

KJARASAMNINGUR

MATVÍS

Matvæla- og veitingafélags Íslands

og

fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs

vegna starfa bryta hjá Landhelgisgæslu Íslands

undirritaður 23. apríl 2013

Gildistími: maí 2011 - 31. janúar 2014

1	KAUP	1
1.1	MÁNAÐARKAUP	1
1.2	RÖÐUN STARFA OG MAT ÁLAGS.....	1
1.3	SÉRSTÖK TÍMABUNDIN UMBUN	1
1.4	ÚTREIKNINGUR DAGKAUPS	2
1.5	ÚTREIKNINGUR TÍMAKAUPS Í DAGVINNU	2
1.6	ÚTREIKNINGUR YFIRVINNUKAUPS	2
1.7	ÚTREIKNINGUR STÓRHÁTÍÐARKAUPS	2
1.8	ÚTREIKNINGUR ÁHÆTTUÞÓKNUNAR.....	2
1.9	ÚTREIKNINGUR SÉRSTAKTS ÁLAGS.....	2
1.10	PERSÓNUUPPBÓT (DESEMBERUPPBÓT).....	2
2	UM VINNUTÍMA	3
2.1	SJÓVÖKUR OG SJÓVÖKUSLIT	3
2.2	VINNU- OG HVÍLDARTÍMAR – VINNUSKYLDA Á SJÓ.....	3
2.3	FRÍDAGAR.....	3
3	MATAR- OG KAFFITÍMAR, FÆÐI OG MÖTUNEYTI	5
3.1	MATSALUR	5
3.2	MATAR- OG KAFFITÍMAR Í HEIMAHÖFN	5
3.3	FÆÐISFÉ Í HEIMAHÖFN	5
4	ORLOF	6
4.1	LENGD ORLOFS	6
4.2	ORLOFSFÉ.....	6
4.3	ORLOFSUPPBÓT	6
4.4	ORLOFSÁRIÐ.....	6
4.5	SUMARORLOFSTÍMI	6
4.6	ÁKVÖRÐUN ORLOFS	7
4.7	VEIKINDI Í ORLOFI.....	7
4.8	FRESTUN ORLOFS	7
4.9	ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR	7
4.10	ORLOFSSJÓÐUR.....	7
4.11	AUKAFRÍ.....	7
5	FERÐIR OG GISTING	8
5.1	FERÐAKOSTNAÐUR INNANLANDS	8
5.2	FERÐAKOSTNAÐUR ERLENDIS	8
5.3	VINNUSÓKN OG FERÐIR	8
6	AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR	9
6.1	AÐBÚNAÐUR TIL SJÓS.....	9
6.2	ÍBÚÐIR ÁHAFNA.....	9
6.3	AÐBÚNAÐUR Í LANDI.....	9
7	TRYGGINGAR	10
7.1	SLYSATRYGGINGAR	10
7.2	LÍFTRYGGING	10
7.3	EIGIN ÁHÆTTA RÍKISSJÓÐS.....	11
7.4	EIGNAMISSIR	11
7.5	FARANGURSTRYGGING	11
7.6	PERSÓNULEGIR MUNIR	11

8	VERKFÆRI OG VINNUFÖT	12
8.1	VERKFÆRI	12
8.2	EINKENNIS- OG HLÍÐARFÖT	12
9	AFLEYSINGAR	13
9.1	AFLEYSINGAR.....	13
10	FRÆÐSLUMÁL	14
10.1	STARFSÞJÁLFUN Á VEGUM STOFNANA	14
10.2	LAUNALAUST LEYFI.....	14
11	STOFNANAÞÁTTUR OG SAMSTARFSNEFNDIR.....	15
11.1	SKILGREINING Á STÖÐU STOFNANASAMNINGS	15
11.2	MARKMIÐ STOFNANASAMNINGS	15
11.3	GERÐ STOFNANASAMNINGS OG VIÐFANGSEFNI.....	15
11.4	BREYTTAR FORSENDUR	16
11.5	SKIPAN OG HLUTVERK SAMSTARFSNEFNDA	16
11.6	STARFSHÆTTIR SAMSTARFSNEFNDA.....	16
12	RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA.....	18
12.1	TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR	18
12.2	RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA	18
12.3	STARFSHÆFNISVOTTORÐ.....	20
12.4	LAUSN FRÁ STÖRFUM VEGNA ENDURTEKINNAR EÐA LANGVARANDI ÓVINNUFÆRNI VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA	20
12.5	LAUSNARLAUN OG LAUN TIL MAKÁ LÁTINS STARFSMANNS.....	20
12.6	SKRÁNING VEIKINDADAGA.....	20
12.7	VEIKINDI OG SLYSAFORFÖLL Í FÆÐINGARORLOFI	20
12.8	VEIKINDI BARNNA YNGRI EN 13 ÁRA.....	20
12.9	STYRKAR- OG SJÚKRASJÓÐUR	21
12.10	ÁKVÆÐI TIL BRÁÐABIRGÐA	21
12.11	STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR	21
13	TILHÖGUN FÆÐINGARORLOFS	22
13.1	GILDISSVIÐ.....	22
13.2	RÉTTARSTAÐA STARFSMANNA Í FÆÐINGARORLOFI.....	22
14	LÍFEYRISSJÓÐSGREIÐSLUR	23
14.1	LÍFEYRISSJÓÐUR	23
15	VIÐBÓTARFRAMLAG TIL LÍFEYRISSPARNADAR	24
15.1	FRAMLAG Í SÉREIGNARSJÓÐ.....	24
16	SKRÁNING, STARFSSKYLDUR OG UPPSAGNARFRESTUR.....	25
16.1	SKRÁNING Í SKIPSRÚM OG AFSKRÁNING.....	25
16.2	FÆRSLA Á MILLI STARFA OG/EDA VINNUSTAÐA	25
16.3	STARFSSKYLDUR	25
16.4	UPPSAGNARFRESTUR OG STARFSLOK	25
17	LAUNASEÐILL OG FÉLAGSGJÖLD.....	26
17.1	LAUNASEÐILL.....	26
17.2	FÉLAGSGJÖLD	26
18	FÉLAGSMÁLEFNI.....	27

18.1	GILDISSVIÐ SAMNINGSINS	27
18.2	FORGANGSRÉTTUR TIL STARFA	27
18.3	MÖNNUN VARÐSKIPA	27
18.4	HEIMAHÖFN.....	27
18.2	TRÚNAÐARMENN	27
19	GILDISTÍMI OG FORSENDUR SAMNINGSINS	28
19.1	GILDISTÍMI SAMNINGSINS	28
19.2	SAMNINGSFORSENDUR.....	28
	BÓKANIR OG FYLGISKJÖL (LAUNATÖFLUR)	29

1 Kaup

1.1 Mánaðarkaup

1.1.1 Mánaðarkaup bryta sem gegna fullu starfi skulu vera samkvæmt meðfylgjandi launatöflu í fylgiskjali 1 frá og með gildistöku nýs stofnanasamnings 1. janúar 2012.

Launataxtar hækkun með samningi dags. 29. september 2011 um 4,25%.

Nýr stofnanasamningur tekur gildi 1. janúar 2012 og meðfylgjandi launatafla tekur gildi frá þeim tíma. Launataflan er í fylgiskjali 1.

Aðilar stofnanasamnings munu endurskoða stofnanasamning 1. maí 2013 og hafa til þess svigrúm til hækkunar sem jafngildi tveimur launaflokkum.

Mánaðarleg 38.000 kr. greiðsla fellur niður sem sérstök greiðsla og verður hluti grunnlauna frá og með 1. janúar 2012.

1.1.1.1 Hækkun launatöflu á samningstímanum

1.3.2012: 3,50%

1.1.2013: 2,00%

1.3.2013: 3,25%

1.1.2014 2,00%

Eingreiðslur:

Samkvæmt samningi frá 29. september 2011 var greidd eingreiðsla 50.000 kr. miðað við fullt starf tímabilið mars 2011 til apríl 2011. Þeir sem voru í hlutastarfi og/eða höfðu starfað skemur fengu hlutfallslega greiðslu.

1.2.2014: Eingreiðsla 40.000 kr. miðað við þá sem eru í fullu starfi í janúar 2014. Þeir sem eru í hlutastarfi og/eða hafa starfað hluta úr mánuði skulu fá hlutfallslega greiðslu.

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. 11.3.1 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 álagspátta 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. gr. 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 gr. 1.2.2 og greiðist aldrei lengur en áhrif þeirra þátta vara. Ákvörðun um greiðslu slíkrar umbunar skal tekin af forstöðumanni og byggjast á skriflegum reglum sem hann hefur kynnt starfsmönnum.

1.4 Útreikningur dagkaups

- 1.4.1 Dagkaup fyrir hvern virkan starfsdag finnst með því að deila með 21,67 í laun skv. gr. 1.1.1 miðað við þann launaflokk og álagsþrep er viðkomandi tekur laun eftir. Greiðist það frá mánudegi til föstudags óháð því hvort frídagur skv. gr. 2.4 fellur á þessa daga.

1.5 Útreikningur tímakaups í dagvinnu

- 1.5.1 Dagvinnutímakaup er reiknað með því að deila með 173,33 í mánaðarkaup skv. gr. 1.1.1 miðað við þann launaflokk og álagsþrep er viðkomandi tekur laun eftir.

1.6 Útreikningur yfirvinnukaups

- 1.6.1 Tímakaup í yfirvinnu er 1,0385% af mánaðarkaupi skv. gr. 1.1.1 miðað við þann launaflokk og álagsþrep er viðkomandi tekur laun eftir.

1.7 Útreikningur stórhátíðarkaus

- 1.7.1 Tímakaup á frívakt á stórhátíðardögum, sbr. gr. 2.4.2 er 1,375% af mánaðarkaupi skv. gr. 1.1.1 miðað við þann launaflokk og álagsþrep er viðkomandi tekur laun eftir.

1.8 Útreikningur áhættuþóknunar

- 1.8.1 Áhættuþóknun á mánuði skal nema 10% af launaflokki 48 án álags og breytast eins og launatafla. Á áhættuþóknunina reiknast launatengd gjöld en ekki orlof.

1.9 Útreikningur sérstakts álags

- 1.9.1 Sérstakt álag skal vera hundraðshluti af mánaðarlaunum (að jafnaði nema u.þ.b. einum þriðja hluta heildarlauna) skv. grein 1.1.1 og reiknast af sama launaflokki og álagsþrepi og mánaðarlaun viðkomandi starfsmanns.

1.10 Persónuuppbót (desemberuppbót)

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

Á árinu 2011 48.800 kr. sérstakt álag 15.000 kr.

Á árinu 2012 50.500 kr.

Á árinu 2013 52.100 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. Desemberuppbót er föst krónutala og tekur ekki hækkunum skv. öðrum ákvæðum kjarasamningsins. Á desemberuppbót 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 desemberuppbót, 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.

2 Um vinnutíma

2.1 Sjóvökur og sjóvökuslit

2.1.1 Sjóvökur

Skylt er að setja sjóvökur þegar landfestar eru leystar. Þetta gildir þó ekki um færslu skips milli bryggja í heimahöfn eða í slipp.

2.1.2 Sjóvökuslit

Slíta skal sjóvöku í heimahöfn og setja á hafnarvaktir þegar skip er bundið við bryggju. Ekki þarf að slíta sjóvökum utan heimahafnar nema skip sé ekki ferðafært að mati skipherra.

2.2 Vinnu- og hvíldartímar – vinnuskylda á sjó

2.2.1 Vinnuskylda bryta um borð í varðskipum er frá 07:00 til 19:00.

2.2.2 Starfsmenn sem standa vaktir skulu hafa hæfilegan tíma til hvíldar og svefns. Hvíldartími skal vera minnst 10 klst. á hverju 24 klukkustunda tímabili. Hvíldartímanum má skipta í mest tvö tímabil og skal annað vera a.m.k. 6 klst. Ekki er skylt að hlíta framangreindum kröfum um hvíldartíma í neyðartilfellum eða þegar æfingar standa yfir eða í öðrum undantekningartilvikum. Þrátt fyrir framangreind ákvæði er heimilt að stytta 10 klst. lágmarkstímabilið niður í a.m.k. 6 klst. samfleytt, svo fremi sem slík stytting nái ekki til fleiri en tveggja daga og menn fái a.m.k. 70 klst. hvíldartíma á hverju sjö daga tímabili.

2.2.3 Fyrir útkall á frívakt er skráð minnst 1 klst. nema reglulegur vinnutími viðkomandi starfsmanns hefjist innan 1 klst. Á tímabilinu 20.00 til 04.00 skal þó skrá 2 klst. fyrir útkall á frívakt nema reglulegur vinnutími viðkomandi starfsmanns hefjist innan 1,5 klst. Líði minna en 1 klst. milli útkalla er skráð óskert vinna þar til vinnu lýkur.

2.2.4 Daglegur vinnutími í heimahöfn er 8 klst. á tímabilinu frá kl. 07.00 til 17.00 frá mánudegi til föstudags. Daglegur vinnutími er skv. ákvörðun stofnunar og hefst þegar starfsmaður mætir á vinnustað og lýkur þegar hann yfirgefur hann.

2.2.5 Þegar skip er bundið við bryggju í heimahöfn og starfsmaður er kallaður til vinnu utan reglulegs vinnutíma eru skráðar að lágmarki 4 klst. nema reglulegur vinnutími starfsmanns hefjist fyrir.

2.2.6 Bryti hefur annars vinnu- og eftirlitsskyldu í heimahöfn í reglubundnum inniverum samkvæmt starfslýsingu LHG.

2.3 Frídagar

2.3.1 Almennir frídagar eru laugardagar og sunnudagar.

2.3.2 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. 12.00
15. Jóladagur
16. Annar í jólum
17. Gamlársdagur eftir kl. 12.00

2.3.3 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

2.3.4 Fyrir hvern laugar- og sunnudag, sérstakan frídag og stórhátíðardag utan heimahafnar ávinnur starfsmaður sér 1 frídag. Þegar bryti er lögskráður gildir þetta einnig í heimahöfn vegna eftirlitskyldu hans.

2.3.5 Frídagar þessir skulu veittir á virkum dögum þegar starfsmaður er afskráður. Þar sem frídagar afskrifast ekki á milli komudags og næsta brottfarardags skips þegar starfsmenn eru á frívakt, hefur stofnun rétt til að krefjast vinnu á starfsstöð í landi eða námskeiðssóknar af þeim brytum sem njóta fleiri frídaga skv. þessu, að því marki sem nánara samkomulag stofnunar og MATVÍS kveður á um. Þessi réttur stofnunar takmarkaðast þó vegna eftirlitskyldu bryta

2.3.6 Þegar starfsmaður er afskráður og fer í frí, koma eingöngu virkir dagar til frádráttar áunnum frídagarétti hans en ekki þeir laugar- og sunnudagar, sérstakir frídagar og stórhátíðardagar sem falla á tímabilið.

2.3.7 Ekki er heimilt að veita frídaga fyrirfram nema starfsmaður óski þess og aðstæður leyfi.

2.3.8 Þeir áunnir og óteknir frídagar, sem ekki hafa verið veittir við starfslok eða áramót, skulu greiddir með 1/21,67 mánaðarkaupi sbr. 1.1.1 með sérstöku álagi skv. gr. 1.9 eins og við á. Frídagar greiðast á því kaupi er gildir á greiðsludegi í réttu hlutfalli við þá stöðu eða þær stöður sem starfsmaður gegndi meðan hann ávann sér frídagana.

2.3.9 Sérstakt bókhald skal halda yfir áunna og úttekna frídaga.

2.3.10 Á sjónvöktum skulu sunnudagar, sérstakir frídagar og stórhátíðardagar haldnir helgir svo sem venja er til og vinnufyrirkomulag vera skv. því.

2.3.11 Þegar varðskip fer í verkefni sem útheimtir lengri útivist en 26 daga án viðkomu í heimahöfn, skulu skipverjar fá 1 aukafrídag fyrir hverja byrjaða 7 daga útiveru umfram 26 daga. Að slíku úthaldi loknu skulu skipverjar fá a.m.k. fjögurra sólahringa frí nema neyðarástand kalli á annað. Ef fjögurra sólahringa fríð næst ekki, skulu framangreindir aukafrídagar ávinnast fyrir hverja byrjaða 7 daga sem úthald varir og allt þar til fjögurra sólahringa fríi í heimahöfn er náð.

2.3.12 Vinni starfsmaður utan heimahafnar á stórhátíðardögum skv. gr. 2.3.3, skal hver unninn stórhátíðardagur bættur aukalega með ½ frídegi. Frídagar þessir skulu auðkenndir sérstaklega á frídagablaði. Skylt er að taka út þessa frídaga og skulu þeir veittir á sama hátt og aðrir frídagar.

3 Matar- og kaffitímar, fæði og mótuneyti

3.1 Matsalur

- 3.1.1 Um borð í skipum skulu starfsmenn hafa aðgang að matsal þar sem framreiddur skal hollur og góður matur þeim að kostnaðarlausu.
- 3.1.2 Á komu- og brottfarardögum skal matur framreiddur í samræmi við þær venjur sem fylgt hefir verið til þessa.
- 3.1.3 Þegar starfsmenn vinna um borð í skipi í heimahöfn, skal launagreiðandi leggja þeim til kaffi, te og mjólk.
- 3.1.4 Séu starfsmenn skyldaðir til að vera um borð að næturlagi í Reykjavík, skal setja í kæliskáp brauð, álegg, egg og mjólk. Einnig skal vera aðstaða til að laga kaffi og te.

3.2 Matar- og kaffitímar í heimahöfn

- 3.2.1 Matarhlé er ein klst. eða hálf á tímabilinu frá kl. 12.00 til kl. 13.00 eftir samkomulagi. Matarhlé telst ekki til vinnutíma. Ef matartími er stytur eða felldur niður með samkomulagi styttest daglegur vinnutími sem því nemur
- 3.2.2 Á venjulegum vinnudegi í heimahöfn skulu vera tveir kaffitímar, 20 og 15 mínútur, og teljast þeir til vinnutíma. Ef kaffitími er stytur eða felldur niður með samkomulagi styttest daglegur vinnutími sem því nemur.
- 3.2.3 Vegna eðlis starfs bryta fer um matar og kaffitíma þeirra skv. starfslýsingu.

3.3 Fæðisfé í heimahöfn

- 3.3.1 Fæðispeningar skulu vera kr. 927,07 á dag þegar ekki er framreiddur matur í heimahöfn skipsins. Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu matvöruliðar í vísitölu neysluverðs (01 Matur og drykkjarvörur) með vísitölu september 2011 sem grunnvísitölu 145,4 stig.

4 Orlof

4.1 Lengd orlofs

- 4.1.1 Lágmarksorlof skal vera 24 virkir dagar eða 192 vinnuskyldustundir miðað við fullt ársstarf. Starfsmaður sem unnið hefur hluta af fullu starfi eða hluta úr ári, skal fá orlof tvo daga eða 16 vinnuskyldustundir fyrir fullt mánaðarstarf
- 4.1.2 Starfsmaður sem nær 30 ára aldri á því almanaksári sem tímabil sumarorlofs tilheyrir, fær að auki orlof sem svarar til þriggja daga eða 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu. Starfsmaður sem nær 38 ára aldri, fær að auki orlof sem svarar til þriggja daga eða 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu.
- 4.1.3 Starfsmaður sem þegar hefur áunnið sér rétt umfram það sem getur í gr.4.1.1 og 4.2.1 skal halda honum en um frekari ávinnslu fer skv. gr. 4.1.2.

4.2 Orlofsfé

- 4.2.1 Starfsmaður skal fá 10,17% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur skv. samningi þessum. Við 30 ára aldur skal hann fá 11,59%. Við 38 ára aldur skal hann fá 13,04%. Orlof greiðist ekki af kostnaðargreiðslum svo sem fæðisfé, landgöngufé og risnu.

4.3 Orlofsuppbót

- 4.3.1 Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2011	26.900 kr. sérstakt álag 10.000 kr.
Á árinu 2012	27.800 kr.
Á árinu 2013	28.700 kr.

Hinn 1. júní ár hvert skal starfsmaður sem hefur verið í starfi til 30. apríl næst á undan, fá greidda sérstaka eingreiðslu, orlofsuppbót, er miðast við fullt starf síðastliðið 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.

4.4 Orlofsárið

- 4.4.1 Orlofsárið er frá 1. maí til 30. apríl.

Hafi annað fyrirkomulag gilt um talningu orlofsdaga skal gæta að því að enginn tapi á breytingunni.

4.5 Sumarorlofstími

- 4.5.1 Tímabil sumarorlofs er frá 2. maí til 15. september.

- 4.5.2 Starfsmaður á rétt á að fá 160 vinnuskyldustunda orlof sitt á sumarorlofstímabilinu og allt að fullu orlofi á sama tíma, verði því komið við vegna starfa stofnunarinnar.

4.5.3 Þegar starfsmaður fer í frí á fyrrgreindu tímabili teljast fyrstu almanaksdagar til jafnlengdar orlofsdagarétti til orlofs. Taki starfsmaður út færri virka daga en um getur í 4.1.2 í orlofi á orlofstímabilinu teljast fyrstu úttektardagar í frí eftir að orlofstímabilinu lýkur til orlofs þar til dagafjöldi skv. 4.1.2 er náð.

4.5.4 Sé orlof eða hluti orlofs tekið eftir að sumarorlofstímabili lýkur, skal sá hluti orlofsins lengjast um 1/4. Sama gildir um sumarleyfi, sem tekið er fyrir sumarorlofstímabil, skv. beiðni stofnunar.

4.6 Ákvörðun orlofs

4.6.1 Yfirmaður ákveður í samráði við starfsmenn, hvenær orlof skuli veitt. Honum er skylt að verða við óskum starfsmanna um, hvenær orlof skuli veitt og skal það veitt á sumarorlofstíma sé þess óskað af hálfu starfsmanna og því verður við komið vegna starfa stofnunarinnar. Nema sérstakar ástæður hamli, skal yfirmaður að lokinni könnun á vilja starfsmanna tilkynna svo fljótt sem unnt er og í síðasta lagi mánuði fyrir byrjun orlofs, hvenær orlof skuli hefjast.

4.7 Veikindi í orlofi

4.7.1 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.

4.8 Frestun orlofs

4.8.1 Nú tekur starfsmaður ekki orlof eitthvert ár. Á hann þá rétt á, með samþykki yfirmanns, að leggja saman orlof þess árs og hins næsta til orlofstöku síðara árið.

Nú tekur starfsmaður ekki orlof eða hluta af orlofi skv. beiðni yfirmanns síns og geymist þá orlofið til næsta árs, ella ber honum þá yfirvinnukaup fyrir starf sitt þann tíma. Annars er starfsmönnum óheimilt að taka vinnu í stað orlofs í starfsgrein sinni.

Komi starfsmaður úr öðru starfi án þess að hafa þar notið áunnins orlofs, þá á hann rétt á launalausum leyfi þar til fullu orlofi er náð.

4.9 Áunninn orlofsréttur

4.9.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

4.10 Orlofssjóður

4.10.1 Launagreiðandi greiðir sérstakt gjald í orlofssjóð MATVÍS. Gjald þetta skal nema 0,25% af heildarlaunum félagsmanna. Gjaldið skal greiða mánaðarlega eftir á skv. útreikningi launagreiðanda.

4.11 Aukafrí

4.11.1 Auk framangreindra frídaga skal leitast við að veita þeim fastráðnu brytum er þess óska frí án launa í allt að 60 daga á ári. Frí þetta veitist í samráði við stofnunina eftir aðstæðum hverju sinni, utan orlofstíma.

4.11.2 Stofnanir munu leitast við að veita fastráðnum brytum sem þess óska og starfað hafa hjá stofnunni 10 ár eða lengur, leyfi án launa í allt að einu ári, enda gildi almennar reglur um uppsagnarfresti á leyfistímanum.

5.1 Ferðakostnaður innanlands

- 5.1.1 Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum launagreiðanda greiðist eftir reikningi enda fylgi fullnægjandi frumgögn. Sama gildir ef hluti vinnudags er unninn svo langt frá föstum vinnustað að starfsmaður þarf að kaupa sér fæði utan heimilis eða fasts vinnustaðar.
- 5.1.2 Greiða skal gisti- og fæðiskostnað með dagpeningum sé um það samkomulag eða ekki unnt að leggja fram reikning. Um upphæð dagpeninga fer skv. ákvörðun ferðakostnaðarnefndar ríkisins.
- 5.1.3 Fari skipverji í frí í hérlandri höfn utan Reykjavíkur, greiðir launagreiðandi fargjald hans með áætlunarferð frá skipinu til Reykjavíkur. Farartækið skal valið í samráði við launagreiðanda.

5.2 Ferðakostnaður erlendis

- 5.2.1 Fargjöld á ferðalögum erlendis skulu greiðast eftir reikningi enda fylgi ávallt fullnægjandi frumgögn.
- 5.2.2 Annar kostnaður á ferðalögum erlendis greiðist með dagpeningum. Um upphæð þeirra fer skv. ákvörðun ferðakostnaðarnefndar ríkisins.
- 5.2.3 Af dagpeningum á ferðalögum erlendis ber að greiða allan venjulegan ferðakostnað, annan en fargjöld, svo sem kostnað vegna ferða að og frá flugvelli, fæði, húsnæði, minni háttar risnu og hvers konar persónuleg útgjöld.
- 5.2.4 Dagpeningar vegna þjálfunar- og eftirlitsstarfa skulu ákveðnir af ferðakostnaðarnefnd ríkisins.

5.3 Vinnusókn og ferðir

- 5.3.1 Starfsmenn skulu sækja vinnu til fasts ráðningarstaðar á eigin vegum og í tíma sínum.
- 5.3.2 Greiða skal starfsmönnum sem samningur þessi tekur til, kostnað fyrir notkun eigin bifreiðar í þágu LHG samkvæmt framlagningu akstursdagbókar. Við útkall skal miða við 30 km. akstur í hvert skipti. Kostnaður við hvern ekinn km. skal greiddur samkvæmt akstursgjaldi ríkisstarfsmanna. Akstur milli heimilis og vinnustaðar telst ekki í þágu vinnuveitanda nema um útkall sé að ræða.

6 Aðbúnaður og hollustuhættir

6.1 Aðbúnaður til sjós

6.1.1 Þar sem því verður við komið skal vera legubekkur af viðurkenndri gerð og stærð í hverju herbergi. Skal leitast við að koma honum svo fyrir, að hann komi sem mest þvert á hvíluna í herberginu.

6.1.2 Í nýjum skipum skal vera sérstakt baðherbergi til afnota fyrir yfirmenn skipsins, sjófatageymsla yfirmanna, svo og sérstakur klefi, sem yfirmenn geta notað sem skrifstofu og til geymslu skipsskjala, mælitækja, teikninga og annarra muna er tengjast starfi viðkomandi yfirmanns.

6.1.3 Símakostnaður

Starfsmenn verða ekki krafir um greiðslu vegna notkunar áhafnarsíma um borð í skipi enda sé um kostnað vegna notkunar við heimili þeirra að ræða.

LHG setur viðmið um eðlilegan kostnað vegna sambands við heimili í samráði við MATVÍS.

6.2 Íbúðir áhafna

6.2.1 Íbúðum áhafna skal haldið í góðri umhirðu.

6.2.2 Útgerðin leggur til rúmfatnað og handklæði og sér um þvotta á honum.

6.3 Aðbúnaður í landi

6.3.1 Fari starfsmaður til starfa í landi, gilda um vinnustað hans lög nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.

7.1 Slysatriggingar

- 7.1.1 Stofnun skal tryggja starfsmann sem samningur þessi tekur til í samræmi við ákvæði 172. gr. laga nr. 34/1985.
- 7.1.2 Bætur úr váttryggingu þessari skulu ákvarðast á grundvelli reglna skaðabótalaga nr. 50/1993 með síðari breytingum og um hana skulu að öðru leyti gilda almennir skilmálar fyrir slysatriggingu sjómanna hjá aðildarfélögum Samtaka fjármálafyrirtækja.
- Bætur má lækka eða fella niður ef tjónþoli hefur valdið slysi af ásetningi eða stórkostlegu gáleysi.
- 7.1.3 Trygging gegn slysadauða og/eða varanlegri slysaörorku, gildir meðan starfsmaður er skráður á skipið, svo og ef hann er á kaupum hjá viðkomandi stofnun, vegna slyss eða veikinda. Jafnframt gildir tryggingin fyrir fastráðinn starfsmann á meðan hann er í fríi vegna orlofs eða áunninna frídaga. Tryggingin tekur ekki til slysa, sem starfsmaður kann að verða fyrir við störf í þágu annarra en viðkomandi stofnunar, hvort sem greiðsla er innt af hendi fyrir þau störf eða ekki. Þá tekur tryggingin ekki til slysa, er starfsmaðurverður fyrir við arðbæra vinnu í eigin þágu.
- Eigi tjónþoli rétt til bóta úr lögboðinni ábyrgðartryggingu ökutækis eða slysatriggingu ökumanns og eiganda, skerðast bætur úr þessari váttryggingu sem því nemur.
- 7.1.4 Dánarbætur greiðast í samræmi við ofangreind lög en örorkubætur hinum slasaða sjálfum.
- 7.1.5 Trygging þessi skerðir ekki rétt starfsmanns til greiðslu úr lífeyrissjóði.
- 7.1.6 Tryggingarfé samkvæmt þessum lið skal koma til frádráttar slysa- eða dánarbótakröfu á hendur útgerðinni.
- 7.1.7 Hjá LHG taki slysatriggingabætur skv. 172.gr. siglingalaga nr. 34/1985 eftirfarandi aukahækkun frá 1.júlí 1989 að telja:
- Dánarbætur hækki um 10% og örorkubætur um 20%.

7.2 Líftrygging

- 7.2.1 Stofnun líftryggir hvern þann starfsmann sem starfar skv. samningi þessum. Líftryggingarfjárhæðin skal vera kr. 3.568.249 frá og með apríl 2012 (2. ársfjórðungi) og breytist síðan ársfjórðungslega í sama mæli og dánarbætur skv. a.- lið 1. tl. 2. mgr. 172. gr. laga nr. 34/1985. Líftrygging þessi greiðist ekki ef hinn tryggði deyr af völdum slyss.
- 7.2.2 Láti hinn tryggði ekki eftir sig maka eða börn skal þó aðeins greiða helming tryggingarupphæðarinnar til dánarbús hins látna. Með maka er hér einnig átt við sambúðarmann eða sambúðarkonu sbr. 44. gr. laga um alm.tryggingar.
- 7.2.3 Fyrrgreind fjárhæð lækkar um 4% fyrir hvert aldursár eftir að hinn tryggði nær 50 ára aldri og fellur niður eftir að hann nær 70 ára aldri.
- 7.2.4 Um ofangreinda tryggingu gilda eftir því sem við á að öðru leyti, skilmálar líftryggingafélaganna fyrir hóplíftryggingar. Tryggingin gildir frá þeim degi að maður kemur til starfa hjá stofnun og gildir til þess dags er hann hættir störfum.
- 7.2.5 Veikist skipverji meðan hann var lögskráður og leiði veikindin til dauða innan tveggja mánaða frá afskráningu, gildir tryggingin.

7.3 Eigin áhætta ríkissjóðs

7.3.1 Um kaup stofnana á váttryggingum fer skv. reglugerð nr. 33/1988.

7.4 Eignamissir

7.4.1 Missi starfsmaður föt sín eða aðrar eigur, er hann hefur með sér á skipi við eldsvoða, sjóskaða eða á annan hátt greiðir stofnunin honum skaðabætur samkvæmt sjómannalögum nr. 35/1985 og gildandi reglugerð (nr. 224/1999).

7.4.2 Skemmist nokkur hluti eigna starfsmanns af fyrrgreindum ástæðum greiðast skaðabætur eftir mati óvilhallra manna nema samkomulag verði um bætur.

7.5 Farangurstrygging

7.5.1 Farangur starfsmanna á ferðalögum á vegum vinnuveitanda skal tryggður skv. reglum um farangurstryggingu nr. 281/1988.

7.6 Persónulegir munir

7.6.1 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 tjónið metið af einum fulltrúa frá hvorum aðila.

Slík tjón verða einungis bætt ef þau verða vegna óhapps á vinnustað. Eigi skal bæta slík tjón ef þau verða sannanlega vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns.

Greinin gildir ekki ef greinar 7.4 eða 7.5 eiga við.

8 Verkfæri og vinnuföt

8.1 Verkfæri

8.1.1 Starfsmenn eru ekki skyldugir að leggja sér til verkfæri nema svo sé sérstaklega um samið.

8.2 Einkennis- og hlífðarföt

8.2.1 Þar sem krafist er einkennisfatnaðar eða sérstök hlífðarföt eru nauðsynleg, skal starfsmönnum séð fyrir slíkum fatnaði, þeim að kostnaðarlausu. Sama gildir um hlífðarföt vegna óþrifalegra starfa og starfa sem hafa óvenjulegt fataslit í för með sér.

Brytar skulu fá ókeypis þvott á vinnufötum. Vinnufatnaður telst vera: Hvítur jakki, buxur, húfa, svunta, og skór.

8.2.2 Starfsmönnum skal lagður til þeim að kostnaðarlausu sá hlífðarútbúnaður sem krafist er skv. öryggisreglum, (svo sem öryggisskór, eyrnaskjól, gasgrímur og öryggishjálmar), enda er starfsmönnum skylt að nota hann.

8.2.3 Hreinsun á fatnaði skv. gr. 8.2.1 og 8.2.2 skal látin í té starfsmanni að kostnaðarlausu þrisvar á ári. Meiriháttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af vinnuveitandans hálfu. Starfsmenn skulu fara vel og samviskusamlega með vinnufatnað og hlífðarföt.

8.2.4 Ef starfsmaður lætur af starfi, skal hann standa skil á fatnaði skv. reglum eftir 8.2.5.

8.2.5 Stofnun skal staðfesta nógildandi reglur, í samræmi við reglugerðir, fyrri kjarasamningsákvæði og aðrar reglur, fyrir hvert stéttarfélag. Stofnun og stéttarfélag skulu semja sín á milli um breytingar á þeim reglum.

9 Afleysingar

9.1 Afleysingar

- 9.1.1 Um afleysingar fer skv. siglinga- og sjómanna­lögum nr. 34 og 35 frá 19. júní 1985 og lögum um áhafnir íslenskra fiskiskipa, varðskipa, skemmtibáta og annarra skipa nr. 30/2007 frá 2007.

10 Fræðslumál

10.1 Starfsþjálfun á vegum stofnana

- 10.1.1 Landhelgisgæslan greiðir allan kostnað starfsmanna við þá endur- og símenntun sem miðar að því að viðhalda nýjustu þekkingu og tækni vegna starfs þeirra og hæfni. Slík menntun skal afráðin í samráði LHG og starfsmanna.
- 10.1.2. Ákveði Landhelgisgæslan að greiða starfsmönnum laun á meðan þeir afla sér frekari menntunar skal hún semja við viðkomandi starfsmenn um hvaða launafjárhæðir í samningi þessum skuli miða við. Sama á við um annað nám af svipuðum toga.

10.2 Launalaust leyfi

- 10.2.1 Starfsmaður skal eiga rétt á launalausum leyfi ef honum býðst tækifæri og/eða styrkur til að vinna að tilteknu verkefni, m.a. tengdu starfi hans. Slíkt leyfi skal tekið í samráði við yfirmann stofnunar.

11 Stofnanabáttur og samstarfsnefndir

11.1 Skilgreining á stöðu stofnanasamnings

11.1.1 Stofnanasamningur er hluti af kjarasamningi og er meðal annars ætlað að stuðla að skilvirkara launakerfi sem tekur mið af þörfum og verkefnum stofnunar og starfsmanna hennar. Hann er sérstakur samningur milli stofnunar og stéttarfélags um aðlögun tiltekinna þátta kjarasamningsins að þörfum stofnunar og starfsmanna með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur stofnun sérstöðu. Samstarfsnefndir samkvæmt gr. 11.5.1 annast gerð og breytingar stofnanasamninga. Viðræður um gerð stofnanasamnings fara fram undir friðarskyldu.

11.2 Markmið stofnanasamnings

11.2.1 Aðilar kjarasamningsins eru sammála um að markmið þeirra, með að færa í hendur stofnunar og stéttarfélags/starfsmanna hennar útfærslu tiltekinna þátta kjarasamningsins, er að styrkja starfsemi viðkomandi stofnunar þegar til lengri tíma er litið og skapa þannig forsendur fyrir betri starfsskilyrðum starfsmanna.

Einnig 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 stofnana.

11.2.2 Markmið stofnanasamnings er að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað til þess að auka gæði opinberrar þjónustu. Einnig að gefa starfsmönnum tækifæri til að þróast og bæta sig í starfi og þar með að auka möguleika á bættum kjörum.

Samstarfinu er ætlað að bæta rekstrarskipulag stofnunar, bæta nýtingu rekstrarfjármagns og skapa grundvöll fyrir aukinni hagræðingu og skilvirkara launakerfi.

11.3 Gerð stofnanasamnings og viðfangsefni

11.3.1 Í stofnanasamningi skal semja um grunnröðun starfa og hvaða þættir og/eða forsendur skuli ráða röðun þeirra. Þar skal fyrst og fremst miðað við að um sé að ræða viðvarandi og stöðugt verksvið og eins að þar sé verið að meta þá þætti starfsins sem leiða af þeim verkefnum/viðfangsefnum sem stofnun ber að sinna. Eins er heimilt að semja um persónubundna þætti sem gera menn hæfari en ella til að sinna viðkomandi starfi.

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

1. Skipurit stofnunar eða annað formlegt starfsskipulag.
2. Umfang verkefna/starfa svo sem manna- eða fjárforráðum eða erfiðleikastigi verkefna og/eða ábyrgð.
3. Aukin hæfni starfsmanns sem gæti verið tengt ýmist, formlegri menntun, eða áhuga og framtaki starfsmanns við að afla sér símenntunar og þekkingar sem að gagni koma í starfi.
4. Aukin reynsla starfsmanns, t.d. starfsreynsla ýmist innan stofnunar eða í sambærilegum störfum.
5. Góður árangur og frammistaða starfsmanns sem gæti tengst árangurs- eða frammistöðumati einstaklings eða einingar sem hann tilheyrir.
6. Sjálfstæði í vinnubrögðum eða frumkvæði í starfi, sem gæti verið mælt í faglegri ábyrgð.

Þegar fyrir liggur sameiginleg afstaða til m.a. þessara þátta er þar með búið að ákveða hvaða þættir skuli ráða röðun starfsmanna þessarar stofnunar. Starfsmaður á rétt á að fá röðun sína endurmetna telji hann sig uppfylla fyrrgreindar forsendur og stofnun er skylt að endurraða honum ef eitthvað hefur verið vanmetið. Ef stofnun hafnar breytingu á fyrra mati þá getur starfsmaður skotið máli sínu til samstarfsnefndar og þar er tekin endanleg ákvörðun um það hvort röðun starfsmanns skuli breytt eða ekki.

11.3.2 Í stofnanasamningi skal einnig heimilt að semja um vinnumagn og verkefni og áhrif þeirra á launasetningu. Fastlaunakerfi geta þannig verið hluti af stofnanasamningi. Slík kerfi geta bæði fengið útfall í launaröðun og öðrum greiðslum. Greina skal með málefnalegum og ljósum hætti hvaða þættir og/eða forsendur skuli ráða slíkum fastlaunakerfum. Slíkir þættir geta verið reglubundið vinnufyrirkomulag, jöfnun álagstoppa, breytilegar starfsskyldur eða sérstakir áhættu- eða erfiðleikaþættir. Þó grunnur slíkra samninga sé hluti stofnanasamnings þá getur útfærsla hans verið bæði einstaklings- og/eða hópabundin.

11.3.3 Bæði grunnlaunasetning og persónubundnir viðbótarþættir skv. 11.3.1 og þættir svo sem vinnumagn og fastlaunakerfi skv. 11.3.2 skulu miðast við kjarnamarkmið stofnana auk eftirfarandi grunnagna:

- Hæfnisgreiningu starfa
- Almennar starfslýsingar
- Starfsmannastefnu stofnunar
- Rekstrar- og hagkvæmismarkmið stofnunar
- Kerfisbundin samskipti starfsmanna og stofnunar

11.4 Breyttar forsendur

11.4.1 Heimilt er hvorum aðila um sig, stofnun eða fulltrúum stéttarfélags að óska eftir endurskoðun stofnanasamnings verði umtalsverðar breytingar á forsendum hans. Eigi sjaldnar en annað hvert ár skal metið hvort forsendur starfaflokkunar hafi breyst þannig að ástæða sé til að gera breytingar á stofnanasamningnum.

Sem dæmi um breytingar á forsendum má nefna breytingar á forsendum starfaflokkunar hjá stofnun og/eða breytingar á hlutverki eða starfsemi stofnunar.

11.5 Skipan og hlutverk samstarfsnefnda

11.5.1 Hjá þeim stofnunum ríkisins sem fara með framkvæmd kjarasamninga í umboði fjármálaráðherra, skal komið á sjálfstæðum samstarfsnefndum, sem skipaðar eru allt að 3 fulltrúum frá hvorum aðila, þ.e. stéttarfélagi/starfsmönnum og stofnun og 3 til vara. Að öllu jöfnu skal trúnaðarmaður á vinnustað vera í forsvari í nefndinni af hálfu félagsins. Forstöðumaður tilnefnir fulltrúa stofnunar.

Samstarfsnefnd hafi m.a. það hlutverk að fjalla um forsendur starfaflokkunar, röðun einstakra starfa í launaflokka og koma á sáttum í ágreiningsmálum sem rísa kunna út af samningi þessum. Í sérstökum tilvikum þar sem starfsmaður fellur ekki að hinum almennu skilgreiningum er gilda um tiltekið starf í viðkomandi launaflokki er heimilt, með samkomulagi í samstarfsnefnd, að raða honum í hærri launaflokk.

11.6 Starfshættir samstarfsnefnda

11.6.1 Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum til nefndarinnar og kallað hana til starfa. Beina skal erindi til gagnaðila með skriflegum hætti. Gagnaðili skal koma á samstarfsnefndarfundum 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 röðun 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.

- 11.6.2 Náist ekki samkomulag í nefndinni innan þriggja mánaða frá því að málið kemur til meðferðar á vettvangi hennar, getur hvor aðila um sig óskað eftir því að inn í samstarfsnefndina komi annars vegar fulltrúi frá ráðuneyti viðkomandi stofnunar og hins vegar fulltrúi tilnefndur af stjórn stéttarfélagsins.

12 Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa

12.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

- 12.1.1 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 hlutaðeigandi stofnunar. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem forstöðumanni /yfirmanni stofnunar þykir þörf á.
- 12.1.2 Ef starfsmaður kemur ekki til starfa vegna veikinda eða slyss í meira en 5 vinnudaga samfleytt, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði. Ef um er að ræða endurteknar fjarvistir starfsmanns, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns.
- 12.1.3 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns en þó ekki sjaldnar en mánaðarlega. Frá þessu má þó veita undanþágu eftir tillögu trúnaðarlækni ef hann telur auðsætt að um lengri veikindafjarvist verði að ræða.
- 12.1.4 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 greidd af vinnuveitanda.
- 12.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 12.1.1-12.1.4. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 12.1.6 Vinnuveitandi greiði 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.

12.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

- 12.2.1 Starfsmaður sem ráðinn er til starfa á mánaðarlaunum skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi í a.m.k. 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 12.2.6 - 12.2.7 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

<u>Starfstími</u>	<u>Fjöldi daga</u>
0- 3 mánuði í starfi	14 dagar
Næstu 3 mánuði í starfi	35 dagar
Eftir 6 mánuði í starfi	119 dagar
Eftir 1 ár í starfi	133 dagar
Eftir 7 ár í starfi	175 dagar

Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 12.2.6-12.2.7. Eins gilda ákvæði sjómannalaga ef þau ganga framur en ákvæði þessa kafla.

<u>Starfstími</u>	<u>Fjöldi daga</u>
Eftir 12 ár í starfi	273 dagar
Eftir 18 ár í starfi	360 dagar

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

- 12.2.2 Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu, sbr. þó gr. 12.2.3, eða er ráðinn skemur en 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 12.2.6 - 12.2.7 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

<u>Starfstími</u>	<u>Fjöldi daga</u>
Á 1. mánuði í starfi	2 dagar
Á 2. mánuði í starfi	4 dagar
Á 3. mánuði í starfi	6 dagar
Eftir 3 mánuði í starfi	14 dagar
Eftir 6 mánuði í starfi	30 dagar

Við framantallinn rétt bætist auk þess réttur til dagvinnulauna í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 12.2.6-12.2.7.

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

- 12.2.3 Réttur eftirlaunaþega í tímavinnu, eða annars konar vinnu, til launa vegna óvinnufærni af völdum veikinda eða slysa skal vera 1 mánuður á hverjum 12 mánuðum. Laun í veikindum skal miða við meðaltal dagvinnulauna síðustu 3 mánuði fyrir veikindi.

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

- 12.2.4 Starfsmaður sem skilar vinnuskyldu sinni óreglubundið eða með öðrum hætti en dagvinnumaður í reglubundinni vinnu, skal teljast hafa verið fjarverandi í eina viku þegar hann hefur verið óvinnufær vegna veikinda eða slysa sem nemur vikulegri vinnuskyldu hans og hlutfallslega þegar um styttri eða lengri fjarvist vegna óvinnufærni er að ræða.

- 12.2.5 Við mat á ávinnslurétti starfsmanns skv. gr. 12.2.1 skal auk þjónustuldurs hjá viðkomandi launagreiðanda einnig telja þrjú ár til ávinnslu vegna starfa fyrir ráðningu.

- 12.2.6 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, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaxsmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi. Í veikindum kennara skal greiða samkvæmt þeirri stundaskrá sem í gildi er eða síðast gildi miðað við upphaf veikinda hans.

- 12.2.7 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. 12.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaxsmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 12.2.6.

Starfsmaður skóla og annarra stofnana þar sem venjuleg starfsemi liggur niðri hluta ársins, skal í stað reglu þessarar aðeins fá greidda aðra yfirvinnu en greinir í gr. 12.2.6 þá mánuði sem venjuleg starfsemi fer fram og skal yfirvinnustundafjöldinn ákveðinn með því að finna mánaðarlegt meðaltal þeirra tilfallandi yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 9 heilu starfsmánuði stofnunarinnar eða samsvarandi tímallengd ef starfsmánuðir eru færri eða fleiri.

- 12.2.8 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 12.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.

- 12.2.9 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 12.2.7 frá upphafi fjarvistanna.

12.2.10 Ef starfsmaður að læknisráði og með leyfi forstöðumanns vinnur skert starf vegna slyss eða veikinda, skal miða greiðslu veikindalauna fyrir dagvinnu við það starfshlutfall sem vantar á að hann sinni fullu starfi.

12.3 Starfshæfnisvottorð

12.3.1 Starfsmaður sem verið hefur óvinnufær vegna veikinda eða slysa samfelld í 1 mánuð eða lengur, má ekki hefja starf að nýju nema læknir votti að heilsa hans leyfi. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

12.4 Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa

12.4.1 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slysa svo mánuðum skiptir á hverju ári um fimm ára tímabil og ekki er skýlaust vottað samkvæmt ákvæðum gr. 12.3.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.

12.4.2 Þegar starfsmaður hefur verið samfelld frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er hann átti rétt á að halda launum í fjarveru sinni skv. gr. 12.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.

12.4.3 Ekki skulu framangreind ákvæði um veikinda- og slysaforföll vera því til fyrirstöðu að starfsmaður láti af störfum er hann óskar þess ef hann er samkvæmt læknisvottorði orðinn varanlega ófær um að gegna starfi vegna vanheilsu. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

12.5 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns

12.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 12.4.1-12.4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 12.2.6 í 3 mánuði.

12.5.2 Sama gildir um greiðslu vegna látins starfsmanns ef hinn látni var í hjúskap, staðfestri samvist, skráðri sambúð eða sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar í merkingu 44. gr. almannatryggingalaga nr. 117/1993.

12.5.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 12.4.1-12.4.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 12.5.1 -12.5.2 koma til álita. Þetta á þó ekki við ef launagreiðslum hefur áður lokið, t.d. vegna þess að réttur til launa í veikindum skv. gr. 12.2.1-12.2.10 var tæmdur.

12.6 Skráning veikindadaga

12.6.1 Halda skal skrá yfir veikindadaga starfsmanns við hverja stofnun. Ef starfsmaður flyst milli starfa, skal leggja saman veikindadaga hans í báðum störfum eftir því sem við á.

12.7 Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi

12.7.1 Veikindatími starfsmanns í fæðingarorlofi telst ekki til veikindaforfalla og á starfsmaður ekki rétt til launa í veikinda- og slysatilvikum þann tíma.

12.8 Veikindi barna yngri en 13 ára

12.8.1 Annað foreldri á rétt á að vera frá vinnu í samtals 12 vinnudaga (96 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf) á hverju almanaksári vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Í þessum fjarvistum skal greiða starfsmanni

dagvinnulaun og álag skv. reglubundinni varðskrá/vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum.

12.9 Styrktar- og sjúkrasjóður

12.9.1 Launagreiðandi greiðir í styrktar- og sjúkrasjóð viðkomandi félags 0,3% af sömu kaupliðum og orlof reiknast af.

12.10 Ákvæði til bráðabirgða

12.10.1 Starfsmaður sem hefur fyrir gildistöku þessa samnings 1. janúar 2012, áunnið sér fleiri veikindadaga skv. áðurgildandi reglum, skal halda þeim á meðan á samfelldri ráðningu stendur en um frekari ávinnslu fer skv. kafla þessum.

12.11 Starfsendurhæfingarsjóður

12.11.1 Iðgjald launagreiðanda í Starfsendurhæfingarsjóð skal nema 0,13% af heildarlaunum félagsmanna.

13 Tilhögun fæðingarorlofs

13.1 Gildissvið

13.1.1 Kafli þessi tekur til foreldris sem er í a.m.k. 25% starfi og starfað hefur í samfelld 6 mánuði fyrir fæðingu barns síns hjá hlutaðeigandi launagreiðanda og er með gilda ráðningu við upphaf orlofsins.

13.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

13.2.1 Um uppsöfnun og vernd réttinda í fæðingarorlofi fer skv. 14. gr. laga nr. 95/2000, um fæðingar- og foreldraorlof, þó með þeirri viðbót sem talin er upp hér á eftir.

13.2.2 Starfsmaður sem hefur töku fæðingarorlofs, telst skv. framangreindu vera leystur undan vinnuskyldu á meðan á fæðingarorlofi hans stendur, sbr. 29. gr. framangreindra laga.

13.2.3 Starfsmaður launagreiðanda sem er í fæðingarorlofi nýtur réttinda til greiðslu sumarorlofs, persónu- og orlofsuppbótar. Starfsmaður er áfram í þeim lífeyrissjóði/um sem hann hefur tilheyrt sem starfsmaður launagreiðanda en launagreiðandi ber ábyrgð á réttindaávinnslu starfsmanns í B-deild Lífeyrissjóðs starfsmanna ríkisins.

13.2.4 Starfsmaður sem nýtur fyrirframgreiðslu launa, skal eiga rétt til fyrirframgreiðslu frá launagreiðanda þann mánuð sem hann hefur töku fæðingarorlofs og fellur sá réttur niður þann mánuð sem hann kemur til baka úr fæðingarorlofi.

14 Lífeyrissjóðsgreiðslur

14.1 Lífeyrissjóður

14.1.1 Um lífeyrissjóðsaðild og lífeyrissjóðsréttindi fer skv. reglum viðkomandi lífeyrissjóða.

14.1.2 Mótframlag atvinnurekanda skal vera 11,5%. Mótframlag þetta byggir á þeim forsendum að ekki verði breytingar á lífeyriskerfi opinberra starfsmanna og að ef tryggingastærðfræðilegar forsendur leiða til breytingar á mótframlagi hjá Lífeyrissjóði starfsmanna ríkisins þá breytist mótframlag samkvæmt þessari grein á sama hátt.

15 Viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar

15.1 Framlag í séreignarsjóð

- 15.1.1 Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð, greiðir vinnuveitandi framlag á móti sem nemur 2% gegn a.m.k. 2% framlagi starfsmanns.

16 Skráning, starfsskyldur og uppsagnarfrestur

16.1 Skráning í skipsrúm og afskráning

16.1.1 Um lögskráningu skipverja fer skv. lögum um lögskráningu sjómanna. Ekki skal lögskrá manni eða afskrá án samráðs við hlutaðeigandi yfirmann.

16.2 Færsla á milli starfa og/eða vinnustaða

16.2.1 Tilkynna skal starfsmanni um færslu milli starfa og/eða færslu milli vinnustaða með minnst 48 klst. fyrirvara. Stofnun skal þó almennt hafa einnrar viku fyrirvara á slíkum tilfærlum.

Starfsmenn eru ráðnir til stofnunar nema annað sé tekið fram.

16.3 Starfsskyldur

16.3.1 Um skipsstörfín fer skv. III. kafla sjómannalaga nr. 35/1985 og stofnanasamningi.

16.4 Uppsagnarfrestur og starfslok

16.4.1 Uppsagnarfrestur starfsmanna fer eftir ákvæðum 9.gr. sjómannalaga nr. 35/1985 og er skv. þeim þrjú mánuðir nema um annað sé samið.

16.4.2 Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfellt starf hjá stofnun, 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.

17 Launaseðill og félagsgjöld

17.1 Launaseðill

- 17.1.1 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, fjöldi yfirvinnustunda, uppsöfnun frítökuréttar og sundurliðun einstakra tekna og frádráttarliða sem leiða til útgreiddrar launafjárhæðar.

17.2 Félagsgjöld

- 17.2.1 Nú óskar stéttarfélag þess að launagreiðandi sjái um innheimtu félagsgjalda og skal félagið þá afhenda honum véltæk gögn yfir þá félagsmenn sem gjaldskyldir eru, með þeim upplýsingum sem launagreiðandi óskar. Félagsgjöld skv. þessari grein skulu tekin af kaupum félaga 1. hvers mánaðar og skilað fyrir 10. næsta mánaðar á eftir.

Launagreiðanda er rétt að krefjast staðfestingar á félagaskránni, svo og að fella niður af henni starfsmenn ef vafi þykir leika á hvort um aðild að félaginu sé að ræða.

18 Félagsmálefni

18.1 Gildissvið sammingsins

18.1.1 Samningur þessi tekur til félagsmanna MATVÍS sem starfa hjá LHG.

18.2 Forgangsréttur til starfa

18.2.1 Félagar í MATVÍS, hafa forgangsrétt til starfa á skipum LHG. (Sbr. 1. gr. 1. nr. 50/1961). Á sama hátt gengur LHG fyrir öðrum vinnuveitendum þegar skortur er á brytum til starfa.

18.2.2 Ef skip liggur í höfn og brytar eru afskráðir, skulu þeir eiga forgangsrétt til þeirrar vinnu sem inna þarf af hendi til viðhalds og umhirðu í eldhúsi er þeir hafa kunnáttu til.

18.3 Mönnun varðskipa

18.3.1 Um fjölda bryta fer skv. lögum nr. 50/1961 um bryta og matreiðslumenn á farskipum og fiskiskipum.

18.4 Heimahöfn

18.4.1 Heimahöfn varðskipa er Reykjavík.

18.2 Trúnaðarmenn

18.2.1 Félagsmönnum MATVÍS hjá LHG er heimilt að velja sér einn trúnaðarmann úr sínum hópi. Félagsmönnum er heimilt að snúa sér til trúnaðarmanns með hvers konar óskir eða athugasemdir viðvíkjandi aðbúnaði, kjörum eða öðru er þeir telja ábótavant. Trúnaðarmaður skal í engu gjalda þess hjá yfirmanni eða stofnun þótt hann beri fram slík mál fyrir hönd félagsmanna.

19 Gildistími og forsendur samningsins

19.1 Gildistími samningsins

19.1.1 Kjarasamningur þessi gildir frá 1. maí 2011 til 31. janúar 2014 og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

19.2 Samningsforsendur

19.2.1 Komi til þess að samningum á almennum vinnumarkaði verði, eftir 1. janúar 2013, sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa skal aðilum heimilt að segja samningnum upp fyrir 15. febrúar eða 2013 og fellur hann þá strax úr gildi.

Leiði endurskoðun nefndarinnar sem fjallar um forsendur kjarasamninga á almennum vinnumarkaði aftur á móti til þess að þar náist samkomulag um breytingu á samningum skal sambærileg breyting gilda um þennan samning.

Reykjavík, 23. apríl 2013

F.h. samninganefndar ríkisins
með fyrirvara um samþykki
fjármálaráðherra

F.h. MATVÍS
með fyrirvara um
samþykki félagsmanna

Bókun
með kjarasamningi
MATVÍS og fjármálaráðherra vegna LHG
23. apríl 2013

Bókun 1

Aðilar telja að skoða þurfi frekar 7. kafla um tryggingar m.t.t. sérstakra hækkana sbr. fyrri yfirlýsingar stofnana. Einnig liggur fyrir að sambærilegur kafli í kjarasamningum bandalaga opinberra starfsmanna er til skoðunar sem aðilar eru ásáttir um að meta áhrif niðurstöðu þeirrar skoðunar.

Sjá gr. 7.1.7.

FYLGISKJAL 1

með kjarasamningi fjármálaráðherra og MATVÍS
vegna Landhelgisgæslu Íslands
undirrituðum 23. apríl 2013

Launatafla Matvís gildir frá 1. janúar 2012

<i>Bil</i> 2,5%	<i>Grunntala</i>	<i>Álag</i> 2,5%	<i>Álag</i> 5,0%	<i>Álag</i> 7,5%	<i>Álag</i> 10,0%	<i>Álag</i> 12,5%	<i>Álag</i> 15,0%	<i>Álag</i> 17,5%	<i>Álag</i> 20,0%
LFL 1	181.800	186.345	190.890	195.435	199.980	204.525	209.070	213.615	218.160
LFL 2	186.345	191.004	195.662	200.321	204.980	209.638	214.297	218.955	223.614
LFL 3	191.004	195.779	200.554	205.329	210.104	214.880	219.655	224.430	229.205
LFL 4	195.779	200.673	205.568	210.462	215.357	220.251	225.146	230.040	234.935
LFL 5	200.673	205.690	210.707	215.723	220.740	225.757	230.774	235.791	240.808
LFL 6	205.690	210.832	215.975	221.117	226.259	231.401	236.544	241.686	246.828
...									
LFL 27	345.476	354.113	362.750	371.387	380.024	388.661	397.297	405.934	414.571
LFL 28	354.113	362.966	371.819	380.671	389.524	398.377	407.230	416.083	424.936
LFL 29	362.966	372.040	381.114	390.188	399.263	408.337	417.411	426.485	435.559
LFL 30	372.040	381.341	390.642	399.943	409.244	418.545	427.846	437.147	446.448
LFL 31	381.341	390.875	400.408	409.942	419.475	429.009	438.542	448.076	457.609
LFL 32	390.875	400.647	410.419	420.191	429.963	439.734	449.506	459.278	469.050
LFL 33	400.647	410.663	420.679	430.696	440.712	450.728	460.744	470.760	480.776
LFL 34	410.663	420.930	431.196	441.463	451.729	461.996	472.262	482.529	492.796
LFL 35	420.930	431.453	441.977	452.500	463.023	473.546	484.070	494.593	505.116
LFL 36	431.453	442.239	453.026	463.812	474.598	485.385	496.171	506.957	517.744
LFL 37	442.239	453.295	464.351	475.407	486.463	497.519	508.575	519.631	530.687
LFL 38	453.295	464.627	475.960	487.292	498.625	509.957	521.289	532.622	543.954
LFL 39	464.627	476.243	487.858	499.474	511.090	522.705	534.321	545.937	557.552
LFL 40	476.243	488.149	500.055	511.961	523.867	535.773	547.679	559.586	571.492
LFL 41	488.149	500.353	512.556	524.760	536.964	549.168	561.371	573.575	585.779
LFL 42	500.353	512.862	525.371	537.879	550.388	562.897	575.406	587.915	600.424
LFL 43	512.862	525.684	538.505	551.327	564.148	576.970	589.791	602.613	615.434
LFL 44	525.684	538.826	551.968	565.110	578.252	591.395	604.537	617.679	630.821
LFL 45	538.826	552.297	565.767	579.238	592.709	606.179	619.650	633.121	646.591
LFL 46	552.297	566.104	579.912	593.719	607.527	621.334	635.142	648.949	662.756
LFL 47	566.104	580.257	594.409	608.562	622.714	636.867	651.020	665.172	679.325
LFL 48	580.257	594.763	609.270	623.776	638.283	652.789	667.296	681.802	696.308
LFL 49	594.763	609.632	624.501	639.370	654.239	669.108	683.977	698.847	713.716
LFL 50	609.632	624.873	640.114	655.354	670.595	685.836	701.077	716.318	731.558
LFL 51	624.873	640.495	656.117	671.738	687.360	702.982	718.604	734.226	749.848
LFL 52	640.495	656.507	672.520	688.532	704.545	720.557	736.569	752.582	768.594
LFL 53	656.507	672.920	689.332	705.745	722.158	738.570	754.983	771.396	787.808
LFL 54	672.920	689.743	706.566	723.389	740.212	757.035	773.858	790.681	807.504
LFL 55	689.743	706.987	724.230	741.474	758.717	775.961	793.204	810.448	827.692
LFL 56	706.987	724.662	742.336	760.011	777.686	795.360	813.035	830.710	848.384
LFL 57	724.662	742.779	760.895	779.012	797.128	815.245	833.361	851.478	869.594
LFL 58	742.779	761.348	779.918	798.487	817.057	835.626	854.196	872.765	891.335
LFL 59	761.348	780.382	799.415	818.449	837.483	856.517	875.550	894.584	913.618
LFL 60	780.382	799.892	819.401	838.911	858.420	877.930	897.439	916.949	936.458
LFL 61	799.892	819.889	839.887	859.884	879.881	899.879	919.876	939.873	959.870
LFL 62	819.889	840.386	860.883	881.381	901.878	922.375	942.872	963.370	983.867

Launatafla MATVÍS gildir frá 1. mars 2012

<i>Bil</i> <i>2,5%</i>	<i>Grunntala</i>	<i>Álag</i> <i>2,5%</i>	<i>Álag</i> <i>5,0%</i>	<i>Álag</i> <i>7,5%</i>	<i>Álag</i> <i>10,0%</i>	<i>Álag</i> <i>12,5%</i>	<i>Álag</i> <i>15,0%</i>	<i>Álag</i> <i>17,5%</i>	<i>Álag</i> <i>20,0%</i>
LFL 1	188.163	192.867	197.571	-	206.979	211.683	216.387	221.092	225.796
LFL 2	192.867	197.689	202.510	207.332	212.154	216.975	221.797	226.619	231.440
LFL 3	197.689	202.631	207.573	212.516	217.458	222.400	227.342	232.285	237.227
LFL 4	202.631	207.697	212.763	217.828	222.894	227.960	233.026	238.091	243.157
LFL 5	207.697	212.889	218.082	223.274	228.467	233.659	238.852	244.044	249.236
LFL 6	212.889	218.211	223.533	228.856	234.178	239.500	244.822	250.145	255.467
...									
LFL 27	357.564	366.503	375.442	384.381	393.320	402.260	411.199	420.138	429.077
LFL 28	366.503	375.666	384.828	393.991	403.153	412.316	421.478	430.641	439.804
LFL 29	375.666	385.058	394.449	403.841	413.233	422.624	432.016	441.408	450.799
LFL 30	385.058	394.684	404.311	413.937	423.564	433.190	442.817	452.443	462.070
LFL 31	394.684	404.551	414.418	424.285	434.152	444.020	453.887	463.754	473.621
LFL 32	404.551	414.665	424.779	434.892	445.006	455.120	465.234	475.347	485.461
LFL 33	414.665	425.032	435.398	445.765	456.132	466.498	476.865	487.231	497.598
LFL 34	425.032	435.658	446.284	456.909	467.535	478.161	488.787	499.413	510.038
LFL 35	435.658	446.549	457.441	468.332	479.224	490.115	501.007	511.898	522.790
LFL 36	446.549	457.713	468.876	480.040	491.204	502.368	513.531	524.695	535.859
LFL 37	457.713	469.156	480.599	492.041	503.484	514.927	526.370	537.813	549.256
LFL 38	469.156	480.885	492.614	504.343	516.072	527.801	539.529	551.258	562.987
LFL 39	480.885	492.907	504.929	516.951	528.974	540.996	553.018	565.040	577.062
LFL 40	492.907	505.230	517.552	529.875	542.198	554.520	566.843	579.166	591.488
LFL 41	505.230	517.861	530.492	543.122	555.753	568.384	581.015	593.645	606.276
LFL 42	517.861	530.808	543.754	556.701	569.647	582.594	595.540	608.487	621.433
LFL 43	530.808	544.078	557.348	570.619	583.889	597.159	610.429	623.699	636.970
LFL 44	544.078	557.680	571.282	584.884	598.486	612.088	625.690	639.292	652.894
LFL 45	557.680	571.622	585.564	599.506	613.448	627.390	641.332	655.274	669.216
LFL 46	571.622	585.913	600.203	614.494	628.784	643.075	657.365	671.656	685.946
LFL 47	585.913	600.561	615.209	629.856	644.504	659.152	673.800	688.448	703.096
LFL 48	600.561	615.575	630.589	645.603	660.617	675.631	690.645	705.659	720.673
LFL 49	615.575	630.964	646.354	661.743	677.133	692.522	707.911	723.301	738.690
LFL 50	630.964	646.738	662.512	678.286	694.060	709.835	725.609	741.383	757.157
LFL 51	646.738	662.906	679.075	695.243	711.412	727.580	743.749	759.917	776.086
LFL 52	662.906	679.479	696.051	712.624	729.197	745.769	762.342	778.915	795.487
LFL 53	679.479	696.466	713.453	730.440	747.427	764.414	781.401	798.388	815.375
LFL 54	696.466	713.878	731.289	748.701	766.113	783.524	800.936	818.348	835.759
LFL 55	713.878	731.725	749.572	767.419	785.266	803.113	820.960	838.807	856.654
LFL 56	731.725	750.018	768.311	786.604	804.898	823.191	841.484	859.777	878.070
LFL 57	750.018	768.768	787.519	806.269	825.020	843.770	862.521	881.271	900.022
LFL 58	768.768	787.987	807.206	826.426	845.645	864.864	884.083	903.302	922.522
LFL 59	787.987	807.687	827.386	847.086	866.786	886.485	906.185	925.885	945.584
LFL 60	807.687	827.879	848.071	868.264	888.456	908.648	928.840	949.032	969.224
LFL 61	827.879	848.576	869.273	889.970	910.667	931.364	952.061	972.758	993.455
LFL 62	848.576	869.790	891.005	912.219	933.434	954.648	975.862	997.077	1.018.291

Launatafla MATVÍS gildir frá 1. janúar 2013

<i>Bil</i> <i>2,5%</i>	<i>Grunntala</i>	<i>Álag</i> <i>2,5%</i>	<i>Álag</i> <i>5,0%</i>	<i>Álag</i> <i>7,5%</i>	<i>Álag</i> <i>10,0%</i>	<i>Álag</i> <i>12,5%</i>	<i>Álag</i> <i>15,0%</i>	<i>Álag</i> <i>17,5%</i>	<i>Álag</i> <i>20,0%</i>
LFL 1	191.926	196.724	201.523	206.321	211.119	215.917	220.715	225.513	230.312
LFL 2	196.724	201.642	206.560	211.478	216.396	221.315	226.233	231.151	236.069
LFL 3	201.642	206.683	211.724	216.765	221.806	226.847	231.888	236.929	241.970
LFL 4	206.683	211.850	217.017	222.184	227.351	232.518	237.685	242.853	248.020
LFL 5	211.850	217.146	222.443	227.739	233.035	238.331	243.628	248.924	254.220
LFL 6	217.146	222.575	228.003	233.432	238.861	244.289	249.718	255.147	260.575
...									
LFL 27	364.714	373.832	382.950	392.068	401.185	410.303	419.421	428.539	437.657
LFL 28	373.832	383.178	392.524	401.869	411.215	420.561	429.907	439.253	448.598
LFL 29	383.178	392.757	402.337	411.916	421.496	431.075	440.655	450.234	459.814
LFL 30	392.757	402.576	412.395	422.214	432.033	441.852	451.671	461.489	471.308
LFL 31	402.576	412.640	422.705	432.769	442.834	452.898	462.962	473.027	483.091
LFL 32	412.640	422.956	433.272	443.588	453.904	464.220	474.536	484.852	495.168
LFL 33	422.956	433.530	444.104	454.678	465.252	475.826	486.399	496.973	507.547
LFL 34	433.530	444.368	455.207	466.045	476.883	487.721	498.560	509.398	520.236
LFL 35	444.368	455.477	466.586	477.696	488.805	499.914	511.023	522.132	533.242
LFL 36	455.477	466.864	478.251	489.638	501.025	512.412	523.799	535.185	546.572
LFL 37	466.864	478.536	490.207	501.879	513.550	525.222	536.894	548.565	560.237
LFL 38	478.536	490.499	502.463	514.426	526.390	538.353	550.316	562.280	574.243
LFL 39	490.499	502.761	515.024	527.286	539.549	551.811	564.074	576.336	588.599
LFL 40	502.761	515.330	527.899	540.468	553.037	565.606	578.175	590.744	603.313
LFL 41	515.330	528.213	541.097	553.980	566.863	579.746	592.630	605.513	618.396
LFL 42	528.213	541.418	554.624	567.829	581.034	594.240	607.445	620.650	633.856
LFL 43	541.418	554.953	568.489	582.024	595.560	609.095	622.631	636.166	649.702
LFL 44	554.953	568.827	582.701	596.574	610.448	624.322	638.196	652.070	665.944
LFL 45	568.827	583.048	597.268	611.489	625.710	639.930	654.151	668.372	682.592
LFL 46	583.048	597.624	612.200	626.777	641.353	655.929	670.505	685.081	699.658
LFL 47	597.624	612.565	627.505	642.446	657.386	672.327	687.268	702.208	717.149
LFL 48	612.565	627.879	643.193	658.507	673.822	689.136	704.450	719.764	735.078
LFL 49	627.879	643.576	659.273	674.970	690.667	706.364	722.061	737.758	753.455
LFL 50	643.576	659.665	675.755	691.844	707.934	724.023	740.112	756.202	772.291
LFL 51	659.665	676.157	692.648	709.140	725.632	742.123	758.615	775.106	791.598
LFL 52	676.157	693.061	709.965	726.869	743.773	760.677	777.581	794.484	811.388
LFL 53	693.061	710.388	727.714	745.041	762.367	779.694	797.020	814.347	831.673
LFL 54	710.388	728.148	745.907	763.667	781.427	799.187	816.946	834.706	852.466
LFL 55	728.148	746.352	764.555	782.759	800.963	819.167	837.370	855.574	873.778
LFL 56	746.352	765.011	783.670	802.328	820.987	839.646	858.305	876.964	895.622
LFL 57	765.011	784.136	803.262	822.387	841.512	860.637	879.763	898.888	918.013
LFL 58	784.136	803.739	823.343	842.946	862.550	882.153	901.756	921.360	940.963
LFL 59	803.739	823.832	843.926	864.019	884.113	904.206	924.300	944.393	964.487
LFL 60	823.832	844.428	865.024	885.619	906.215	926.811	947.407	968.003	988.598
LFL 61	844.428	865.539	886.649	907.760	928.871	949.982	971.092	992.203	1.013.314
LFL 62	865.539	887.177	908.816	930.454	952.093	973.731	995.370	1.017.008	1.038.647

Launatafla MATVÍS gildir frá 1. mars 2013

<i>Bil</i> 2,5%	<i>Álag</i> 2,5%	<i>Álag</i> 5,0%	<i>Álag</i> 7,5%	<i>Álag</i> 10,0%	<i>Álag</i> 12,5%	<i>Álag</i> 15,0%	<i>Álag</i> 17,5%	<i>Álag</i> 20,0%	
LFL 1	198.164	203.118	208.072	213.026	217.980	222.934	227.888	232.843	237.797
LFL 2	203.118	208.196	213.274	218.352	223.430	228.508	233.586	238.664	243.742
LFL 3	208.196	213.401	218.606	223.811	229.016	234.221	239.425	244.630	249.835
LFL 4	213.401	218.736	224.071	229.406	234.741	240.076	245.411	250.746	256.081
LFL 5	218.736	224.204	229.673	235.141	240.610	246.078	251.546	257.015	262.483
LFL 6	224.204	229.809	235.414	241.019	246.624	252.230	257.835	263.440	269.045
...									
LFL 27	376.570	385.984	395.399	404.813	414.227	423.641	433.056	442.470	451.884
LFL 28	385.984	395.634	405.283	414.933	424.582	434.232	443.882	453.531	463.181
LFL 29	395.634	405.525	415.416	425.307	435.197	445.088	454.979	464.870	474.761
LFL 30	405.525	415.663	425.801	435.939	446.078	456.216	466.354	476.492	486.630
LFL 31	415.663	426.055	436.446	446.838	457.229	467.621	478.012	488.404	498.796
LFL 32	426.055	436.706	447.358	458.009	468.661	479.312	489.963	500.615	511.266
LFL 33	436.706	447.624	458.541	469.459	480.377	491.294	502.212	513.130	524.047
LFL 34	447.624	458.815	470.005	481.196	492.386	503.577	514.768	525.958	537.149
LFL 35	458.815	470.285	481.756	493.226	504.697	516.167	527.637	539.108	550.578
LFL 36	470.285	482.042	493.799	505.556	517.314	529.071	540.828	552.585	564.342
LFL 37	482.042	494.093	506.144	518.195	530.246	542.297	554.348	566.399	578.450
LFL 38	494.093	506.445	518.798	531.150	543.502	555.855	568.207	580.559	592.912
LFL 39	506.445	519.106	531.767	544.428	557.090	569.751	582.412	595.073	607.734
LFL 40	519.106	532.084	545.061	558.039	571.017	583.994	596.972	609.950	622.927
LFL 41	532.084	545.386	558.688	571.990	585.292	598.595	611.897	625.199	638.501
LFL 42	545.386	559.021	572.655	586.290	599.925	613.559	627.194	640.829	654.463
LFL 43	559.021	572.997	586.972	600.948	614.923	628.899	642.874	656.850	670.825
LFL 44	572.997	587.322	601.647	615.972	630.297	644.622	658.947	673.271	687.596
LFL 45	587.322	602.005	616.688	631.371	646.054	660.737	675.420	690.103	704.786
LFL 46	602.005	617.055	632.105	647.155	662.206	677.256	692.306	707.356	722.406
LFL 47	617.055	632.481	647.908	663.334	678.761	694.187	709.613	725.040	740.466
LFL 48	632.481	648.293	664.105	679.917	695.729	711.541	727.353	743.165	758.977
LFL 49	648.293	664.500	680.708	696.915	713.122	729.330	745.537	761.744	777.952
LFL 50	664.500	681.113	697.725	714.338	730.950	747.563	764.175	780.788	797.400
LFL 51	681.113	698.141	715.169	732.196	749.224	766.252	783.280	800.308	817.336
LFL 52	698.141	715.595	733.048	750.502	767.955	785.409	802.862	820.316	837.769
LFL 53	715.595	733.485	751.375	769.265	787.155	805.044	822.934	840.824	858.714
LFL 54	733.485	751.822	770.159	788.496	806.834	825.171	843.508	861.845	880.182
LFL 55	751.822	770.618	789.413	808.209	827.004	845.800	864.595	883.391	902.186
LFL 56	770.618	789.883	809.149	828.414	847.680	866.945	886.211	905.476	924.742
LFL 57	789.883	809.630	829.377	849.124	868.871	888.618	908.365	928.113	947.860
LFL 58	809.630	829.871	850.112	870.352	890.593	910.834	931.075	951.315	971.556
LFL 59	829.871	850.618	871.365	892.111	912.858	933.605	954.352	975.098	995.845
LFL 60	850.618	871.883	893.149	914.414	935.680	956.945	978.211	999.476	1.020.742
LFL 61	871.883	893.680	915.477	937.274	959.071	980.868	1.002.665	1.024.463	1.046.260
LFL 62	893.680	916.022	938.364	960.706	983.048	1.005.390	1.027.732	1.050.074	1.072.416

Launatafla MATVÍS gildir frá 1. janúar 2014

<i>Bil</i> 2,5%	<i>Grunntala</i>	<i>Álag</i> 2,5%	<i>Álag</i> 5,0%	<i>Álag</i> 7,5%	<i>Álag</i> 10,0%	<i>Álag</i> 12,5%	<i>Álag</i> 15,0%	<i>Álag</i> 17,5%	<i>Álag</i> 20,0%
LFL 1	202.127	207.180	212.233	217.287	222.340	227.393	232.446	237.499	242.553
LFL 2	207.180	212.360	217.539	222.719	227.898	233.078	238.257	243.437	248.616
LFL 3	212.360	217.669	222.978	228.287	233.596	238.905	244.214	249.523	254.832
LFL 4	217.669	223.111	228.552	233.994	239.436	244.878	250.319	255.761	261.203
LFL 5	223.111	228.689	234.267	239.844	245.422	251.000	256.578	262.155	267.733
LFL 6	228.689	234.406	240.123	245.841	251.558	257.275	262.992	268.710	274.427
...									
LFL 27	384.102	393.705	403.307	412.910	422.512	432.115	441.717	451.320	460.922
LFL 28	393.705	403.548	413.390	423.233	433.076	442.918	452.761	462.603	472.446
LFL 29	403.548	413.637	423.725	433.814	443.903	453.992	464.080	474.169	484.258
LFL 30	413.637	423.978	434.319	444.660	455.001	465.342	475.683	486.023	496.364
LFL 31	423.978	434.577	445.177	455.776	466.376	476.975	487.575	498.174	508.774
LFL 32	434.577	445.441	456.306	467.170	478.035	488.899	499.764	510.628	521.492
LFL 33	445.441	456.577	467.713	478.849	489.985	501.121	512.257	523.393	534.529
LFL 34	456.577	467.991	479.406	490.820	502.235	513.649	525.064	536.478	547.892
LFL 35	467.991	479.691	491.391	503.090	514.790	526.490	538.190	549.889	561.589
LFL 36	479.691	491.683	503.676	515.668	527.660	539.652	551.645	563.637	575.629
LFL 37	491.683	503.975	516.267	528.559	540.851	553.143	565.435	577.728	590.020
LFL 38	503.975	516.574	529.174	541.773	554.373	566.972	579.571	592.171	604.770
LFL 39	516.574	529.488	542.403	555.317	568.231	581.146	594.060	606.974	619.889
LFL 40	529.488	542.725	555.962	569.200	582.437	595.674	608.911	622.148	635.386
LFL 41	542.725	556.293	569.861	583.429	596.998	610.566	624.134	637.702	651.270
LFL 42	556.293	570.200	584.108	598.015	611.922	625.830	639.737	653.644	667.552
LFL 43	570.200	584.455	598.710	612.965	627.220	641.475	655.730	669.985	684.240
LFL 44	584.455	599.066	613.678	628.289	642.901	657.512	672.123	686.735	701.346
LFL 45	599.066	614.043	629.019	643.996	658.973	673.949	688.926	703.903	718.879
LFL 46	614.043	629.394	644.745	660.096	675.447	690.798	706.149	721.501	736.852
LFL 47	629.394	645.129	660.864	676.599	692.333	708.068	723.803	739.538	755.273
LFL 48	645.129	661.257	677.385	693.514	709.642	725.770	741.898	758.027	774.155
LFL 49	661.257	677.788	694.320	710.851	727.383	743.914	760.446	776.977	793.508
LFL 50	677.788	694.733	711.677	728.622	745.567	762.512	779.456	796.401	813.346
LFL 51	694.733	712.101	729.470	746.838	764.206	781.575	798.943	816.311	833.680
LFL 52	712.101	729.904	747.706	765.509	783.311	801.114	818.916	836.719	854.521
LFL 53	729.904	748.152	766.399	784.647	802.894	821.142	839.390	857.637	875.885
LFL 54	748.152	766.856	785.560	804.263	822.967	841.671	860.375	879.079	897.782
LFL 55	766.856	786.027	805.199	824.370	843.542	862.713	881.884	901.056	920.227
LFL 56	786.027	805.678	825.328	844.979	864.630	884.280	903.931	923.582	943.232
LFL 57	805.678	825.820	845.962	866.104	886.246	906.388	926.530	946.672	966.814
LFL 58	825.820	846.466	867.111	887.757	908.402	929.048	949.693	970.339	990.984
LFL 59	846.466	867.628	888.789	909.951	931.113	952.274	973.436	994.598	1.015.759
LFL 60	867.628	889.319	911.009	932.700	954.391	976.082	997.772	1.019.463	1.041.154
LFL 61	889.319	911.552	933.785	956.018	978.251	1.000.484	1.022.717	1.044.950	1.067.183
LFL 62	911.552	934.341	957.130	979.918	1.002.707	1.025.496	1.048.285	1.071.074	1.093.862