færa ákvörðun um launasetningu starfa nær starfsvettvangi þar sem hægt er að bregðast hraðar við breytingum sem eiga sér stað á störfum og skipulagi ráðuneytis og stuðla að árangurstengingu launa í samræmi við markmið og stefnu ráðuneytis.

## **11.3 Gerð og framkvæmd stofnanasamnings**

11.3.1 Við gerð stofnanasamnings skal semja um röðun starfa sbr. gr. 1.2.1 og hvaða þættir og/eða forsendur skuli ráða röðun þeirra. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og skyldur sem í starfinu felast auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til skipurits ráðuneytis eða annars formlegs starfsskipulags við gerð samningsins. Starfslýsingar eru ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skulu þær endurskoðaðar í takt við þróun starfa.

11.3.2 Í stofnanasamningi skal einnig semja um hvaða þættir og/eða forsendur skuli ráða mati á persónu- og tímabundnum þáttum sbr. gr. 1.2.2.

### **Persónubundnir þættir sem gera menn hæfari í starfi eru t.d.:**

Viðbótarmenntun sem nýtist í starfi svo og starfsreynsla.

### **Tímabundnir þættir sem koma til greina eru t.d.:**

Viðbótarábyrgð og/eða álag vegna sérstakra verkefna.

Hæfni, sérstakur árangur og/eða frammistaða.

Ofangreindir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars og álag á laun því breytilegt. Ofangreinda þætti skal endurskoða við breytingar á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

## **11.4 Skipan, hlutverk og starfshættir samstarfsnefnda**

### **11.4.1 Skipan samstarfsnefnda**

11.4.1.1 Hjá ráðuneyti/ráðuneytum skal starfa samstarfsnefnd/samstarfsnefndir, sem skipaðar eru allt að 3 fulltrúum frá hvorum aðila, þ.e. stéttarfélagi eða starfsmönnum annars vegar og ráðuneytum hins vegar .

### **11.4.2 Hlutverk samstarfsnefnda**

11.4.2.1 Samstarfsnefnd annast gerð, endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi sbr. gr. 11.3. Þar skal og samið um röðun starfa skv. 25. gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

11.4.2.2 Nefndin skal einnig fjalla um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings.

### **11.4.3 Starfshættir samstarfsnefnda**

11.4.3.1 Vegna gerðar/endurskoðunar stofnanasamnings

Fulltrúar í samstarfsnefnd geta óskað eftir endurskoðun stofnanasamnings verði umtalsverðar breytingar á forsendum hans. Sem dæmi um breytingar á forsendum má nefna breytingar í miðlægum kjarasamningi og breytingar á umfangi, hlutverki eða starfsemi ráðuneytis. Hvor aðili um sig getur kallað nefndina til starfa. Skal þá metið hvort forsendur hafi breyst þannig að ástæða sé til að gera breytingar á honum. Koma skal á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Fella skal þær breytingar sem gerðar eru hverju sinni inn í gildandi stofnanasamning og staðfesta hann þannig breyttan. Að jafnaði skal stofnanasamningur endurskoðaður á tveggja ára fresti.

11.4.3.2 Vegna ágreiningsmála

Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings til nefndarinnar. Beina skal erindi til gagnaðila með skriflegum hætti. Gagnaðili skal koma á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Samstarfsnefnd skal svara erindum innan 5 vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar. Verði samstarfsnefnd sammála um breytingar á launasetningu eða öðru því sem til hennar hefur verið vísað, skal sú breyting gilda frá og með næstu mánaðamótum eftir að erindið var fyrst formlega borið fram í nefndinni nema annað sé sérstaklega ákveðið.

## **8. grein**

### **Slysatryggingar**

Bætur vegna slysa í starfi hækka, sbr. samkomulag við heildarsamtök opinberra starfsmanna. Sett verði inn ákvæði um rétt til að krefja vinnuveitanda í stað skjólstæðings, sbr samkomulag við heildarsamtök opinberra starfsmanna.

## **9. grein**

### **Fjölskyldu- og styrktarsjóður**

Iðgjald hækki í 0,55% og niður falli gr. 14.1.2, sbr. samkomulag við heildarsamtök opinberra starfsmanna.

## **10. grein**

### **Uppsagnarfrestur**

#### **Uppsagnarfrestur á ótímabundnum ráðningarsamningi**

##### **Uppsögn á reynslutíma.**

Gagnkvæmur uppsagnarfrestur á reynslutíma er einn mánuður. Reynslutími er þrjú mánuðir nema annað sé ákveðið í viðkomandi ráðningarsamningi.

##### **Uppsögn að loknum reynslutíma**

Gagnkvæmur uppsagnarfrestur að loknum reynslutíma er 3 mánuðir.

##### **Uppsagnarfrestur eftir tíu ára samfelldu starfi**

Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfelldu starfi hjá sama ráðuneyti, er uppsagnarfrestur sem hér segir:

1. 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára
2. 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára
3. 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára

Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara.

## **Uppsagnarfrestur tímabundið ráðinna og tímavinnumanna**

Tímabundin ráðning fellur úr gildi án uppsagnar við lok samningstíma.

Ef annar hvor aðila vill slíta ráðningarsambandinu fyrir gilda eftirfarandi ákvæði:

1. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur tímabundið ráðinna skal vera einn mánuður.
2. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur tímavinnumanna á fyrstu 3 mánuðum starfstímans skal vera ein vika miðað við vikuskipti. Vikuskipti miðast við föstudag. Eftir þriggja mánaða samfelldt starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera einn mánuður.

## **11. grein**

Ákvæði um gildistíma og forsendur samkomulags þessa í 17. kafla verða:

### **17 Gildistími og samningsforsendur**

#### **17.1 Gildistími**

17.1.1 Kjarasamningur þessi gildir frá 1. febrúar 2005 til 30. apríl 2008 og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

#### **17.2 Samningsforsendur**

17.2.1 Komi til þess að samningum á almennum vinnumarkaði verði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa skal aðilum heimilt að segja launalið samningsins upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót. Komi til þess að nefnd sú sem fjallar um forsendur kjarasamninga á almennum vinnumarkaði nái samkomulagi um breytingu á samningum skal sambærileg breyting gilda um þennan samning.

Reykjavík, 13. mars 2005

F.h. samninganefndar ríkisins  
með fyrirvara um samþykki  
fjármálaráðherra

F.h. Félags starfsmanna  
stjórnarráðsins með fyrirvara um  
samþykki félagsmanna

## **B Ó K A N I R**

**með samkomulagi  
fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs**

**og  
Félags starfsmanna stjórnarráðsins**

**undirrituðu 13. mars 2005**

### **Bókun 1**

Upplýsingagjöf til stéttarfélaganna um laun félagsmanna hefur verið með misjöfnum hætti undanfarið ár og farið í gegnum ólíka miðla. Aðilar eru sammála um að kerfisbinda þessa upplýsingagjöf við innleiðingu nýrra upplýsingakerfa ríkisins. Vinnu við grunnskilgreiningar fyrir slíkar upplýsingar og framsetningu þeirra skal lokið innan ársins eða í tæka tíð fyrir upptöku nýs launakerfis, þ.e. að Fjársýslu ríkisins veitist ráðrúm til að formgera slíkar upplýsingar í kerfum ríkisins fyrir 1. maí 2006.

### **Bókun 2**

Aðilar eru sammála um að efla símenntun starfsmanna með það fyrir augum að þeir verði færari til að takast á við sífellt fjölbreyttari verkefni og jafnframt að auka möguleika stofnana á að þróa starfssvið sitt þannig að það samræmist þeim kröfum sem gerðar eru til stofnana á hverjum tíma. Leitað verði samstarfs við önnur stéttarfélög og einstakar stofnanir, til þess að koma á starfstengdum námskeiðum í þessu skyni sem starfsmenn geti sótt án verulegs kostnaðar.

Í því skyni er stefnt að því að á samningstímanum verði Félag starfsmanna stjórnarráðsins aðili að Fræðslusetrinu Starfsmennt.

Fræðslusetrið er vettvangur samstarfs stéttarfélaganna og ríkisins og skal vera opið fyrir samstarfi við fleiri félög en nú standa að því. Hlutverk þess er að vera hugmyndabanki/umsjónaraðili/framkvæmdaaðili, að meta þörf fyrir fræðslu hjá einstökum stofnunum eða stofnanahópum og að hafa frumkvæði að því að búa til námskeið sem svara þeirri þörf.

Aðilar eru sammála um að greitt verði 0,25% framlag af heildarlaunum starfsmanna til Fræðslusetursins Starfsmennt frá þeim tíma sem Félag starfsmanna stjórnarráðsins gerist aðili að fræðslusetrinu og til aprílloka 2008.

### **Bókun 3**

Aðilar eru sammála um að stefna að gerð eins sameiginlegs stofnanasamnings vegna allra ráðuneyta. Gerð slíks samnings skal lokið þann 1. maí 2006 þegar ný launatafla tekur gildi. Náist fyrrgreint markmið eru aðilar sammála um að heildarkostnaður vegna gildistöku launatöflunnar í maí 2006 verði 3,8% í stað 3,5% sbr. fylgiskjal 1. Ennfremur fái ráðuneyti fjárhagslegt ráðrúm til þróunar á nýju launakerfi sem nemi 2,6% af launakostnaði starfsmanna í stað 2%.

### **Bókun 4**

Vegna þeirra tafa, m.a. vegna tilrauna til kerfisbreytinga, sem urðu á samningsgerðinni frá lokum síðasta samningstímabils til undirritunar, eru aðilar sammála um að þær verði bættar með eingreiðslu til þeirra starfsmanna sem nú eru í starfi. Upphæð þeirrar eingreiðslu skal vera 20.000 kr. fyrir fullt starf mánuðina desember og janúar sl. Þeir sem eru í hlutastarfi og/eða hafa starfað skemur skulu fá hlutfallslega greiðslu.

## **Fylgiskjal 1**

Með upptöku nýs 1. kafla sbr. 5. gr. þessa samkomulags, þ. á m. upptöku nýrrar launatöflu, eru aðilar sammála um að heildarkostnaður vegna gildistöku hennar í maí 2006 verði 3,5%, meðal annars vegna yfirfærslukostnaðar. Miðað skal við að hvert ráðuneyti fái þetta fjármagn óskipt til ráðstöfunar.

Nýr stofnanasamningur skal gilda frá sama tíma og nýr fyrsti kafli er tekinn upp, þ.e. 1. maí 2006.

Aðilar eru sammála um að í maí 2007 skuli ráðuneyti fá fjárhagslegt ráðrúm til þróunar á nýju launakerfi er nemi 2,0% af launakostnaði tilheyrandi starfsmanna. Miðað skal við að hvert ráðuneyti fái þetta fjármagn óskipt til ráðstöfunar.

Samstarfsnefnd hvers ráðuneytis kemur sér saman um þessa þróun.

Tryggt skal að enginn lækki í mánaðarlaunum fyrir dagvinnu vegna yfirfærslu í nýtt launakerfi.

## Viðauki I

### Launatafla frá 1. febrúar 2005

	< 20 ára	20 ára	23 ára	26 ára	30 ára	35 ára
Lfl.	1. þrep	2. þrep	3. þrep	4. þrep	5. þrep	6. þrep
A01	97.047	99.981	103.003	104.548	106.116	107.708
A02	99.981	103.003	106.116	107.708	109.324	110.964
A03	103.003	106.116	109.324	110.964	112.628	114.317
A04	106.116	109.324	112.628	114.317	116.032	117.772
A05	109.324	112.628	116.032	117.772	119.539	121.332
A06	112.628	116.032	119.539	121.332	123.152	124.999
A07	116.032	119.539	123.152	124.999	126.874	128.777
A08	119.539	123.152	126.874	128.777	130.709	132.670
A09	123.152	126.874	130.709	132.670	134.660	136.680
A10	126.874	130.709	134.660	136.680	138.730	140.811
A11	130.709	134.660	138.730	140.811	142.923	145.067
A12	134.660	138.730	142.923	145.067	147.243	149.452
A13	138.730	142.923	147.243	149.452	151.694	153.969
A14	142.923	147.243	151.694	153.969	156.279	158.623
A15	147.243	151.694	156.279	158.623	161.002	163.417
A16	151.694	156.279	161.002	163.417	165.868	168.356
A17	156.279	161.002	165.868	168.356	170.881	173.444
A18	161.002	165.868	170.881	173.444	176.046	178.687
	< 26 ára	26 ára	30 ára	35 ára	40 ára	
Lfl.	1. þrep	2. þrep	3. þrep	4. þrep	5. þrep	
B01	124.999	126.874	128.777	130.709	132.670	
B02	128.777	130.709	132.670	134.660	136.680	
B03	132.670	134.660	136.680	138.730	140.811	
B04	136.680	138.730	140.811	142.923	145.067	
B05	140.811	142.923	145.067	147.243	149.452	
B06	145.067	147.243	149.452	151.694	153.969	
B07	149.452	151.694	153.969	156.279	158.623	
B08	153.969	156.279	158.623	161.002	163.417	
B09	158.623	161.002	163.417	165.868	168.356	
B10	163.417	165.868	168.356	170.881	173.444	
B11	168.356	170.881	173.444	176.046	178.687	
B12	173.444	176.046	178.687	181.367	184.088	
B13	178.687	181.367	184.088	186.849	189.652	
B14	184.088	186.849	189.652	192.497	195.384	
B15	189.652	192.497	195.384	198.315	201.290	
B16	195.384	198.315	201.290	204.309	207.374	
B17	201.290	204.309	207.374	210.485	213.642	
B18	207.374	210.485	213.642	216.847	220.100	
B19	213.642	216.847	220.100	223.402	226.753	
	< 40 ára	40 ára	45 ára			
Lfl.	1. þrep	2. þrep	3. þrep			
C01	140.811	142.923	145.067			
C02	147.243	149.452	151.694			
C03	153.969	156.279	158.623			
C04	161.002	163.417	165.868			
C05	168.356	170.881	173.444			
C06	176.046	178.687	181.367			
C07	184.088	186.849	189.652			
C08	192.497	195.384	198.315			
C09	201.290	204.309	207.374			
C10	210.485	213.642	216.847			
C11	220.100	223.402	226.753			
C12	230.154	233.606	237.110			
C13	240.667	244.277	247.941			
C14	251.660	255.435	259.267			
C15	263.156	267.103	271.110			
C16	275.177	279.305	283.495			
C17	287.747	292.063	296.444			

## Viðauki II

### Launatafla með álagsflokkum frá 1. maí 2006

Lfl.	Upphæð	Álagsflokkar							
		2,5%	5,0%	7,5%	10,0%	12,5%	15,0%	17,5%	20,0%
01	111.812	114.607	117.403	120.198	122.993	125.789	128.584	131.379	134.174
02	114.607	117.472	120.337	123.203	126.068	128.933	131.798	134.663	137.528
03	117.472	120.409	123.346	126.282	129.219	132.156	135.093	138.030	140.966
04	120.409	123.419	126.429	129.440	132.450	135.460	138.470	141.481	144.491
05	123.419	126.504	129.590	132.675	135.761	138.846	141.932	145.017	148.103
06	126.504	129.667	132.829	135.992	139.154	142.317	145.480	148.642	151.805
07	129.667	132.909	136.150	139.392	142.634	145.875	149.117	152.359	155.600
08	132.909	136.232	139.554	142.877	146.200	149.523	152.845	156.168	159.491
09	136.232	139.638	143.044	146.449	149.855	153.261	156.667	160.073	163.478
10	139.638	143.129	146.620	150.111	153.602	157.093	160.584	164.075	167.566
11	143.129	146.707	150.285	153.864	157.442	161.020	164.598	168.177	171.755
12	146.707	150.375	154.042	157.710	161.378	165.045	168.713	172.381	176.048
13	150.375	154.134	157.894	161.653	165.413	169.172	172.931	176.691	180.450
14	154.134	157.987	161.841	165.694	169.547	173.401	177.254	181.107	184.961
15	157.987	161.937	165.886	169.836	173.786	177.735	181.685	185.635	189.584
16	161.937	165.985	170.034	174.082	178.131	182.179	186.228	190.276	194.324
17	165.985	170.135	174.284	178.434	182.584	186.733	190.883	195.032	199.182
18	170.135	174.388	178.642	182.895	187.149	191.402	195.655	199.909	204.162
19	174.388	178.748	183.107	187.467	191.827	196.187	200.546	204.906	209.266
20	178.748	183.217	187.685	192.154	196.623	201.092	205.560	210.029	214.498
21	183.217	187.797	192.378	196.958	201.539	206.119	210.700	215.280	219.860
22	187.797	192.492	197.187	201.882	206.577	211.272	215.967	220.661	225.356
23	192.492	197.304	202.117	206.929	211.741	216.554	221.366	226.178	230.990
24	197.304	202.237	207.169	212.102	217.034	221.967	226.900	231.832	236.765
25	202.237	207.293	212.349	217.405	222.461	227.517	232.573	237.628	242.684
26	207.293	212.475	217.658	222.840	228.022	233.205	238.387	243.569	248.752
27	212.475	217.787	223.099	228.411	233.723	239.034	244.346	249.658	254.970
28	217.787	223.232	228.676	234.121	239.566	245.010	250.455	255.900	261.344
29	223.232	228.813	234.394	239.974	245.555	251.136	256.717	262.298	267.878
30	228.813	234.533	240.254	245.974	251.694	257.415	263.135	268.855	274.576
31	234.533	240.396	246.260	252.123	257.986	263.850	269.713	275.576	281.440
32	240.396	246.406	252.416	258.426	264.436	270.446	276.455	282.465	288.475
33	246.406	252.566	258.726	264.886	271.047	277.207	283.367	289.527	295.687
34	252.566	258.880	265.194	271.508	277.823	284.137	290.451	296.765	303.079
35	258.880	265.352	271.824	278.296	284.768	291.240	297.712	304.184	310.656
36	265.352	271.986	278.620	285.253	291.887	298.521	305.155	311.789	318.422
37	271.986	278.786	285.585	292.385	299.185	305.984	312.784	319.584	326.383
38	278.786	285.756	292.725	299.695	306.665	313.634	320.604	327.574	334.543
39	285.756	292.900	300.044	307.188	314.332	321.476	328.619	335.763	342.907
40	292.900	300.223	307.545	314.868	322.190	329.513	336.835	344.158	351.480
41	300.223	307.729	315.234	322.740	330.245	337.751	345.256	352.762	360.268
42	307.729	315.422	323.115	330.809	338.502	346.195	353.888	361.582	369.275
43	315.422	323.308	331.193	339.079	346.964	354.850	362.735	370.621	378.506
44	323.308	331.391	339.473	347.556	355.639	363.722	371.804	379.887	387.970
45	331.391	339.676	347.961	356.245	364.530	372.815	381.100	389.384	397.669
46	339.676	348.168	356.660	365.152	373.644	382.136	390.627	399.119	407.611
47	348.168	356.872	365.576	374.281	382.985	391.689	400.393	409.097	417.802
48	356.872	365.794	374.716	383.637	392.559	401.481	410.403	419.325	428.246