

KJARASAMNINGUR

MATVÍS

Matvæla- og veitingafélags Íslands

og

fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs

vegna starfa bryta hjá Landhelgisgæslu Íslands

RITSTÝRÐUR KJARASAMNINGSTEXTI

sem í heild gildir frá 1. apríl 2019

tekinn saman af

Matvís

og

Kjara- og mannauðssýslu ríkisins, fjármála- og efnahagsráðuneytinu

Kjarasamningstexti þessi er unninn í samvinnu Kjara- og mannauðssýslu ríkisins, fjármála- og efnahagsráðuneytinu og Matvís og byggir á kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Matvís dags. 15. desember 2015, með gildistíma 1. maí 2015 til 31. mars 2019 með eftirfarandi breytingum:

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 30. október. 2020. Gildistími 1. apríl 2019 – 31. mars 2023.

Frumeintök ofangreindra kjarasamninga halda gildi sínu.

1	KAUP	1
1.1	MÁNAÐARKAUP	1
1.2	RÖÐUN STARFA OG MAT ÁLAGS	1
1.3	VIÐBÓTARLAUN	1
1.4	ÚTREIKNINGUR DAGKAUPS.....	1
1.5	ÚTREIKNINGUR TÍMAKAUPS Í DAGVINNU	1
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	6
3.1	MATSALUR	6
3.2	MATAR- OG KAFFITÍMAR Í HEIMAHÖFN.....	6
3.3	FÆÐISFÉ Í HEIMAHÖFN	6
4	ORLOF	7
4.1	LENGD ORLOFS	7
4.2	ORLOFSFÉ	7
4.3	ORLOFSUPPBÓT.....	7
4.4	ORLOFSÁRIÐ	7
4.5	SUMARORLOFSTÍMI	8
4.6	ÁKVÖRÐUN ORLOFS.....	8
4.7	VEIKINDI Í ORLOFI.....	8
4.8	FRESTUN ORLOFS	8
4.9	ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR	8
4.10	ORLOFSSJÓÐUR	8
4.1	LENGD ORLOFS	9
4.2	ORLOFSFÉ OG ORLOFSUPPBÓT	9
4.3	ORLOFSÁRIÐ	9
4.4	SUMARORLOF	9
4.5	ÁKVÖRÐUN ORLOFS.....	9
4.6	FRESTUN ORLOFS	10
4.7	ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR.....	10
4.8	ORLOFSSJÓÐUR	10
4.11	AUKAFRÍ	10
5	FERÐIR OG GISTING	11
5.1	FERÐAKOSTNAÐUR INNANLANDS.....	11
5.2	FERÐAKOSTNAÐUR ERLendis.....	11
5.3	VINNUSÓKN OG FERÐIR.....	11
6	AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR	12
6.1	AÐBÚNAÐUR TIL SJÓS	12
6.2	ÍBÚÐIR ÁHAFNA	12
6.3	AÐBÚNAÐUR Í LANDI	12

7	TRYGGINGAR	13
7.1	SLYSATRYGGINGAR	13
7.2	LÍFTRYGGING	13
7.3	EIGIN ÁHÆTTA RÍKISSJÓÐS	14
7.4	EIGNAMISSIR	14
7.5	FARANGURSTRYGGING	14
7.6	PERSÓNULEGIR MUNIR	14
8	VERKFÆRI OG VINNUFÖT	15
8.1	VERKFÆRI	15
8.2	EINKENNIS- OG HLÍÐARFÖT	15
9	AFLEYSINGAR	16
9.1	AFLEYSINGAR	16
10	FRÆÐSLUMÁL	17
10.1	STARFSÞJÁLFUN Á VEGUM STOFNANA	17
10.2	LAUNALAUST LEYFI	17
11	STOFNANAÞÁTTUR OG SAMSTARFSNEFNDIR	18
11.1	SKILGREINING	18
11.2	MARKMIÐ	18
11.3	GERÐ STOFNANASAMNINGS	18
11.4	SKIPAN OG HLUTVERK SAMSTARFSNEFNDA	19
11.5	STARFSHÆTTIR SAMSTARFSNEFNDA	20
12	RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA	21
12.1	TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR	21
12.2	RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA	21
12.3	STARFSHÆFNISVOTTORÐ	23
12.4	LAUSN FRÁ STÖRFUM VEGNA ENDURTEKINNAR EÐA LANGVARANDI ÓVINNUFÆRNI VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA	23
12.5	LAUSNARLAUN OG LAUN TIL MAKA LÁTINS STARFSMANN	23
12.6	SKRÁNING VEIKINDADAGA	24
12.7	VEIKINDI OG SLYSAFORFÖLL Í FÆÐINGARORLOFI	24
12.8	VEIKINDI BARNNA YNGRI EN 13 ÁRA	24
12.9	STYRKAR- OG SJÚKRASJÓÐUR	24
12.10	ÁKVÆÐI TIL BRÁÐABIRGÐA	24
12.11	STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR	24
13	TILHÖGUN FÆÐINGARORLOFS	25
13.1	GILDISSVIÐ	25
13.2	RÉTTARSTAÐA STARFSMANNA Í FÆÐINGARORLOFI	25
14	LÍFEYRISSJÓÐSGREIÐSLUR	26
14.1	LÍFEYRISSJÓÐUR	26
15	VIÐBÓTARFRAMLAG TIL LÍFEYRISSPARNADAR	27
15.1	FRAMLAG Í SÉREIGNARSJÓÐ	27
16	SKRÁNING, STARFSSKYLDUR OG UPPSAGNARFRESTUR	28
16.1	SKRÁNING Í SKIPSRÚM OG AFSKRÁNING	28
16.2	FÆRSLA Á MILLI STARFA OG/EÐA VINNUSTAÐA	28

16.3	STARFSSKYLDUR.....	28
16.4	UPPSAGNARFRESTUR OG STARFSLOK.....	28
17	LAUNASEÐILL OG FÉLAGSGJÖLD.....	29
17.1	LAUNASEÐILL	29
17.2	FÉLAGSGJÖLD.....	29
18	FÉLAGSMÁLEFNI.....	30
18.1	GILDISSVIÐ SAMNINGSINS.....	30
18.2	FORGANGSRÉTTUR TIL STARFA	30
18.3	MÖNNUN VARÐSKIPA	30
18.4	HEIMAHÖFN	30
18.2	TRÚNAÐARMENN.....	30
19	GILDISTÍMI, SAMNINGSFORSENDUR OG ATKVÆÐAGREIÐSLA	31
19.1	GILDISTÍMI SAMNINGSINS	31
19.2	SAMNINGSFORSENDUR OG ATKVÆÐAGREIÐSLA	31

1 Kaup

1.1 Mánaðarkaup

1.1.1 Laun samkvæmt grein 1.1.1 hækki sem hér segir

1. apríl 2019:	Laun hækka um 17.000 kr.
1. apríl 2020:	Laun hækka um 18.000 kr.
1. janúar 2021:	Laun hækka um 15.750 kr.
1. janúar 2022:	Laun hækka um 17.250 kr.

Sjá meðfylgjandi launatöflur í fylgiskjali 1.

1.1.2 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 geta m.a. komið í stað yfirvinnukaups skv. gr. 1.6.

1.2 Röðun starfa og mat álags

1.2.1 Við ákvörðun um röðun starfa í launaflokka skal fara eftir gr. 11.3.2.1.

1.2.2 Meta skal persónu- og tímabundna þætti, sbr. gr. 11.3.2.2 og 11.3.2.3, sem álagsþrep.

1.3 Viðbótarlaun

1.3.1 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 rúmast innan fjárveitingar viðkomandi stofnunar og 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.

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.

Grein 1.6.1 um yfirvinnu breytist þann 1. mars 2020 og verður svo hljóðandi:

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

Yfirvinna 1 er tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki 0,9385% af mánaðarlaunum skv. gr. 1.2.1 og 1.2.2.

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 skv. gr. 1.2.1 og 1.2.2.

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.p.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 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 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 samfelt 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.

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 svefnis. 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 fyrr.

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 kaupum 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 sjóvöktum 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 fríið næst

ekki, skulu framangreindir aukafríðagar 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 $\frac{1}{2}$ frídegi. Fríðagar þessir skulu auðkenndir sérstaklega á fríðagablaði. Skytt er að taka út þessa fríðaga og skulu þeir veittir á sama hátt og aðrir fríðagar.

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 kælskáp 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. 1083,28 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 nóvember 2018 sem grunnvísitölu 169,9 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 2015	42.000 kr.
Á árinu 2016	44.500 kr.
Á árinu 2017	46.500 kr.
Á árinu 2018	48.000 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 samfelld starf á orlofsárinu, skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall. Sama gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu 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 fríi eftir að orlofstímabilinu lýkur til orlofs þar til dagafjölda 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. kafli um orlof breytist frá 1. maí 2020 og verður svohljóðandi:

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 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. 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 2. maí til 15. september.

4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá samfellt 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 geymt 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 fyrnast 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 læknavottorði 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 stéttafélags. Gjald þetta skal nema 0,25% af heildarlaunum félagsmanna í þjónustu ríkisins. 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 Ferðir og gisting

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 hérlendri 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.
- 5.3.3 Þær stofnanir sem staðsettar eru a.m.k. 1,5 km. utan ytri marka næsta þéttbýlis skulu, í stofnanasamningi samkvæmt kafla 11, semja um greiðslu ferðakostnaðar fyrir þá starfsmenn sem ekki búa á staðnum.

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 krafdir 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 Tryggingar

7.1 Slysatryggingar

- 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 slysatryggingu 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 slysatryggingu 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 slysatryggingabætur 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 óþrífalegra 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 Stofnanapáttur og samstarfsnefndir

11.1 Skilgreining

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 eða nefndir samkvæmt gr. 11.4.1 annast gerð og breytingar stofnanasamninga.

11.2 Markmið

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 stofnanasamningsins 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

11.3.1 Við gerð stofnanasamningsins skal semja um röðun starfa í launaflokka skv. 11.3.2.1 og þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og sú ábyrgð sem í starfinu felst auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi.

Starfslýsing er ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skal hún endurskoðuð í takt við þróun viðkomandi starfs og skal þá jafnframt endurmeta röðun starfsins.

Meta skal persónu- og tímabundna þætti til röðunar í álagsþrep. Slíkt álag skal háð endurmati. Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars. Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingar á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

11.3.2 Við ákvörðun á röðun starfa verði almennt byggt á því að um sé að ræða þrjá þætti sem mynda samsetningu launa hjá hverjum og einum. Þættirnir eru:

11.3.2.1 **Röðun starfs.** Röðun miðist við að um viðvarandi/stöðugt verksvið sé að ræða og skulu skilgreiningar starfaflokkunar Hagstofunnar (nú ÍSTARF95, 2. útgáfa)

hafðar til hliðsjónar. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem stjórnun) sem í starfinu felast auk þeirrar færni (menntun/kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til þess hvar tiltekið starf er staðsett innan skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags.

- 11.3.2.2 **Persónubundnir þættir.** Laun fyrir persónubundna þætti eru varanleg enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Dæmi um persónubundna þætti:

Sérstök þekking eða færni sem nýtist í starfi, þar með talin sérstök faggreynsla sem gerir starfsmann verðmætari í starfi.

Markaðsálag eða eftirspurnarálag.

Sjálfstæði í vinnubrögðum, frumkvæði eða góður árangur í starfi.

Aukin hæfni starfsmanns, t.d. formleg menntun, eða framtak starfsmanns við að afla sér símenntunar og þekkingar sem að gagni kemur í starfi, t.d. með starfstengdum námskeiðum. Sérstaklega skal meta formlegt nám sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu.

Starfsaldur hjá stofnun (umbun fyrir tryggð við stofnun) eða sambærilegum stofnunum (umbun fyrir yfirfærslu þekkingar eða vinnubragða).

- 11.3.2.3 **Tímabundnir þættir** eru t.d. frammistaða eða álag vegna tímabundinna viðbótarverkefna. Dæmi um tímabundna þætti:

Frammistaða umfram kröfur og/eða væntingar byggðar á fyrirfram skilgreindum mælanlegum viðmiðum.

Tímabundin aukin ábyrgð.

Innleiðing verkefna.

Þróun og nýsköpun.

Sérstakt álag og erfiðleikastig.

Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit.

Öflun nýrra verkefna og hugmynda.

- 11.3.2.4 Þættir skv. 11.3.2.3 eru eingöngu metnir til röðunar í álagsþrep. Tímabundnir þættir eru oftast einstaklingsbundnir en geta þó einnig tengst hópum og jafnvel árangri hópa.

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

11.4 Skipan og hlutverk samstarfsnefnda

- 11.4.1 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 MATVÍS. 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. Eins skal nefndin fjalla um röðun starfa skv. 25. gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

- 11.4.2 Hjá þeim stofnunum sem ekki fara með framkvæmd kjarasamninga skulu samningsaðilar með sama hætti tilnefna allt að 3 fulltrúa í samstarfsnefnd og 3 til vara. Fjársýsla ríkisins annast, samkvæmt framsali, þátt fjármálaráðherra fyrir þær stofnanir sem ekki fara með framkvæmd kjarasamninga.

11.5 Starfshættir samstarfsnefnda

11.5.1 Vegna gerðar/endurskoðunar stofnanasamnings

Fulltrúar í samstarfsnefnd geta óskað eftir endurskoðun stofnanasamnings telji þeir að umtalsverðar breytingar hafi orðið á forsendum hans. Sem dæmi um breytingar á forsendum má nefna breytingar í miðlægum kjarasamningi og breytingar á umfangi, hlutverki eða starfsemi stofnunar. Hvor aðili um sig getur kallað nefndina til starfa.

Koma skal á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst.

Skal þá metið hvort forsendur hafi breyst þannig að ástæða sé til að gera breytingar á honum.

Verði aðilar sammála um breytingar skal fella þær inn í gildandi stofnanasamning og staðfesta hann þannig breyttan. Að jafnaði skal stofnanasamningur endurskoðaður á tveggja ára fresti.

11.5.2 Vegna ágreiningsmála

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 samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Samstarfsnefnd skal svara erindum innan 5 vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar. Verði samstarfsnefnd sammála um breytingar á 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.

12 Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa

12.1 Tilkyningar, 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 Skylt 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. lögum nr. 45/2015.

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 sjómanna laga 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 almanaxsdögum, 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 framantalinn 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 ávinnsurétti starfsmanns skv. gr. 12.2.1 skal auk þjónustualdurs 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 gilti 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 tímalengd 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 slysaförföll 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 mann 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 einn vikur fyrirvara á slíkum tilfærslum.
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 samfelldu starfi 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 samningsins

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. I. 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, samningsforsendur og atkvæðagreiðsla

19.1 Gildistími samningsins

19.1.1 Kjarasamningur þessi gildir frá 1. apríl 2019 til 31. mars 2023 og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

19.2 Samningsforsendur og atkvæðagreiðsla

19.2.1 Samningsforsendur og atkvæðagreiðsla

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.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til samþykktar, ásamt bókunum og fylgiskjölum. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 16.00 þann 6. nóvember 2020 skoðast hann samþykktur.

**Bókanir með samkomulagi
fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs
og
MATVÍS, Matvæla- og veitingafélag Íslands
vegna
Landhelgisgæslu Íslands
2020**

Bókun 1

Aðilar eru sammála um að ákvæði kjarasamnings um lengri uppsagnarfrest fyrir starfsmenn 55 ára og eldri sem hafa starfað í a.m.k. 10 ár samfellt hjá sömu stofnun feli ekki í sér brot gegn lögum nr. 86/2018, um jafna meðferð á vinnumarkaði.

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.

Kjarasamningsbundin 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. Evrópuþómstóllinn 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 kafla 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 veikindakafans 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 náninni 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 ASÍ. 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

Í nýju heimildarákvæði í grein 1.1.4 er mælt fyrir um að auk mánaðarlauna sé heimilt að greiða svokölluð önnur laun. Önnur laun eru til komin vegna starfstengdra þátta, svo sem vegna reglubundinnar yfirvinnu og annars starfstengds álags sem ekki verður mælt í tíma og kann að koma í stað yfirvinnukaups skv. gr. 1.6.

Hinu nýja heimildarákvæði er m.a. ætlað að styðja við þær breytingar sem leiða af betra skipulagi vinnutíma. Önnur laun taka ekki sjálfkrafa kjarasamningsbundnum hækkunum og með því er hvatt til samtals milli starfsmanna og stjórnenda um inntak starfs.

Breyting á inntaki starfs er ein af forsendum endurskoðunar á öðrum launum. Af því leiðir að önnur laun kunna að vera breytileg frá einum tíma til annars þar sem forsendur að baki þeirra geta tekið breytingum, að efni og umfangi.

Bókun 6

Í fylgiskjali með mörgum af nýgerðum kjarasamningum á opinberum vinnumarkaði var samið um heimild til að breyta skipulagi vinnutíma enda feli hið nýja fyrirkomulag í sér gagnkvæman ávinning fyrir viðkomandi stofnun og starfsfólk. Ekki var samið um breytingar á skipulagi vinnutíma hjá starfsfólki þar sem mælt er fyrir um skiptingu starfsskyldna milli starfsþátta í stofnanasamningum, kjarasamningum, sérstökum reglum, til dæmis með fastlaunakerfi sem er myndað útfrá sérstakri útfærslu á vinnutíma eða tilfærslu á vinnuskyldu milli árstíða. Að auki er kafli kjarasamnings aðila um skipulag vinnutíma félagsmanna Matvís hjá Landhelgisgæslu Íslands efnislega frábrugðinn öðrum köflum kjarasamninga starfsmanna ríkisins.

Samningsaðilar eru sammála um að fara í sameiginlega greiningu á skipulagi vinnutíma félagsmanna Matvís hjá Landhelgisgæslu Íslands. Markmiðið er að skoða hvernig vinnuframlag vélstjóra raungerist í núverandi fyrirkomulagi miðað við breytingar á fjölda siglingadaga og meðaldagafjöldi útiveru síðastliðin ár. Niðurstöður úr greiningunni verða notaðar til að meta hvort og þá hvaða leiðir henta best við breytingar á fyrri vinnufyrirkomulagi með hliðsjón af þeim markmiðum sem fram koma í fyrrgreindum fylgiskjöllum um betri nýtingu vinnutíma.

Stefnt skal að þessari vinnu ljúki eigi síðar en 31. maí. 2021 og skal Matvís, Matvæla- og veitingafélag Íslands sjá um að boða til fyrsta fundar.

Leiði greiningarvinnan til þeirrar niðurstöðu að unnt sé að ná fram betri nýtingu vinnutíma félagsmanna Matvís er heimilt að hefja vinnu um annað skipulag vinnutíma í samráði við

stofnunina, í samræmi við inntak fylgiskjals 1 með kjarasamningum fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs.

Bókun 7

Aðilar eru ásáttir, í ljósi ólíkra sjónarmiða, að fara í sameiginlega í greiningu á launasetningu, launasamsetningu og launaþróun félagsmanna Matvís á skipum Landhelgisgæslu Íslands samanborið við aðra hópa. Könnun þessari verði lokið 1. ágúst 2021.

Fylgiskjal 1

Launatafla gildir frá 1. apríl 2019:

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	283.505	290.593	297.680	304.768	311.856	318.943	326.031	333.118	340.206
02	290.167	297.421	304.675	311.930	319.184	326.438	333.692	340.946	348.200
03	296.997	304.422	311.847	319.272	326.697	334.122	341.547	348.971	356.396
04	303.996	311.596	319.196	326.796	334.396	341.996	349.595	357.195	364.795
05	311.173	318.952	326.732	334.511	342.290	350.070	357.849	365.628	373.408
...									
25	499.036	511.512	523.988	536.464	548.940	561.416	573.891	586.367	598.843
26	511.087	523.864	536.641	549.419	562.196	574.973	587.750	600.527	613.304
27	523.438	536.524	549.610	562.696	575.782	588.868	601.954	615.040	628.126
28	536.100	549.503	562.905	576.308	589.710	603.113	616.515	629.918	643.320
29	549.079	562.806	576.533	590.260	603.987	617.714	631.441	645.168	658.895
30	562.381	576.441	590.500	604.560	618.619	632.679	646.738	660.798	674.857
31	576.015	590.415	604.816	619.216	633.617	648.017	662.417	676.818	691.218
32	589.990	604.740	619.490	634.239	648.989	663.739	678.489	693.238	707.988
33	604.315	619.423	634.531	649.639	664.747	679.854	694.962	710.070	725.178
34	618.996	634.471	649.946	665.421	680.896	696.371	711.845	727.320	742.795
35	634.047	649.898	665.749	681.601	697.452	713.303	729.154	745.005	760.856
36	649.473	665.710	681.947	698.183	714.420	730.657	746.894	763.131	779.368
37	665.285	681.917	698.549	715.181	731.814	748.446	765.078	781.710	798.342
38	681.491	698.528	715.566	732.603	749.640	766.677	783.715	800.752	817.789
39	698.103	715.556	733.008	750.461	767.913	785.366	802.818	820.271	837.724
40	715.129	733.007	750.885	768.764	786.642	804.520	822.398	840.277	858.155
41	732.584	750.899	769.213	787.528	805.842	824.157	842.472	860.786	879.101
42	750.473	769.235	787.997	806.758	825.520	844.282	863.044	881.806	900.568
43	768.809	788.029	807.249	826.470	845.690	864.910	884.130	903.351	922.571
44	787.604	807.294	826.984	846.674	866.364	886.055	905.745	925.435	945.125
45	806.868	827.040	847.211	867.383	887.555	907.727	927.898	948.070	968.242
46	826.616	847.281	867.947	888.612	909.278	929.943	950.608	971.274	991.939
47	846.856	868.027	889.199	910.370	931.542	952.713	973.884	995.056	1.016.227
48	867.603	889.293	910.983	932.673	954.363	976.053	997.743	1.019.434	1.041.124
49	888.868	911.090	933.311	955.533	977.755	999.977	1.022.198	1.044.420	1.066.642
50	910.664	933.431	956.197	978.964	1.001.730	1.024.497	1.047.264	1.070.030	1.092.797
51	933.005	956.330	979.655	1.002.980	1.026.306	1.049.631	1.072.956	1.096.281	1.119.606
52	955.906	979.804	1.003.701	1.027.599	1.051.497	1.075.394	1.099.292	1.123.190	1.147.087
53	979.378	1.003.862	1.028.347	1.052.831	1.077.316	1.101.800	1.126.285	1.150.769	1.175.254
54	1.003.439	1.028.525	1.053.611	1.078.697	1.103.783	1.128.869	1.153.955	1.179.041	1.204.127
55	1.028.099	1.053.801	1.079.504	1.105.206	1.130.909	1.156.611	1.182.314	1.208.016	1.233.719
56	1.053.377	1.079.711	1.106.046	1.132.380	1.158.715	1.185.049	1.211.384	1.237.718	1.264.052
57	1.079.286	1.106.268	1.133.250	1.160.232	1.187.215	1.214.197	1.241.179	1.268.161	1.295.143
58	1.105.844	1.133.490	1.161.136	1.188.782	1.216.428	1.244.075	1.271.721	1.299.367	1.327.013
59	1.133.064	1.161.391	1.189.717	1.218.044	1.246.370	1.274.697	1.303.024	1.331.350	1.359.677
60	1.160.966	1.189.990	1.219.014	1.248.038	1.277.063	1.306.087	1.335.111	1.364.135	1.393.159
61	1.189.566	1.219.305	1.249.044	1.278.783	1.308.523	1.338.262	1.368.001	1.397.740	1.427.479
62	1.218.879	1.249.351	1.279.823	1.310.295	1.340.767	1.371.239	1.401.711	1.432.183	1.462.655
63	1.248.925	1.280.148	1.311.371	1.342.594	1.373.818	1.405.041	1.436.264	1.467.487	1.498.710
64	1.279.724	1.311.717	1.343.710	1.375.703	1.407.696	1.439.690	1.471.683	1.503.676	1.535.669

Launatafla tekur gildi 1. apríl 2020:

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	307.505	315.193	322.880	330.568	338.256	345.943	353.631	361.318	369.006
02	314.167	322.021	329.875	337.730	345.584	353.438	361.292	369.146	377.000
03	320.997	329.022	337.047	345.072	353.097	361.122	369.147	377.171	385.196
04	327.996	336.196	344.396	352.596	360.796	368.996	377.195	385.395	393.595
05	335.173	343.552	351.932	360.311	368.690	377.070	385.449	393.828	402.208
...									
25	517.036	529.962	542.888	555.814	568.740	581.666	594.591	607.517	620.443
26	529.087	542.314	555.541	568.769	581.996	595.223	608.450	621.677	634.904
27	541.438	554.974	568.510	582.046	595.582	609.118	622.654	636.190	649.726
28	554.100	567.953	581.805	595.658	609.510	623.363	637.215	651.068	664.920
29	567.079	581.256	595.433	609.610	623.787	637.964	652.141	666.318	680.495
30	580.381	594.891	609.400	623.910	638.419	652.929	667.438	681.948	696.457
31	594.015	608.865	623.716	638.566	653.417	668.267	683.117	697.968	712.818
32	607.990	623.190	638.390	653.589	668.789	683.989	699.189	714.388	729.588
33	622.315	637.873	653.431	668.989	684.547	700.104	715.662	731.220	746.778
34	636.996	652.921	668.846	684.771	700.696	716.621	732.545	748.470	764.395
35	652.047	668.348	684.649	700.951	717.252	733.553	749.854	766.155	782.456
36	667.473	684.160	700.847	717.533	734.220	750.907	767.594	784.281	800.968
37	683.285	700.367	717.449	734.531	751.614	768.696	785.778	802.860	819.942
38	699.491	716.978	734.466	751.953	769.440	786.927	804.415	821.902	839.389
39	716.103	734.006	751.908	769.811	787.713	805.616	823.518	841.421	859.324
40	733.129	751.457	769.785	788.114	806.442	824.770	843.098	861.427	879.755
41	750.584	769.349	788.113	806.878	825.642	844.407	863.172	881.936	900.701
42	768.473	787.685	806.897	826.108	845.320	864.532	883.744	902.956	922.168
43	786.809	806.479	826.149	845.820	865.490	885.160	904.830	924.501	944.171
44	805.604	825.744	845.884	866.024	886.164	906.305	926.445	946.585	966.725
45	824.868	845.490	866.111	886.733	907.355	927.977	948.598	969.220	989.842
46	844.616	865.731	886.847	907.962	929.078	950.193	971.308	992.424	1.013.539
47	864.856	886.477	908.099	929.720	951.342	972.963	994.584	1.016.206	1.037.827
48	885.603	907.743	929.883	952.023	974.163	996.303	1.018.443	1.040.584	1.062.724
49	906.868	929.540	952.211	974.883	997.555	1.020.227	1.042.898	1.065.570	1.088.242
50	928.664	951.881	975.097	998.314	1.021.530	1.044.747	1.067.964	1.091.180	1.114.397
51	951.005	974.780	998.555	1.022.330	1.046.106	1.069.881	1.093.656	1.117.431	1.141.206
52	973.906	998.254	1.022.601	1.046.949	1.071.297	1.095.644	1.119.992	1.144.340	1.168.687
53	997.378	1.022.312	1.047.247	1.072.181	1.097.116	1.122.050	1.146.985	1.171.919	1.196.854
54	1.021.439	1.046.975	1.072.511	1.098.047	1.123.583	1.149.119	1.174.655	1.200.191	1.225.727
55	1.046.660	1.072.826	1.098.993	1.125.159	1.151.326	1.177.492	1.203.659	1.229.825	1.255.991
56	1.072.503	1.099.315	1.126.128	1.152.941	1.179.753	1.206.566	1.233.378	1.260.191	1.287.003
57	1.098.984	1.126.459	1.153.933	1.181.408	1.208.883	1.236.357	1.263.832	1.291.307	1.318.781
58	1.126.120	1.154.273	1.182.426	1.210.579	1.238.731	1.266.884	1.295.037	1.323.190	1.351.343
59	1.153.925	1.182.773	1.211.621	1.240.469	1.269.317	1.298.165	1.327.014	1.355.862	1.384.710
60	1.182.417	1.211.977	1.241.537	1.271.098	1.300.658	1.330.219	1.359.779	1.389.340	1.418.900
61	1.211.612	1.241.902	1.272.193	1.302.483	1.332.773	1.363.063	1.393.354	1.423.644	1.453.934
62	1.241.528	1.272.566	1.303.605	1.334.643	1.365.681	1.396.719	1.427.757	1.458.796	1.489.834
63	1.272.183	1.303.988	1.335.792	1.367.597	1.399.401	1.431.206	1.463.010	1.494.815	1.526.620
64	1.303.595	1.336.185	1.368.774	1.401.364	1.433.954	1.466.544	1.499.134	1.531.724	1.564.314

Launatafla tekur gildi 1. janúar 2021:

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	331.505	339.793	348.080	356.368	364.656	372.943	381.231	389.518	397.806
02	338.167	346.621	355.075	363.530	371.984	380.438	388.892	397.346	405.800
03	344.997	353.622	362.247	370.872	379.497	388.122	396.747	405.371	413.996
04	351.996	360.796	369.596	378.396	387.196	395.996	404.795	413.595	422.395
05	359.173	368.152	377.132	386.111	395.090	404.070	413.049	422.028	431.008
...									
25	533.836	547.182	560.528	573.874	587.220	600.566	613.911	627.257	640.603
26	544.837	558.458	572.079	585.700	599.321	612.942	626.563	640.183	653.804
27	557.188	571.118	585.047	598.977	612.907	626.837	640.766	654.696	668.626
28	569.850	584.096	598.343	612.589	626.835	641.081	655.328	669.574	683.820
29	582.829	597.400	611.970	626.541	641.112	655.683	670.253	684.824	699.395
30	596.131	611.034	625.938	640.841	655.744	670.647	685.551	700.454	715.357
31	609.765	625.009	640.253	655.497	670.742	685.986	701.230	716.474	731.718
32	623.740	639.334	654.927	670.521	686.114	701.708	717.301	732.895	748.488
33	638.065	654.017	669.968	685.920	701.872	717.823	733.775	749.726	765.678
34	652.746	669.065	685.383	701.702	718.021	734.339	750.658	766.977	783.295
35	667.797	684.492	701.187	717.882	734.577	751.272	767.967	784.661	801.356
36	683.223	700.304	717.384	734.465	751.545	768.626	785.706	802.787	819.868
37	699.035	716.511	733.987	751.463	768.939	786.414	803.890	821.366	838.842
38	715.241	733.122	751.003	768.884	786.765	804.646	822.527	840.408	858.289
39	731.853	750.149	768.446	786.742	805.038	823.335	841.631	859.927	878.224
40	748.879	767.601	786.323	805.045	823.767	842.489	861.211	879.933	898.655
41	766.334	785.492	804.651	823.809	842.967	862.126	881.284	900.442	919.601
42	784.223	803.829	823.434	843.040	862.645	882.251	901.856	921.462	941.068
43	803.586	823.676	843.766	863.855	883.945	904.035	924.124	944.214	964.304
44	823.428	844.014	864.599	885.185	905.771	926.356	946.942	967.528	988.114
45	843.759	864.853	885.947	907.041	928.135	949.229	970.323	991.417	1.012.511
46	864.593	886.208	907.822	929.437	951.052	972.667	994.282	1.015.897	1.037.511
47	885.941	908.089	930.238	952.386	974.535	996.683	1.018.832	1.040.980	1.063.129
48	907.816	930.511	953.206	975.902	998.597	1.021.293	1.043.988	1.066.683	1.089.379
49	930.231	953.486	976.742	999.998	1.023.254	1.046.510	1.069.765	1.093.021	1.116.277
50	953.199	977.029	1.000.859	1.024.689	1.048.519	1.072.349	1.096.179	1.120.009	1.143.839
51	976.735	1.001.153	1.025.572	1.049.990	1.074.408	1.098.827	1.123.245	1.147.664	1.172.082
52	1.000.852	1.025.873	1.050.894	1.075.916	1.100.937	1.125.958	1.150.979	1.176.001	1.201.022
53	1.025.564	1.051.203	1.076.842	1.102.481	1.128.120	1.153.759	1.179.399	1.205.038	1.230.677
54	1.050.886	1.077.159	1.103.431	1.129.703	1.155.975	1.182.247	1.208.519	1.234.791	1.261.064
55	1.076.834	1.103.755	1.130.676	1.157.597	1.184.517	1.211.438	1.238.359	1.265.280	1.292.201
56	1.103.422	1.131.008	1.158.593	1.186.179	1.213.765	1.241.350	1.268.936	1.296.521	1.324.107
57	1.130.667	1.158.934	1.187.201	1.215.467	1.243.734	1.272.001	1.300.267	1.328.534	1.356.801
58	1.158.585	1.187.549	1.216.514	1.245.479	1.274.443	1.303.408	1.332.372	1.361.337	1.390.302
59	1.187.192	1.216.871	1.246.551	1.276.231	1.305.911	1.335.591	1.365.270	1.394.950	1.424.630
60	1.216.505	1.246.917	1.277.330	1.307.743	1.338.155	1.368.568	1.398.981	1.429.393	1.459.806
61	1.246.542	1.277.705	1.308.869	1.340.032	1.371.196	1.402.360	1.433.523	1.464.687	1.495.850
62	1.277.320	1.309.253	1.341.186	1.373.119	1.405.053	1.436.986	1.468.919	1.500.852	1.532.785
63	1.308.859	1.341.581	1.374.302	1.407.023	1.439.745	1.472.466	1.505.188	1.537.909	1.570.631
64	1.341.176	1.374.706	1.408.235	1.441.765	1.475.294	1.508.823	1.542.353	1.575.882	1.609.412

Launatafla tekur gildi 1. janúar 2022:

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	356.505	365.418	374.330	383.243	392.156	401.068	409.981	418.893	427.806
02	363.167	372.246	381.325	390.405	399.484	408.563	417.642	426.721	435.800
03	369.997	379.247	388.497	397.747	406.997	416.247	425.497	434.746	443.996
04	376.996	386.421	395.846	405.271	414.696	424.121	433.545	442.970	452.395
05	384.173	393.777	403.382	412.986	422.590	432.195	441.799	451.403	461.008
...									
25	551.186	564.966	578.745	592.525	606.305	620.084	633.864	647.644	661.423
26	562.087	576.139	590.191	604.244	618.296	632.348	646.400	660.452	674.504
27	574.438	588.799	603.160	617.521	631.882	646.243	660.604	674.965	689.326
28	587.100	601.778	616.455	631.133	645.810	660.488	675.165	689.843	704.520
29	600.079	615.081	630.083	645.085	660.087	675.089	690.091	705.093	720.095
30	613.381	628.716	644.050	659.385	674.719	690.054	705.388	720.723	736.057
31	628.716	644.433	660.151	675.869	691.587	707.305	723.023	738.741	754.459
32	644.433	660.544	676.655	692.766	708.877	724.988	741.098	757.209	773.320
33	660.544	677.058	693.571	710.085	726.599	743.112	759.626	776.139	792.653
34	677.058	693.984	710.911	727.837	744.764	761.690	778.617	795.543	812.469
35	693.984	711.334	728.684	746.033	763.383	780.732	798.082	815.432	832.781
36	711.334	729.117	746.901	764.684	782.467	800.251	818.034	835.817	853.601
37	729.117	747.345	765.573	783.801	802.029	820.257	838.485	856.713	874.941
38	747.345	766.029	784.712	803.396	822.080	840.763	859.447	878.131	896.814
39	766.029	785.180	804.330	823.481	842.632	861.782	880.933	900.084	919.235
40	785.180	804.809	824.439	844.068	863.697	883.327	902.956	922.586	942.215
41	804.809	824.929	845.049	865.170	885.290	905.410	925.530	945.651	965.771
42	824.929	845.552	866.176	886.799	907.422	928.045	948.669	969.292	989.915
43	845.552	866.691	887.830	908.969	930.108	951.247	972.385	993.524	1.014.663
44	866.691	888.359	910.026	931.693	953.360	975.028	996.695	1.018.362	1.040.030
45	888.359	910.568	932.777	954.985	977.194	999.403	1.021.612	1.043.821	1.066.030
46	910.568	933.332	956.096	978.860	1.001.624	1.024.388	1.047.153	1.069.917	1.092.681
47	933.332	956.665	979.998	1.003.332	1.026.665	1.049.998	1.073.331	1.096.665	1.119.998
48	956.665	980.582	1.004.498	1.028.415	1.052.332	1.076.248	1.100.165	1.124.081	1.147.998
49	980.582	1.005.096	1.029.611	1.054.125	1.078.640	1.103.154	1.127.669	1.152.183	1.176.698
50	1.005.096	1.030.224	1.055.351	1.080.478	1.105.606	1.130.733	1.155.861	1.180.988	1.206.115
51	1.030.224	1.055.979	1.081.735	1.107.490	1.133.246	1.159.002	1.184.757	1.210.513	1.236.268
52	1.055.979	1.082.379	1.108.778	1.135.178	1.161.577	1.187.977	1.214.376	1.240.776	1.267.175
53	1.082.379	1.109.438	1.136.498	1.163.557	1.190.617	1.217.676	1.244.735	1.271.795	1.298.854
54	1.109.438	1.137.174	1.164.910	1.192.646	1.220.382	1.248.118	1.275.854	1.303.590	1.331.326
55	1.137.174	1.165.603	1.194.033	1.222.462	1.250.891	1.279.321	1.307.750	1.336.180	1.364.609
56	1.165.603	1.194.744	1.223.884	1.253.024	1.282.164	1.311.304	1.340.444	1.369.584	1.398.724
57	1.194.744	1.224.612	1.254.481	1.284.349	1.314.218	1.344.086	1.373.955	1.403.824	1.433.692
58	1.224.612	1.255.227	1.285.843	1.316.458	1.347.073	1.377.689	1.408.304	1.438.919	1.469.535
59	1.255.227	1.286.608	1.317.989	1.349.369	1.380.750	1.412.131	1.443.512	1.474.892	1.506.273
60	1.286.608	1.318.773	1.350.939	1.383.104	1.415.269	1.447.434	1.479.599	1.511.765	1.543.930
61	1.318.773	1.351.743	1.384.712	1.417.681	1.450.651	1.483.620	1.516.589	1.549.559	1.582.528
62	1.351.743	1.385.536	1.419.330	1.453.123	1.486.917	1.520.710	1.554.504	1.588.298	1.622.091
63	1.385.536	1.420.175	1.454.813	1.489.451	1.524.090	1.558.728	1.593.367	1.628.005	1.662.643
64	1.420.175	1.455.679	1.491.183	1.526.688	1.562.192	1.597.696	1.633.201	1.668.705	1.704.210