

**Fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs
annars vegar
og
Félag prófessora við ríkisháskóla
hins vegar**

gera með sér svofellt

SAMKOMULAG

um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila.

**1. gr.
Gildistími**

Gildandi kjarasamningur aðila framlengist frá 1. apríl 2019 til 31. mars 2023 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samkomulagi þessu felst og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

**2. gr.
Launahækkunir**

Laun samkvæmt grein 1.1.1 hækki sem hér segir:

1. apríl 2019:	Laun hækka um 17.000 kr.
1. september 2020:	Sjá meðfylgjandi launatöflu
1. janúar 2021:	Sjá meðfylgjandi launatöflu
1. janúar 2022:	Sjá meðfylgjandi launatöflu

**3. gr.
Önnur laun er starfinu fylgja**

Ný grein bætist við 1. kafla sem hljóðar svo:

- 1.1.5 Auk mánaðarlauna er heimilt að greiða önnur laun er starfinu fylgja með mánaðarlegri greiðslu. Önnur laun geta verið vegna reglubundinnar yfirvinnu og starfstengds álags sem ekki verður mælt í tíma. Önnur laun koma í stað yfirvinnukaups skv. gr. 1.5.

4. gr. Viðbótarlaun

Grein 1.3. breytist og verður sem hér segir:

- 1.3 Heimilt er að greiða viðbótarlaun umfram reglubundin mánaðarlaun. Ákvörðun um greiðslu viðbótarlauna skal tekin af forstöðumanni og vera í samræmi við reglur fjármála- og efnahagsráðherra um greiðslur viðbótarlauna. Fjárhæð viðbótarlauna skal byggja á málefnalegum sjónarmiðum. Greiða má viðbótarlaun í allt að sex mánuði en ef tilefni er til er heimilt að framlengja greiðslu þeirra um þrjá mánuði í senn en þó aldrei lengur en í tvö ár samfellt.

5. gr. Persónuuppbót

Grein 1.7 verður svo hljóðandi:

1.7 Persónuuppbót í desember

- 1.7.1 Persónuuppbót (desemberuppbót) á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2019	92.000 kr.
Á árinu 2020	94.000 kr.
Á árinu 2021	96.000 kr.
Á árinu 2022	98.000 kr.

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.

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 persónuuppbót, miðað við starfstíma og starfshlutfall. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu stofnunar lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs. Áunnin persónuuppbót skal gerð upp samhliða starfslokum.

6. gr. Yfirvinna

Grein 1.5.1 um yfirvinnu breytist þann 1. mars 2020 og verður svo hljóðandi:

1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi, sem skiptist í yfirvinnu 1 og yfirvinnu 2.

Yfirvinna 1 er tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki 0,85% af mánaðarlaunum.

Yfirvinna 2 greiðist fyrir vinnu umfram 40 stundir á viku (173,33 stundir miðað við meðalmánuð). Yfirvinna 2 er tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum.

Grein 1.5.3 um yfirvinnu fellur brott þann 1. mars 2020.

7. gr. Orlof

4. kafli breytist frá 1. maí 2020 og verður svo hljóðandi:

4.1 Lengd orlofs

4.1.1 Orlof skal vera 30 dagar miðað við fullt starf. Ávinnsla orlofs skal vera hlutfallsleg miðað við starfshlutfall og starfstíma starfsmanns.

4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót

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

4.2.2 Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2019	50.000 kr.
Á árinu 2020	51.000 kr.
Á árinu 2021	52.000 kr.
Á árinu 2022	53.000 kr.

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

Hafi starfsmaður látið af störfum á orlofsárinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 3 mánaða/13 vikna samfellt 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 stofnunar lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum. Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé. Áunnin orlofsuppbót skal gerð upp samhliða starfslokum.

4.3 Orlofsárið

4.3.1 Orlofsárið er frá 1. maí til 30. apríl.

4.3.2 Ef breytingar verða á starfshlutfalli á orlofsárinu þarf að taka tillit til þess í launaútreikningi við töku orlofsins.

4.4 Sumarorlof

- 4.4.1 Tímabil sumarorlofs er frá 1. maí til 15. september.
- 4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá samfelld 15 daga orlof á sumarorlofstímabilinu, verði því við komið vegna starfa stofnunar.

4.5 Ákvörðun orlofs

- 4.5.1 Yfirmaður ákveður, í samráði við starfsmann, hvenær orlof skuli veitt. Yfirmanni er skylt að verða við óskum starfsmanna um hvenær orlof skuli veitt enda verði því við komið vegna starfsemi stofnunar. Ákvörðun um sumarorlof skal liggja fyrir 31. mars og tilkynnt starfsmanni með sannanlegum hætti, svo sem í tímaskráningarkerfi stofnunar, nema sérstakar aðstæður hamli.
- 4.5.2 Sé orlof eða hluti orlofs tekið utan sumarorlofstímabils, að skriflegri beiðni yfirmanns, skal sá hluti orlofsins lengjast um 25%.

4.6 Frestun orlofs

- 4.6.1 Flutningur orlofs milli ára er óheimill, sbr. þó grein 4.6.2 og 4.6.3.
- 4.6.2 Ef starfsmaður tekur ekki orlof eða hluta af orlofi, að skriflegri beiðni yfirmanns, getur orlofið geymst til næsta orlofsárs, enda hafi starfsmaður ekki lokið orlofstöku á orlofsárinu. Sama gildir um starfsmann í fæðingarorlofi. Í slíkum tilvikum getur uppsafnað orlof þó aldrei orðið meira en 60 dagar. Nýti starfsmaður ekki hina uppsöfnuðu orlofsdaga fynast þeir.
Upplýsingar um stöðu þegar áunnins og ótekens orlofs skulu vera starfsmönnum aðgengilegar í tímaskráningarkerfi stofnunar.
- 4.6.3 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.
Í slíkum tilvikum er heimilt að flytja ótekið orlof til næsta árs.
- 4.6.4 Komi starfsmaður úr öðru starfi án þess að hafa þar notið áunnins orlofs, þá á hann rétt á launalausum orlofi þar til 30 daga orlofi er náð.
- 4.6.5 Hafi starfsmaður sem átti gjaldfallið orlof þann 1. maí 2020, allt að 60 dagar, ekki nýtt þá daga fyrir 30. apríl 2023, falla þeir dagar niður sem eftir standa.

4.7 Áunninn orlofsréttur

- 4.7.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

4.8 Orlofssjóður

- 4.8.1 Ríkissjóður greiðir sérstakt gjald í Orlofssjóð BHM. Gjald þetta skal nema 0,25% af heildarlaunum félagsmanna BHM í þjónustu ríkisins. Gjaldið skal greiða mánaðarlega eftir á skv. útreikningi launagreiðanda.

8. gr. Styrktarsjóður

14. kafli um fjölskyldu- og styrktarsjóð breytist frá 1. janúar 2020 og verði svo hljóðandi:

14.4 Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð

14.4.1 Iðgjald launagreiðanda skal nema 0,75% af heildarlaunum þeirra starfsmanna hlutaðeigandi launagreiðanda sem falla undir samkomulag þetta. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftir á samkvæmt útreikningi launagreiðanda.

9. gr. Lífeyrissjóður

15. kafli hljóði svo:

15 Lífeyrissjóður og viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar

15.1 Aðild að lífeyrissjóði

15.1.1 Starfsmenn sem heyra undir samning þennan skulu eiga aðild að Lífeyrissjóði starfsmanna ríkisins (LSR), ýmist A- eða B-deild eftir því sem lög og samþykktir sjóðsins segja til um.

15.2 Iðgjaldagreiðslur

15.2.1 Sé starfsmaður í A-deild LSR skal iðgjald hans vera 4% og mótframlag launagreiðanda 11,5%, hvoru tveggja af heildarlaunum.

15.2.2 Sé starfsmaður í B-deild LSR skal um iðgjald starfsmanns, mótframlag launagreiðanda og annað fara eftir þeim lögum og samþykktum sem um sjóðinn gilda.

15.3 Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar

15.3.1 Nýti starfsmaður lögbundinn rétt sinn til séreignarsparnaðar, greiðir vinnuveitandi mótframlag til jafns á móti séreignarlífeyrissparnaði starfsmanns, allt að 2%.

10. gr.

Atkvæðagreiðsla og samningsforsendur

Komi til þess að samkomulag náist á almennum vinnumarkaði um breytingu á kjarasamningum þeirra skulu aðilar taka upp viðræður um hvort og þá með hvaða hætti slík breyting taki gildi gagnvart samningum aðila.

Verði kjarasamningum 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 mánaðamót.

Stjórnvöld hafa skipað starfshóp um endurskoðun á reglum vegna endurgreiðslu námslána hjá Lánasjóði íslenskra námsmanna, sem hefur kynnt niðurstöður sínar. Aðildarfélögum þessa kjarasamnings er heimilt að segja honum upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót, ef breytingar í ljósi framangreindrar vinnu liggja ekki fyrir þann 1. janúar 2021. Niðurstaða um það skal tilkynnt gagnaðila eigi síðar en 15. janúar 2021, ella fellur forsenduákvæði hvað þetta varðar úr gildi.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til samþykktar, ásamt bókunum og fylgiskjölum. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 16.00 þann 23. desember 2019 skoðast hann samþykktur.

Reykjavík, 12. desember 2019

f.h. fjármála- og efnahagsráðherra
með fyrirvara um samþykki

f.h. Félags prófessora við ríkisháskóla, með
fyrirvara um samþykki félagsmanna

Bókanir með samkomulagi
fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs
og
Félags prófessora við ríkisháskóla
12. desember 2019

Bókun 1

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

Við vissar aðstæður getur mismunandi meðferð vegna aldurs verið réttlætanleg 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 2

Samningsaðilar eru einhuga um það meginmarkmið að kafli 12 í kjarasamningum, sem fjallar um rétt starfsmanna vegna veikinda og slysa, eigi 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.

Við endurskoðun veikindakaflans verði meðal annars hugað að sameiginlegri skilgreiningu á hugtökunum langtíma- og skammtímaveikindi 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 nákominna.

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. Kostnaður sem af verkefninu kann að hljóttast skiptist á milli vinnuveitenda og getur að hámarki orðið 10 milljónir króna. 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 3

Stofnanir ríkisins eru þekkingarvinnustaðir og starfsemi þeirra byggir fyrst og fremst á þeim mannauði sem þær búa yfir. Tæknibreytingar munu hafa áhrif á starfsumhverfi og inntak starfa hjá ríkinu í náginni framtíð. Slíkar breytingar leiða til þess að tryggja þarf starfsfólki viðeigandi hæfni til að takast á við breytt verkefni. Samningsaðilar eru sammála um að fara skuli fram heildarmat á umgjörð þeirra fræðslumála sem mælt er fyrir um í kjarasamningum og hvernig þau nýtast starfsfólki, stofnunum og ríkinu í heild til sí- og endurmenntunar. Auk þess verði skoðað hvernig starfsþróunaráætlanir og námsleyfi nýtast í sama tilgangi. Vinna hefst 9. september 2021 og gert er ráð fyrir að niðurstöður matsins liggi fyrir í apríl 2022.

Þegar niðurstaða matsins liggur fyrir munu aðilar meta næstu skref, til dæmis hvort tilefni sé til að fara í stefnumótun um fræðslumál aðila.

Bókun 4

Stefnt er að upptöku launaþróunartryggingar milli opinbera og almenna vinnumarkaðarins með aðild BHM. Launaþróunartryggingu er ætlað að tryggja að launaþróun sé að jafnaði svipuð hjá opinberum starfsmönnum og á almennum vinnumarkaði og er þannig ætlað að tryggja að opinberir starfsmenn haldi í við almenna launaþróun á samningstímabilinu.

Bókun 5

Félag prófessora við ríkisháskóla fær framlag frá vinnuveitenda í Starfsmenntunarsjóð Bandalags háskólamanna (BHM) samkvæmt grein 10.3.1 í kjarasamningi þessum. Þar sem fyrirkomulag símenntunar er með öðrum hætti hjá prófessorum en öðrum sjóðsfélögum Starfsmenntunarsjóðs BHM hafa réttindi þeirra í sjóðnum ekki nýst sem skyldi. Er því vert að skoða hvort betra væri að beina því framlagi sem rennur nú til Starfsmenntunarsjóðs BHM heldur til Starfsþróunarsjóðs prófessora.

Markmið Starfsþróunarsjóðs prófessora er að bæta möguleika félagsmanna til að sækja ráðstefnur, sinna rannsóknum og auka möguleika til rannsóknasamstarfs. Aðstæður háskóla til að styrkja prófessora til rannsókna er mismunandi. Með tilkomu Starfsþróunarsjóðsins hefur myndast vettvangur til að jafna stöðu háskólanna þar sem sjóðurinn styður skóla og stofnanir þeirra til að gera prófessorum kleift að vinna að verkefnum sem fara saman við markmið beggja.

Samningsaðilar eru sammála um að frá og með 1. janúar 2020 verði framlagi til Starfsmenntunarsjóðs BHM, samkvæmt grein 10.3.1 í kjarasamningi þessum, beint til Starfsþróunarsjóðs prófessora að sinni. Samhliða þessari aðgerð afsalar Félag prófessora við ríkisháskóla sér rétti sínum til endurkröfu á uppsöfnuðum eignum og réttindum í Starfsmenntunarsjóði BHM. Frá og með gildistöku þessara breytinga skal fjármála- og efnahagsráðuneyti eiga fulltrúa í stjórn Starfsþróunarsjóðs prófessora.

Fylgiskjal 1

Launatafla A gildir frá 1. apríl. 2019

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	448.551	459.765	470.979	482.192	493.406	504.620	515.834	527.047	538.261
02	470.129	481.882	493.635	505.389	517.142	528.895	540.648	552.402	564.155
03	492.785	505.105	517.424	529.744	542.064	554.383	566.703	579.022	591.342
04	516.574	529.488	542.403	555.317	568.231	581.146	594.060	606.974	619.889
05	541.553	555.092	568.631	582.169	595.708	609.247	622.786	636.325	649.864
06	567.781	581.976	596.170	610.365	624.559	638.754	652.948	667.143	681.337
07	595.320	610.203	625.086	639.969	654.852	669.735	684.618	699.501	714.384
08	628.474	644.186	659.898	675.610	691.321	707.033	722.745	738.457	754.169
09	673.465	690.302	707.138	723.975	740.812	757.648	774.485	791.321	808.158
10	741.023	759.549	778.074	796.600	815.125	833.651	852.176	870.702	889.228
11	815.001	835.376	855.751	876.126	896.501	916.876	937.251	957.626	978.001
12	911.123	933.901	956.679	979.457	1.002.235	1.025.013	1.047.791	1.070.570	1.093.348
13	941.801	965.346	988.891	1.012.436	1.035.981	1.059.526	1.083.071	1.106.616	1.130.161
14	981.909	1.006.457	1.031.004	1.055.552	1.080.100	1.104.648	1.129.195	1.153.743	1.178.291
15	1.020.505	1.046.018	1.071.530	1.097.043	1.122.556	1.148.068	1.173.581	1.199.093	1.224.606

Launatafla A gildir frá 1. september. 2020

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	446.645	457.811	468.977	480.143	491.309	502.475	513.641	524.808	535.974
02	468.977	480.701	492.426	504.150	515.875	527.599	539.324	551.048	562.772
03	492.426	504.736	517.047	529.358	541.668	553.979	566.290	578.600	590.911
04	517.047	529.973	542.899	555.826	568.752	581.678	594.604	607.530	620.457
05	542.899	556.472	570.044	583.617	597.189	610.762	624.334	637.907	651.479
06	570.044	584.296	598.547	612.798	627.049	641.300	655.551	669.802	684.053
07	598.547	613.510	628.474	643.438	658.401	673.365	688.329	703.292	718.256
08	628.474	644.186	659.898	675.610	691.321	707.033	722.745	738.457	754.169
09	659.898	676.395	692.893	709.390	725.887	742.385	758.882	775.380	791.877
10	692.893	710.215	727.537	744.860	762.182	779.504	796.826	814.149	831.471
11	727.537	745.726	763.914	782.103	800.291	818.479	836.668	854.856	873.045
12	763.914	783.012	802.110	821.208	840.305	859.403	878.501	897.599	916.697
13	802.110	822.163	842.215	862.268	882.321	902.374	922.426	942.479	962.532
14	842.215	863.271	884.326	905.381	926.437	947.492	968.548	989.603	1.010.658
15	884.326	906.434	928.542	950.650	972.759	994.867	1.016.975	1.039.083	1.061.191
16	928.542	951.756	974.969	998.183	1.021.397	1.044.610	1.067.824	1.091.037	1.114.251
17	974.969	999.344	1.023.718	1.048.092	1.072.466	1.096.841	1.121.215	1.145.589	1.169.963
18	1.023.718	1.049.311	1.074.904	1.100.497	1.126.090	1.151.683	1.177.276	1.202.869	1.228.462

Launatafla A gildir frá 1. janúar. 2021

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	457.811	469.256	480.701	492.147	503.592	515.037	526.482	537.928	549.373
02	480.701	492.719	504.736	516.754	528.772	540.789	552.807	564.824	576.842
03	504.736	517.355	529.973	542.592	555.210	567.829	580.447	593.065	605.684
04	529.973	543.223	556.472	569.721	582.971	596.220	609.469	622.719	635.968
05	556.472	570.384	584.296	598.207	612.119	626.031	639.943	653.855	667.766
06	584.296	598.903	613.510	628.118	642.725	657.333	671.940	686.547	701.155
07	613.510	628.848	644.186	659.524	674.861	690.199	705.537	720.875	736.212
08	644.186	660.290	676.395	692.500	708.604	724.709	740.814	756.918	773.023
09	676.395	693.305	710.215	727.125	744.035	760.945	777.854	794.764	811.674
10	710.215	727.970	745.726	763.481	781.236	798.992	816.747	834.503	852.258
11	745.726	764.369	783.012	801.655	820.298	838.941	857.584	876.228	894.871
12	783.012	802.587	822.163	841.738	861.313	880.888	900.464	920.039	939.614
13	822.163	842.717	863.271	883.825	904.379	924.933	945.487	966.041	986.595
14	863.271	884.852	906.434	928.016	949.598	971.179	992.761	1.014.343	1.035.925
15	906.434	929.095	951.756	974.417	997.078	1.019.738	1.042.399	1.065.060	1.087.721
16	951.756	975.550	999.344	1.023.138	1.046.931	1.070.725	1.094.519	1.118.313	1.142.107
17	999.344	1.024.327	1.049.311	1.074.294	1.099.278	1.124.262	1.149.245	1.174.229	1.199.212
18	1.049.311	1.075.544	1.101.776	1.128.009	1.154.242	1.180.475	1.206.708	1.232.940	1.259.173

Launatafla A gildir frá 1. janúar. 2022

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	466.967	478.641	490.315	501.990	513.664	525.338	537.012	548.686	560.360
02	490.315	502.573	514.831	527.089	539.347	551.605	563.863	576.121	588.379
03	514.831	527.702	540.573	553.444	566.314	579.185	592.056	604.927	617.797
04	540.573	554.087	567.601	581.116	594.630	608.144	621.659	635.173	648.687
05	567.601	581.791	595.981	610.172	624.362	638.552	652.742	666.932	681.122
06	595.981	610.881	625.781	640.680	655.580	670.479	685.379	700.278	715.178
07	625.781	641.425	657.070	672.714	688.359	704.003	719.648	735.292	750.937
08	657.070	673.496	689.923	706.350	722.777	739.203	755.630	772.057	788.483
09	689.923	707.171	724.419	741.667	758.915	776.163	793.412	810.660	827.908
10	724.419	742.530	760.640	778.751	796.861	814.972	833.082	851.193	869.303
11	760.640	779.656	798.672	817.688	836.704	855.720	874.736	893.752	912.768
12	798.672	818.639	838.606	858.573	878.539	898.506	918.473	938.440	958.407
13	838.606	859.571	880.536	901.501	922.466	943.431	964.397	985.362	1.006.327
14	880.536	902.549	924.563	946.576	968.590	990.603	1.012.616	1.034.630	1.056.643
15	924.563	947.677	970.791	993.905	1.017.019	1.040.133	1.063.247	1.086.361	1.109.475
16	970.791	995.061	1.019.331	1.043.600	1.067.870	1.092.140	1.116.410	1.140.679	1.164.949
17	1.019.331	1.044.814	1.070.297	1.095.780	1.121.264	1.146.747	1.172.230	1.197.713	1.223.197
18	1.070.297	1.097.055	1.123.812	1.150.569	1.177.327	1.204.084	1.230.842	1.257.599	1.284.357