

KJARASAMNINGUR

SAMBANDS ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA
F.H. ÞEIRRA SVEITARFÉLAGA OG
ANNARRA AÐILA SEM ÞAÐ HEFUR
SAMNINGSUMBOÐ FYRIR

OG

**FRÆÐAGARÐS,
FÉLAGS ÍSLENSKRA FÉLAGSVÍSINDAMANNA,
STÉTTARFÉLAGS LÖGFRÆÐINGA OG
STÉTTARFÉLAGS BÓKASAFN- OG
UPPLÝSINGAFRÆÐINGA**

GILDISTÍMI:
1. JANÚAR 2022 TIL 31. MARS 2023

EFNISYFIRLIT

KAFLI 1: UM KAUP	3
1.1 FÖST MÁNAÐARLAUN	3
1.7 PERSÓNUUPPBÓT.....	4
KAFLI 10: FRÆÐSLUMÁL	4
KAFLI 11: ÝMIS ATRIÐI	4
KAFLI 14: GILDISTÍMI, GILDISSVIÐ OG SAMNINGSFORSENDUR	5
14.1 GILDISTÍMI.....	5
14.2 SAMNINGSFORSENDUR OG ATKVÆÐAGREIÐSLA	5
BÓKANIR	6
BÓKANIR MEÐ SAMNINGI AÐILA 2022	6
ELDRI BÓKANIR:	7
SÉRÁKVÆÐI	10
SÉRÁKVÆÐI 1: SKIPULAG VINNUTÍMA Í SKÓLUM	10
FYLGISKJÖL	11
FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR OG TENGITAFLA.....	11

INNGANGUR

Þeir starfsmenn sem heyra undir kjarasamning þennan hafa réttindi og skyldur samkvæmt lögum nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna. Þar er m.a. fjallað um sérstöðu opinberra starfsmanna, samningsrétt stéttarfélagans og verkfallsrétt.

Kjarasamningur aðila framlengist frá 1. janúar 2022 til 31. mars 2023 með þeim breytingum sem í samkomulagi þessu felast og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

KAFLI 1: UM KAUP

1.1 FÖST MÁNAÐARLAUN

Grein 1.1.1 um föst mánaðarlaun breytist og hljóði svo:

1.1.1 Mánaðarlaun þeirra sem gegna fullu starfi, skulu greidd samkvæmt eftirfarandi launatöflum, sjá nánar í fylgiskjali 1:

Launatafla 1: Gildir frá 1. janúar 2022 til 31. mars 2023.

Launatafla 1C: Gildir frá 1. janúar 2022 til 31. mars 2023.

Útgefin launatafla hverju sinni nær yfir alla launaflokka sem miðað er við í kjarasamningi þessum. Við launaflokk leggst einstaklingsbundið persónuálag í samræmi við viðeigandi ákvæði í 10. kafla samnings þessa og myndar þannig dagvinnulaun viðkomandi starfsmanns. Laun þessi eru viðmiðun vegna afleiddra launategunda, s.s. tímakaups í yfir- og dagvinnu og lífeyrisgreiðslna B-deilda opinberra lífeyrissjóða eða sambærilegra deilda slíkra sjóða.

Grein 1.1.4 um önnur laun breytist og hljóði svo:

1.1.4 Önnur laun er starfinu fylgja

1.1.4 Auk mánaðarlauna er heimilt að greiða önnur laun er starfinu fylgja með mánaðarlegri greiðslu vegna:

- Starfstengdra þátta og/eða álags sem ekki verður mælt í tíma
- Jöfnunar launa einstakra hópa á milli almenns og opinbers vinnumarkaðar sbr. fylgiskjal 6.

Sé heimildarákvæðinu beitt, skal tryggt að málsmeðferð og ákvörðun um greiðslu annarra launa byggji á málefnalegum sjónarmiðum og feli ekki í sér kynbundna mismunun.

Á samningstímanum hækka önnur laun um 2,5% þann 1. janúar 2022.

Nota má gr. 1.1.4 um önnur laun í þeim tilvikum sem starfsfólk býr við aukið álag vegna vinnu sem alla jafna er ekki mælt í tíma sjá t.d. gr. 1.5.3 og gr. 1.5.4. Ennfremur vegna ónæðis utan vinnutíma vegna starfs, svo sem samskipti við íbúa, þjónustubega, vöktun símtækja tölvupósts o.fl.

Ákvörðun um önnur laun skal skjalfest í ráðningarsamningi eða viðauka við hann.

1.7 PERSÓNUUPPBÓT

Grein 1.7.1 um persónuuppbót breytist og hljóði svo:

1.7.1 Starfsmaður í 100% starfshlutfalli fær greidda persónuuppbót 1. maí og 1. desember ár hvert. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma síðustu 12 mánuði fyrir greiðsludag. Hafi starfsmaður gengt hlutastarfi eða starfað hluta úr ári, skal hann fá greitt hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Hafi starfsmaður látið af störfum á árinu vegna aldurs skal hann fá greidda persónuuppbót hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Sama hlutfallsregla gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu vinnuveitanda lýkur eða vegna fæðingarorlofs sbr. 8. gr. laga nr. 95/2000. Sjá einnig gr. 11.1.8.

Persónuuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum samningsins. Á persónuuppbót reiknast ekki orlofslaun.

Áunnin persónuuppbót skal gerð upp við starfslok starfsmanns.

Persónuuppbót miðað við 100% starfshlutfall á samningstímanum verður sem hér segir:

1. maí 2022	kr. 53.000.
1. desember 2022	kr.124.750.

KAFLI 10: FRÆÐSLUMÁL

Grein 10.3.3 fellur niður.

KAFLI 11: ÝMIS ATRIÐI

Grein 11.1.6 breytist og hljóði svo:

11.1.6 Uppsögn skal vera skrifleg og miðast við mánaðamót. Óheimilt er að segja starfsmanni upp án málefnalegra ástæðna.

Þegar starfsmaður er ráðinn ótímabundið skal uppsagnarfrestur vera þrjú mánuðir að loknum reynslutíma nema um lengri uppsagnarfrest sé sérstaklega samið. Reynslutími skal vera þrjú til sex mánuðir. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur á reynslutíma skal vera einn mánuður. Sömu reglur um uppsagnarfrest gilda um tímabundnar ráðningar.

KAFLI 14: GILDISTÍMI, GILDISSVIÐ OG SAMNINGSFORSENDUR

14.1 GILDISTÍMI

Grein 14.1.1 um gilditíma breytist og hljóði svo:

- 14.1.1 Samningur þessi kemur í stað áður gildandi kjarasamnings og gildir frá 1. janúar 2022 til 31. mars 2023, en samningurinn fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

14.2 SAMNINGSFORSENDUR OG ATKVÆÐAGREIÐSLA

Grein 14.2.1 um samningsforsendur og atkvæðagreiðslu breytist og hljóði svo:

- 14.2.1 Komi til þess að samkomulag náist á almennum vinnumarkaði um breytingu á kjarasamningi þeirra, svo sem vegna hagvaxtarauka, skulu aðilar taka upp viðræður um hvort og þá með hvaða hætti slík breyting taki gildi gagnvart samningum aðila.

Verði samningum á almennum vinnumarkaði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa er hvorum samningsaðila heimilt að segja samningnum upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðarmót.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan, ásamt bókunum og fylgiskjölum, upp til afgreiðslu fyrir 17. mars 2022. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 12:00 þann 18. mars 2022, skoðast samningurinn samþykktur.

Reykjavík, 1. mars 2022.

F.h. Sambands íslenskra sveitarfélaga,
með fyrirvara um samþykki stjórnar.

F.h. Fræðagarðs, með fyrirvara
um samþykki félagsmanna.

F.h. Félags íslenskra
félagsvísindamanna, með fyrirvara um
samþykki félagsmanna.

F.h. Stéttarfélags lögfræðinga,
með fyrirvara um samþykki
félagsmanna.

F.h. Stéttarfélags bókasafns og
upplýsingafræðinga, með fyrirvara um
samþykki félagsmanna.

BÓKANIR

BÓKANIR MEÐ SAMNINGI AÐILA 2022

BÓKUN 1 [2022]

Störf stjórnenda og háskólamenntaðra sérfræðinga í FRG, FÍF, SBU og SL

Störf stjórnenda og háskólamenntaðra sérfræðinga hafa ákveðna sérstöðu vegna fjölbreytileika þeirra.

Aðilar eru sammála um að greina þurfi störf ofangreindra hópa hjá sveitarfélögum og hvort forsendur launasetningar þeirra séu fullnægjandi með tilliti til grunnlaunasetningar, fastra viðbótarlauna og annarra launamyndunarþátta. Greiningin taki meðal annars til eftirfarandi þátta:

- Hvort ákveðnir hópar séu viðkvæmari en aðrir hvað varðar mögulega launaþróun.
- Hvort launaumhverfi sveitarfélaga uppfylli skilyrði um jafnlaunastaðal.
- Hvort fagreynsla samkvæmt grein 10.2.2 sé besta leiðin til að meta reynslu þessa hóps.
- Hvort styrkja megi samkeppnisstöðu sveitarfélaga um hæft sérfræðimenntað starfsfólk á íslenskum vinnumarkaði með breytingum á launaumhverfi þeirra.

Jafnframt verður leitast við að svara því hvort að frammistöðumat og hæfnislaun séu raunhæfur möguleiki fyrir háskólamenntað starfsfólk sveitarfélaga og skoða framgang mála varðandi viðbótarlaunasetningu/hæfnislaun hjá öðrum opinberum vinnuveitendum. Í tengslum við þá vinnu verður grein 1.1.4 um önnur laun og fylgiskjal 5 um TV einingar, sérstaklega skoðuð.

Ofantalin verkefni verða unnin á tímabilinu frá 1. mars 2022 til 31. mars 2023.

BÓKUN 2 [2022]

Flutningur starfa úr launatöflu C í starfsmat

Eins fljótt og því verður viðkomið munu þeir starfsmenn sem launaraðast hærra skv. starfsmatskerfinu SAMSTARF en þeir gera skv. launaflokkun og röðun sbr. launatöflu C, færast yfir í starfsmat og taka laun skv. starfsmati. Ný launasetning vegna þessara breytinga mun gilda frá og með 1. janúar 2022.

BÓKUN 3 [2022]

Áfangar til sérfræðiviðurkenningar

Aðilar eru sammála um að FHS afli upplýsinga um hvaða hópar eru með sérfræðiviðurkenningu frá Embætti landlæknis.

Sérfræðingar með sérfræðiviðurkenningu sem starfað hafa að lágmarki í 1,5 ár í 50% starfshlutfalli eða meira, geta sótt um mat á sérfræðiviðurkenningu til samstarfsnefndar aðila.

BÓKUN 4 [2022]**Vegna C-hópa starfa hjá Fræðagarði, Félagi íslenskra félagsvísindamanna, Stéttarfélagi bókasafns- og upplýsingafræðinga og Stéttarfélagi lögfræðinga**

Aðilar eru sammála um að þau störf félagsmanna ofantalinna félaga sem tilheyra C hópi, sbr. bókun samstarfsnefndar aðila frá 31. janúar 2019, haldi bráðabirgðaröðun sinni óbreyttri samkvæmt launatöflu BHM-C frá 1. janúar 2020 til 31. mars 2023.

Nýir starfsmenn sem ráðnir eru til sveitarfélags/stofnunar í C hópa störf, launaraðast með sama hætti til bráðabirgða samkvæmt launatöflu BHM-C frá 1. janúar 2020 til 31. mars 2023.

Komi til þess á tímabilinu að C hópa störf raðist samkvæmt starfsmati að loknu endurmati / nýju mati, taka þau launaröðun samkvæmt launatöflu starfsmats.

ELDRI BÓKANIR:**BÓKUN 1 [2020]****Mismunandi meðferð vegna aldurs**

Aðilar eru sammála um að ákvæði kjarasamnings sem fela í sér undanþágu starfsmanna er náð hafa 50 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 samfellt hjá sömu stofnun.

Við vissar aðstæður getur mismunandi meðferð vegna aldurs verið réttlæt看leg 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, svefnis 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 2 [2020]**Endurskoðun 12. kafla**

Samningsaðilar eru einhuga um að tímabært sé að taka til heildarendurskoðunar 12. kafla í kjarasamningi, sem fjallar um rétt starfsmanna vegna veikinda og slysa. Markmið slíkrar endurskoðunar verði meðal annars að stuðla að því að sem flestir geti verið virkir á vinnumarkaði. Viðverustefna sem stuðlar að snemmbæru inngripi getur komið í veg fyrir langtímaveikindi og jafnvel örorku á síðari stigum. Að sama skapi þarf að auka möguleika starfsmanna til aðlögunar á vinnustað eftir langtímaveikindi og við endurkomu á vinnustað eftir starfsendurhæfingu hjá VIRK. Þá verði ákvæði 12. kafla endurskoðuð með það að markmiði að skýra þau betur með tilliti til lagabreytinga og í ljósi framkvæmdar og túlkunar ákvæða.

Við endurskoðun veikindakafans verði meðal annars hugað að sameiginlegri skilgreiningu á hugtökunum langtíma- og skammtíma-veikindi og framkvæmd talningar veikindadaga samræmd. Þá verði grein um veikindi barna yngri en 13 ára skoðuð og metið hvort hún ætti að fjalla um veikindi nákominnna. Enn fremur verði fjallað um áhrif persónuverndarlaga og annarra laga á ákvæði 12. kafla ásamt því að ákvæði verði skýrð betur með það að markmiði að lesendur kjarasamnings fái betri yfirsýn um hvað ákvæðin fela í sér.

Með þessi markmið að leiðarljósi verður unnið að endurskoðun 12. kafla á samningstímanum. Vinna við endurskoðun 12. kafla hefst 17. ágúst 2021 og gert er ráð að henni ljúki eigi síðar en 1. maí 2022. Náist samstaða innan hópsins um breytingar á grein um veikindi barna yngri en 13 ára eru samningsaðilar ásáttir um að hún geti tekið gildi á samningstímanum, eftir nánara samkomulagi aðila þar að lútandi.

BÓKUN 4 [2020] **Launatölfræði**

Samningsaðilar eru sammála um að endurskoða þurfi samkomulag BHM, KÍ og BSRB og Sambands íslenskra sveitarfélaga frá árinu 2011 um miðlun launatölfræðiupplýsinga. Skal í þeirri endurskoðun haft að markmiði að bæta miðlun launatölfræði frá sambandinu. Skortur á gagnaskilum frá sveitarfélögum hefur haft hamlandi áhrif á getu SNS, heildarsamtaka og stéttarfélaganna til að sinna hlutverki sínu gagnvart sínum umbjóðendum.

Starfshópur skipaður fulltrúum framangreindra samtaka kemur sér saman um verklag til að bæta miðlun launaupplýsinga. Starfshópur skal hefja störf í september 2020 og skila niðurstöðu fyrir 31. desember 2020.

BÓKUN 5 [2020] **Um hlutastarfandi**

Starfi félagsmaður hjá sama sveitarfélagi í fleiri en einni starfseiningu eða stofnun skal við útreikning á yfirvinnu 1 og 2 miða við heildarstarfshlutfall hjá viðkomandi sveitarfélagi eins og um eitt starf væri að ræða.

BÓKUN 6 [2020] **Vegna C-hópa starfa í starfsmati**

Komi til þess að samið verði um útfærslu og/eða breytingar varðandi störf sem féllu í svokallaðan C-hóp í innleiðingarferli starfsmats aðildarfélaganna BHM, skal sú útfærsla og/eða breyting ná til allra aðildarfélaganna BHM í starfsmati.

BÓKUN 9 [2020] **Breytingar á orlofsrétti**

Aðilar eru sammála um að breytingar á orlofskafla kjarasamnings séu m.a. gerðar til þess að skerpa á rétti starfsfólks til orlofs og skyldu stjórnenda til að tryggja þann rétt. Stjórnendum ber að gera starfsfólki sínu kleift að taka orlof á sumarorlofstíma og fylgja því eftir sem og skapa rými til orlofstökunnar. Sé hluti orlofs tekinn utan sumarorlofstímabils að skriflegri beiðni yfirmanns lengist hann um 25% skv. gr. 4.4.3 líkt og áður hefur verið. Það er sameiginlegur skilningur samningsaðila að rafræn beiðni í viðverkerfi jafngildi skriflegri beiðni.

BÓKUN 10 [2020]
Stefnumörkun vegna fræðslumála

Aðilar eru sammála um að farið verði í aukið samstarf um fræðslumál og komið verði þannig til móts við sífellt fjölbreyttara starfsumhverfi. Þá munu aðilar taka þátt í samstarfi um starfsþróunarmál háskólastarfsmanna á opinberum vinnumarkaði. Fyrir 1. janúar 2021 verði samstarfsnefnd aðila gerð grein fyrir stöðu mála.

BÓKUN 12 [2020]
Félagsmenn Fræðagarðs í ábyrgðarstöðum í búsetu

Í fylgiskjali 3: SAMKOMULAG UM ÚTFÆRSLU VINNUTÍMA VAKTAVINNUFÓLKS segir:

„Skipulag og starfsemi stofnana ríkis og sveitarfélaga er fjölbreytt og ólík. Komi til þess að breyting á vinnutíma vaktavinnufólks og aðlögun vinnuskipulags, nái ekki þeim markmiðum sem lagt er upp með í nýju launamyndunarkerfi, að teknu tilliti til eðli og starfsemi stofnunar, þá skal stýrihópur samningsaðila fjalla um málið og finna lausn til að hópar starfsmanna njóti ekki lakari kjara eftir breytingu.“

Fræðagarður telur að nýtt launamyndunarkerfi nái ekki þeim markmiðum sem lagt er upp með þegar kemur að félagsmönnum Fræðagarðs sem sinna ábyrgðarhlutverkum inn í búsetuþjónustu sveitarfélaganna t.d. teymisstjórar og deildarstjórar. Ástæða þess er að vaktafyrirkomulag þessara félagsmanna tekur alfarið mið af eðli starfsemi heimilanna og kröfum launagreiðenda. Því er ljóst að skoða þarf aðrar leiðir til að tryggja kjör þessara félagsmanna t.d. með breytingu vaktafyrirkomulags eða í gegnum ákvæði 1.1.4. um önnur laun.

Samningsaðilar skipa hvor um sig tvo fulltrúa til að skoða hvað hægt er að gera til að koma í veg fyrir að félagsmenn Fræðagarðs sem sinna ábyrgðarhlutverkum í búsetuþjónustu sveitarfélaga, njóti lakari kjara eftir breytingu á útfærslu vinnutíma vaktavinnufólks. Þessari vinnu skal lokið eigi síðar en 28. febrúar 2021.

BÓKUN 7 [2016]
Kynbundinn launamunur

Samningsaðilar eru sammála um mikilvægi þess að útrýma kynbundnum launamun. Bandalag háskólamanna mun á samningstímanum hvetja sveitarfélögin til að skoða launasetningu háskólamenntaðra starfsmanna hjá sveitarfélögum reglulega með hliðsjón af kynbundnum launamun og launamun á milli fagsviða með það að markmiði að eyða ómálefnalegum mun.

SÉRÁKVÆÐI

SÉRÁKVÆÐI 1: SKIPULAG VINNUTÍMA Í SKÓLUM

Skipulag vinnutíma í skólum skal mótast í samráði viðkomandi stjórnanda og starfsmanns. Stjórnandi skal rökstyðja áform sín um skipulag vinnutímans og endanlega ákvörðunartöku að afloknu þessu samráði.

Við ákvörðun á skipulagi vinnutíma skal tryggja að nægur tími sé til ráðgjafar til kennara og annarra starfsmanna, stefnumótunar, verkefna- og gæðastjórnunar. Auk þess skal tryggja gott svigrúm fyrir starfsmann til endur- og símenntunar.

Sérstaklega skal fjallað um samvinnu og stuðning annarra starfsmanna við heildarskipulagningu vinnunnar.

Mikilvægt er að mat á skiptingu vinnutíma starfsmanns í einstaka þætti sé raunhæft og að tillit sé tekið til tímabundins álags og árstíðabundinna breytinga á verkefnum hans. Þess skal gætt að sá tími sem þarf til að sinna verkefnum á faglegan og skipulegan hátt, þar sem tekið er tillit til framangreindra þátta og rúmast ekki innan dagvinnumarka, sé greiddur með yfirvinnukaupi. Stjórnendur skulu nýta sér framangreindar vinnuaðferðir.

FYLGISKJÖL

FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR OG TENGITAFLA

Mánaðarlaun þeirra sem gegna fullu starfi, skulu greidd samkvæmt eftirfarandi launatöflu:

Launatafla 1: Gildir frá 1. janúar 2022 til 31. mars 2023.

BHM: LAUNATAFLA 1									
Gildir frá 1. janúar 2022 til 31. mars 2023									
Launa- flokkur	Grunn- laun	Persónu- álag 2%	Persónu- álag 4%	Persónu- álag 6%	Persónu- álag 8%	Persónu- álag 10%	Persónu- álag 12%	Persónu- álag 14%	Persónu- álag 16%
145	486.766	496.501	506.237	515.972	525.707	535.443	545.178	554.913	564.649
146	491.130	500.953	510.775	520.598	530.420	540.243	550.066	559.888	569.711
147	495.543	505.454	515.365	525.276	535.186	545.097	555.008	564.919	574.830
148	500.004	510.004	520.004	530.004	540.004	550.004	560.004	570.005	580.005
149	504.514	514.604	524.695	534.785	544.875	554.965	565.056	575.146	585.236
150	509.073	519.254	529.436	539.617	549.799	559.980	570.162	580.343	590.525
151	513.684	523.958	534.231	544.505	554.779	565.052	575.326	585.600	595.873
152	518.344	528.711	539.078	549.445	559.812	570.178	580.545	590.912	601.279
153	523.055	533.516	543.977	554.438	564.899	575.361	585.822	596.283	606.744
154	527.819	538.375	548.932	559.488	570.045	580.601	591.157	601.714	612.270
155	532.635	543.288	553.940	564.593	575.246	585.899	596.551	607.204	617.857
156	538.832	549.609	560.385	571.162	581.939	592.715	603.492	614.268	625.045
157	545.116	556.018	566.921	577.823	588.725	599.628	610.530	621.432	632.335
158	551.488	562.518	573.548	584.577	595.607	606.637	617.667	628.696	639.726
159	557.949	569.108	580.267	591.426	602.585	613.744	624.903	636.062	647.221
160	564.500	575.790	587.080	598.370	609.660	620.950	632.240	643.530	654.820
161	571.143	582.566	593.989	605.412	616.834	628.257	639.680	651.103	662.526
162	577.879	589.437	600.994	612.552	624.109	635.667	647.224	658.782	670.340
163	584.709	596.403	608.097	619.792	631.486	643.180	654.874	666.568	678.262
164	591.635	603.468	615.300	627.133	638.966	650.799	662.631	674.464	686.297
165	598.658	610.631	622.604	634.577	646.551	658.524	670.497	682.470	694.443
166	605.779	617.895	630.010	642.126	654.241	666.357	678.472	690.588	702.704
167	613.000	625.260	637.520	649.780	662.040	674.300	686.560	698.820	711.080
168	620.322	632.728	645.135	657.541	669.948	682.354	694.761	707.167	719.574
169	627.747	640.302	652.857	665.412	677.967	690.522	703.077	715.632	728.187
170	635.275	647.981	660.686	673.392	686.097	698.803	711.508	724.214	736.919
171	642.909	655.767	668.625	681.484	694.342	707.200	720.058	732.916	745.774
172	650.650	663.663	676.676	689.689	702.702	715.715	728.728	741.741	754.754
173	658.499	671.669	684.839	698.009	711.179	724.349	737.519	750.689	763.859
174	666.458	679.787	693.116	706.445	719.775	733.104	746.433	759.762	773.091
175	674.528	688.019	701.509	715.000	728.490	741.981	755.471	768.962	782.452
176	682.711	696.365	710.019	723.674	737.328	750.982	764.636	778.291	791.945
177	691.009	704.829	718.649	732.470	746.290	760.110	773.930	787.750	801.570
178	699.423	713.411	727.400	741.388	755.377	769.365	783.354	797.342	811.331
179	707.955	722.114	736.273	750.432	764.591	778.751	792.910	807.069	821.228

BHM: LAUNATAFLA 1									
Gildir frá 1. janúar 2022 til 31. mars 2023									
Launa- flokkur	Grunn- laun	Persónu- álag 2%	Persónu- álag 4%	Persónu- álag 6%	Persónu- álag 8%	Persónu- álag 10%	Persónu- álag 12%	Persónu- álag 14%	Persónu- álag 16%
180	716.606	730.938	745.270	759.602	773.934	788.267	802.599	816.931	831.263
181	725.378	739.886	754.393	768.901	783.408	797.916	812.423	826.931	841.438
182	734.273	748.958	763.644	778.329	793.015	807.700	822.386	837.071	851.757
183	743.293	758.159	773.025	787.891	802.756	817.622	832.488	847.354	862.220
184	752.439	767.488	782.537	797.585	812.634	827.683	842.732	857.780	872.829
185	761.713	776.947	792.182	807.416	822.650	837.884	853.119	868.353	883.587
186	771.117	786.539	801.962	817.384	832.806	848.229	863.651	879.073	894.496
187	780.653	796.266	811.879	827.492	843.105	858.718	874.331	889.944	905.557
188	790.322	806.128	821.935	837.741	853.548	869.354	885.161	900.967	916.774
189	800.127	816.130	832.132	848.135	864.137	880.140	896.142	912.145	928.147
190	810.150	826.353	842.556	858.759	874.962	891.165	907.368	923.571	939.774
191	821.492	837.922	854.352	870.782	887.211	903.641	920.071	936.501	952.931
192	832.993	849.653	866.313	882.973	899.632	916.292	932.952	949.612	966.272
193	844.654	861.547	878.440	895.333	912.226	929.119	946.012	962.906	979.799
194	856.479	873.609	890.738	907.868	924.997	942.127	959.256	976.386	993.516
195	868.469	885.838	903.208	920.577	937.947	955.316	972.685	990.055	1.007.424
196	880.628	898.241	915.853	933.466	951.078	968.691	986.303	1.003.916	1.021.528
197	892.957	910.816	928.675	946.534	964.394	982.253	1.000.112	1.017.971	1.035.830
198	905.458	923.567	941.676	959.785	977.895	996.004	1.014.113	1.032.222	1.050.331
199	918.134	936.497	954.859	973.222	991.585	1.009.947	1.028.310	1.046.673	1.065.035
200	930.989	949.609	968.229	986.848	1.005.468	1.024.088	1.042.708	1.061.327	1.079.947

Eftirfarandi launatöflur gilda á samningstímabilinu fyrir þau störf sem raðast samkvæmt bráðabirgðaröðun og tilheyra C hópi:

Mánaðarlaun þeirra sem gegna fullu starfi, skulu greidd samkvæmt eftirfarandi launatöflu fyrir BHM-C störf:

Launatafla 1: BHM (C – störf): Gildir frá 1. janúar 2022 til 31. mars 2023.

BHM (C störf)									
LAUNATAFLA 1-C:									
Gildir frá 1. janúar 2022 til 31. mars 2023									
L.fl.	Grunn- laun	Persónu- álag 2%	Persónu- álag 4%	Persónu- álag 6%	Persónu- álag 8%	Persónu- álag 10%	Persónu- álag 12%	Persónu- álag 14%	Persónu- álag 16%
25	509.810	520.006	530.202	540.399	550.595	560.791	570.987	581.183	591.380
26	516.107	526.429	536.751	547.073	557.396	567.718	578.040	588.362	598.684
27	522.500	532.950	543.400	553.850	564.300	574.750	585.200	595.650	606.100
28	528.987	539.567	550.146	560.726	571.306	581.886	592.465	603.045	613.625
29	535.572	546.283	556.995	567.706	578.418	589.129	599.841	610.552	621.264
30	542.255	553.100	563.945	574.790	585.635	596.481	607.326	618.171	629.016
31	549.039	560.020	571.001	581.981	592.962	603.943	614.924	625.904	636.885
32	555.925	567.044	578.162	589.281	600.399	611.518	622.636	633.755	644.873
33	562.913	574.171	585.430	596.688	607.946	619.204	630.463	641.721	652.979
34	570.008	581.408	592.808	604.208	615.609	627.009	638.409	649.809	661.209
35	577.208	588.752	600.296	611.840	623.385	634.929	646.473	658.017	669.561
36	584.515	596.205	607.896	619.586	631.276	642.967	654.657	666.347	678.037
37	591.933	603.772	615.610	627.449	639.288	651.126	662.965	674.804	686.642
38	599.463	611.452	623.442	635.431	647.420	659.409	671.399	683.388	695.377
39	607.105	619.247	631.389	643.531	655.673	667.816	679.958	692.100	704.242
40	614.861	627.158	639.455	651.753	664.050	676.347	688.644	700.942	713.239
41	622.734	635.189	647.643	660.098	672.553	685.007	697.462	709.917	722.371
42	630.724	643.338	655.953	668.567	681.182	693.796	706.411	719.025	731.640
43	638.836	651.613	664.389	677.166	689.943	702.720	715.496	728.273	741.050
44	647.068	660.009	672.951	685.892	698.833	711.775	724.716	737.658	750.599
45	655.425	668.534	681.642	694.751	707.859	720.968	734.076	747.185	760.293
46	663.906	677.184	690.462	703.740	717.018	730.297	743.575	756.853	770.131
47	672.513	685.963	699.414	712.864	726.314	739.764	753.215	766.665	780.115
48	681.252	694.877	708.502	722.127	735.752	749.377	763.002	776.627	790.252
49	690.119	703.921	717.724	731.526	745.329	759.131	772.933	786.736	800.538
50	699.122	713.104	727.087	741.069	755.052	769.034	783.017	796.999	810.982
51	708.260	722.425	736.590	750.756	764.921	779.086	793.251	807.416	821.582
52	717.533	731.884	746.234	760.585	774.936	789.286	803.637	817.988	832.338
53	726.946	741.485	756.024	770.563	785.102	799.641	814.180	828.718	843.257
54	736.501	751.231	765.961	780.691	795.421	810.151	824.881	839.611	854.341
55	746.198	761.122	776.046	790.970	805.894	820.818	835.742	850.666	865.590
56	756.039	771.160	786.281	801.401	816.522	831.643	846.764	861.884	877.005
57	766.030	781.351	796.671	811.992	827.312	842.633	857.954	873.274	888.595
58	776.171	791.694	807.218	822.741	838.265	853.788	869.312	884.835	900.358
59	786.465	802.194	817.924	833.653	849.382	865.112	880.841	896.570	912.299
60	796.912	812.850	828.788	844.727	860.665	876.603	892.541	908.480	924.418
61	807.516	823.666	839.817	855.967	872.117	888.268	904.418	920.568	936.719
62	819.384	835.772	852.159	868.547	884.935	901.322	917.710	934.098	950.485
63	831.676	848.310	864.943	881.577	898.210	914.844	931.477	948.111	964.744
64	844.151	861.034	877.917	894.800	911.683	928.566	945.449	962.332	979.215
65	856.813	873.949	891.086	908.222	925.358	942.494	959.631	976.767	993.903
66	869.665	887.058	904.452	921.845	939.238	956.632	974.025	991.418	1.008.811
67	882.710	900.364	918.018	935.673	953.327	970.981	988.635	1.006.289	1.023.944
68	895.952	913.871	931.790	949.709	967.628	985.547	1.003.466	1.021.385	1.039.304
69	909.390	927.578	945.766	963.953	982.141	1.000.329	1.018.517	1.036.705	1.054.892
70	923.031	941.492	959.952	978.413	996.873	1.015.334	1.033.795	1.052.255	1.070.716