

# KJARASAMNINGUR

Faxaflóahafna sf.

( FFH )

og

Stéttarfélögum starfsmanna Faxaflóahafna sf.:

VM félag vélstjóra og málmtæknimanna

Samiðn

Verkstjórasamband Íslands

Efling stéttarfélag

Félag skipstjórnarmanna

Gildistími

Gildir frá 1. maí 2011 til 31. mars 2014

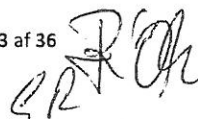
Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including the name 'ROSS' and several illegible signatures.

## Efnisyfirlit

0	MARKMIÐ OG GILDISSVIÐ .....	4
0.1	MARKMIÐ SAMNINGSADILA .....	4
0.2	GILDISSVIÐ .....	4
1	KAUP .....	4
1.1	Mánaðarlaun.....	4
1.2	Launaprep .....	4
1.3	Starfslaun.....	6
1.4	Tímavinna .....	6
1.5	Yfirvinnukaup.....	7
1.6	Álagsgreiðslur, vaktaálag.....	7
1.7	Persónuuppbót í desember (desemberuppbót).....	7
2	VINNUTÍMI .....	8
2.1	Almennt .....	8
2.2	Dagvinna .....	9
2.3	Yfirvinna.....	9
2.4	Hvíldartími og frídagar .....	10
2.5	Bakvaktir og vetrarfrí .....	11
2.6	Vaktavinna .....	12
3	MATAR- OG KAFFITÍMAR.....	13
3.1	Neysluhlé .....	13
3.2	Neysluhlé í yfirvinnu .....	13
3.3	Vinna í neysluhléum.....	13
4	ORLOF .....	14
4.1	Lengd orlofs .....	14
4.2	Orlofsfé, orlofsframlag og orlofsuppbót.....	14
4.3	Orlofsárið .....	14
4.4	Sumarorlofstímabil .....	14
4.5	Ákvörðun orlofs .....	14
4.6	Veikindi í orlofi.....	15
4.7	Frestun orlofs.....	15
4.8	Áunninn orlofsréttur .....	15
5	FERÐIR OG GISTING .....	15
5.1	Ferðakostnaður o.fl.....	15
6	DÁNAR- SLYSA- OG ÖRORKUTRYGGINGAR .....	16
7	VERKFÆRI OG HLÍÐARFATNAÐUR.....	17
7.1	Verkfæri .....	17
7.2	Einkennis- og hlífðarföt .....	17
8	STAÐGENGLAR .....	18
8.1	Staðenglar .....	18
8.2	Launað staðgengilsstarf.....	18
8.3	Aðrir staðenglar.....	18
9	FRÆÐSLUMÁL, LEYFI O.FL. ....	18
9.1	Starfs- og endurmenntun á vegum FFH. ....	18
9.2	Launuð námsleyfi .....	18
10	SAMSTARFSNEFND.....	19
10.1	Samstarfsnefnd .....	19
11	IÐGJALDAGREIÐSLUR OG LAUNASEÐILL .....	19
11.1	Launaseðill .....	19
11.2	Félagsgjöld .....	19
11.3	Lífeyrissjóður.....	19
11.4	Iðgjaldagreiðslur FFH í starfsmennta-, fjölskyldu- og styrktarsjóði o.fl. ....	19
11.5	Endurhæfingasjóður.....	20
11.6	Skil á iðgjöldum.....	20

12	RÉTTINDI OG SKYLDUR .....	20
12.1	Ráðningarsamningur .....	20
12.2	Uppsagnarfrestur .....	20
12.3	Ráðningarsamningar og ráðningarbréf.....	20
12.4	Tímabundnar ráðningar .....	21
12.5	Hlutastörf.....	21
12.6	Um framkvæmd uppsagna .....	21
12.7	Réttur starfsmanna og öryggismál.....	22
12.8	Notkun öryggisbúnaðar.....	22
13	RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA FÆÐINGARORLOFS .....	22
13.1	Um tilhögun fæðingarorlofs .....	22
14	RÉTTUR STARFSMANNNS VEGNA VEIKINDA OG SLYSA .....	23
14.1	Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður .....	23
14.2	Réttur til launa vegna veikinda og slysa .....	23
14.3	Starfshæfnivottorð.....	24
14.4	Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa.....	25
14.5	Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns .....	25
14.6	Skráning veikindadaga .....	25
14.8	Veikindi barna .....	25
14.9	Mæðraskoðun.....	25
15	TRÚNAÐARMENN OG VINNUSTAÐAFUNDIR .....	26
15.1	Kosning trúnaðarmanna.....	26
15.2	Störf trúnaðarmanna .....	26
15.4	Aðstaða trúnaðarmanna .....	26
15.6	Vinnustaðafundur .....	26
15.7	Þing, fundir, ráðstefnur og námskeið .....	27
15.8	Störf við kjarasamningsgerð .....	27
15.9	Vernd trúnaðarmanna í starfi.....	27
15.10	Trúnaðarmannanámskeið .....	27
16	GILDISTÍMI .....	28
16.1	Gildistími.....	28
	BÓKANIR.....	29
	Launatöflur .....	30

## 0 Markmið og gildissvið

Samningur þessi er á milli Faxaflóahafna sf. annars vegar, hér eftir nefnt FFH og eftirfarandi stéttarfélag starfsmanna Faxaflóahafna sf., Samiðnar, Eflingar stéttarfélags, Verkstjórásambands Íslands, VM félags vélstjóra og málmæknimanna og Félags skipstjórarmanna, hér eftir nefnd stéttarfélögin.

### 0.1 Markmið samningsaðila

- 0.1.1 Markmið með kjarasamningi þessum er að auka sveigjanleika launakerfisins og gera það skilvirkara þannig að tekið verði mið af þörfum og verkefnum FFH og starfsmanna fyrirtækisins. FFH er framsækið fyrirtæki sem leitast við að ráða til sín hæfa starfsmenn og vill greiða laun sem eru sambærileg við það sem almennt tíðkast. Samningsaðilar eru sammála um að greidd séu sömu aun fyrir jafn verðmæt störf hjá FFH.

### 0.2 Gildissvið

- 0.2.1 Um kjarasamning FFH og stéttarfélaganna, gilda ákvæði laga nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur.

## 1 Kaup

### 1.1 Mánaðarlaun

#### 1.1.1

- 1.1.2 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu greidd skv. meðfylgjandi launatöflum í fylgiskjali sem taka eftirfarandi breytingum á samningstímanum:

1. júní 2011	kr. 12.000,-	þó að lágmarki 4,6%
1.mars 2012	kr. 11.000,-	þó að lágmarki 3,5%
1.mars 2013	kr. 11.000,-	þó að lágmarki 3,5%

Lágmarkslaun skulu vera sem hér segir:

Frá 1. júní 2011	kr. 182.000
Frá 1. mars 2012	kr. 193.000
Frá 1. mars 2013	kr. 204.000

Ákvæðið á ekki við um sérstök átaksverkefni. Með átaksverkefnum er átt við störf sem stofnað er til vegna sérstakra verkefna Faxaflóahafna sf. sem ekki eru hluti venjubundinnar starfsemi fyrirtækisins.

- 1.1.3 Við samþykkt kjarasamningsins greiðist sérstök eingreiðsla kr. 50.000, hverjum starfsmanni í fullu starfi sem er við störf í maí og miðast greiðslan við fullt starf í mánuðum mars-maí.

Starfsmenn sem hófu störf á tímabilinu 1. mars til 31. maí fá hlutfallslega greiðslu miðað við starfshlutfall og starfstíma. Sama gildir um þá sem létu af störfum á tímabilinu. Starfsmenn í hlutastarfi fá greitt hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma. Greiðsla þessi skal innt af hendi eigi síðar en 1. júlí 2011.

Starfsmenn sem eru við störf þann 1. febrúar 2012 fá greidda sérstaka eingreiðslu, kr. 25.000,- miðað við fullt starf. Starfsmenn í hlutastarfi fá greitt hlutfallslega miðað við starfshlutfall 1. febrúar 2012.

- 1.1.4 Þegar unninn er 40 stunda vinnuvika að jafnaði, reiknast brot úr mánaðarlaunum þannig að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi til loka starfstíma.

### 1.2 Launaþrep

- 1.2.1 Hver launaflokkur skiptist í launaþrep skv. eftirfarandi:
- 1 þrep yngri en 20 ára
  - 2 þrep frá 20 ára aldri
  - 3 þrep frá 25 ára aldri
  - 4 þrep frá 30 ára aldri
  - 5 þrep frá 35 ára aldri

Aldur reiknast frá upphafi næsta mánaðar eftir afmælisdag.

1.2.2 Um röðun í launaflokka

1.2.3 Eftirfarandi röðun í launaflokka skal lögð til grundvallar. Að öðru leyti vísast til fylgiskjals .

Starfsheiti	Efling	Verkstj.samb.	Samiðn	Félag Skipstj.	VM
Hafnsaga				157	
Hafnarverkamaður I	125				
Hafnarverkamaður II	127				
Bílstjóri, velamaður	131				
Iðnaðarm. m. sveinspróf			149		149
Iðnaðarmaður án dagl. verkstj.			153		153
Iðnaðarm. m. flokkstjórn			155		155
Skipstj./hafnarv.				153	
Skipstj./vélstj./hafnarv.				155	
Vélstjóri Vs-3 – að 1028 hö.					153
Vélstjóri – yfir 1028 hö.					155
Yfirvélastjóri					159
Útgerðarstjóri					159
Yfirverkstjóri		162			
Verkstjóri		159			

*Handwritten signatures and initials:*  
A large signature at the top right.  
A circular stamp or signature below it.  
The letters "RÖG" written in a stylized font.  
The letters "ER" written below "RÖG".  
Other illegible handwritten marks and initials.

### 1.3 Starfslaun

1.3.1 Starfslaun byggja á þeim sérstöku kröfum sem starf gerir til starfsmanns.

1.3.1.1 Starfslýsingar skulu vera til fyrir öll störf og farið er yfir þær í árlegum starfsþróunarsamtölum starfsmanna og yfirmanna.

*Í starfslýsingu eiga að koma fram upplýsingar um alla meginþætti starfs og skilgreining á ábyrgðarsviði og skyldum, þannig að ljóst sé hvaða kröfur eru gerðar til starfsmanns og hvaða viðfangsefnum honum er ætlað að sinna.*

### 1.3.2

#### 1.3.3 Einstaklingsbundin laun

1.3.3.1 Einstaklingsbundin laun eru hvatning fyrir starfsmenn til að auka hæfni sína í starfi í samræmi við áætlun um starfsþróun. Einstaklingsbundin laun koma til viðbótar við starfslaun.

1.3.3.2 Launaflokkar vegna starfsþróunar samkvæmt símenntunaráætlun fyrirtækisins. Gert er ráð fyrir að /fyrirtækið setji fram símenntunaráætlun fyrir alla starfsmenn í starfsáætlun sinni í starfsmannamálum til að tryggja eðlilega starfsþróun og símenntun starfsmanna í samræmi við starfsmannastefnu fyrirtækisins. Starfsmaður, sem tekur virkan þátt í símenntunaráætlun, á rétt á hærri launum en ella. Forsenda launaflokkahækkunar þessarar er staðfest þátttaka starfsmanns í símenntunaráætlun fyrirtækisins. Þessi laun geta breyst. Launaflokkar samkvæmt ofangreindu geta verið alls sex skv. eftirfarandi:

Eftir 1 ár í starfi hjá FFH	Röðun einum launaflokk ofar en ella.
Eftir 3 ár í starfi hjá FFH	Röðun einum launaflokk ofar en ella.
Eftir 5 ár í starfi hjá FFH	Röðun einum launaflokk ofar en ella.
Eftir 7 ár í starfi hjá FFH	Röðun einum launaflokk ofar en ella.
Eftir 9 ár í starfi hjá FFH	Röðun einum launaflokk ofar en ella.
Eftir 12 ár í starfi hjá FFH	Röðun einum launaflokk ofar en ella.

Þá skal einnig meta starfstíma starfsmanns sem starfað hefur í sambærilegu starfi hjá ríki eða sveitarfélögum á föstu mánaðarkaupi enda liggja staðfesting fyrri vinnuveitanda fyrir.

Hafi starfsmaður fengið launaflokk/a vegna virkrar þátttöku í símenntunaráætlun FFH en sinnir ekki lengur þeirri skyldu án lögmætra forfalla missir hann þann/þá launaflokk/a er hann hefur fengið. Áður en til þess getur komið ber yfirmanni að greina starfsmanni frá að hann muni missa þennan rétt ef hann bæti ekki virkni sína skv. símenntunaráætlun og ber að útskýra fyrir starfsmanni hvernig hann getur bætt sig. Starfsmaður getur óskað eftir að trúnaðarmaður sé viðstaddur slíkt samtal.

1.3.3.3 Framhaldsmenntun starfsmanns skal metin út frá framhaldsnámi á háskólastigi sem nýtist í starfi þannig að:

Vegna diplomnáms komi 1 launaflokkur ofar en ella  
Vegna meistaraþrófs komi 2 launaflokkar ofar en ella  
Vegna doktorsþrófs komi 2 launaflokkar ofar en ella  
Launaflokkar skv. þessari grein að hámarki fjórir

### 1.4 Tímavinna

1.4.1 Tímakaup fyrir dagvinnu reiknast sem 0.615% af launaflokki og launaprepi starfsmanns miðað við starfslaun að viðbættum einstaklingsbundnum launum.

## 1.5 Yfirvinnukaup

- 1.5.1 Tímakaup í yfirvinnu  
Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu reiknast sem 1,0385% af launaflokki og launaþrepi starfsmanns.
- 1.5.2 Öll vinna, sem unnin er á stórhátíðum (nýársdag, páskadag, hvítasunnudag, jóladag og eftir kl. 12.00 á aðfangadag jóla og gamlársgdag) föstudaginn langa og 17. júní, greiðist með tímakaupi, sem nemur 1,375 % af launaflokki og launaþrepi, er starfsmaður tekur laun eftir.

## 1.6 Álagsgreiðslur, vaktaálag

- 1.6.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.4.1. Vaktaálag skal vera:

33,33% kl. 17:00 - 24:00 mánudaga – fimmtudaga  
55,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga  
55,00% kl. 00:00 - 08:00 mánudaga - föstudaga  
55,00% kl. 00:00 - 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga  
90,00% kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. 2.1.4.3  
Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

- 1.6.2 Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.4.1 með eftirtöldum hætti:

45,00% kl. 00:00 - 08:00 mánudaga  
33,33% kl. 00:00 - 08:00 þriðjudaga - föstudaga  
33,33% kl. 17:00 - 24:00 mánudaga - fimmtudaga  
45,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga  
45,00% kl. 00:00 - 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga  
90,00% kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. 2.1.4.3.  
Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gilda ákvæði kafla 2.3.3.1 og 2.3.3.2.

- 1.6.3 Greitt skal fyrir eyður í vinnutíma með vaktaálagi skv. lið 1.6.1.

- 1.6.4 Greiðsla fyrir eyður og bakvaktir á dagvinnutímabili skv. 2.2.1 er 33,33% vaktaálag.

## 1.7 Persónuuppbót í desember (desemberuppbót)

- 1.7.1 Starfsmaður sem er við störf í fyrstu viku nóvember skal fá greidda persónuuppbót 1. desember miðað við fullt starf tímabilið 1. janúar til 31. október. Á desemberuppbót reiknast ekki orlofsfé. Hafi starfsmaðurinn gegnt hlutastarfi eða unnið hluta úr ári skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall á framangreindu tímabili.

- 1.7.2 Á sama hátt skal einnig starfsmaður sem látið hefur af starfi en starfað hefur samfelld a.m.k. 3 mánuði (13 vikur) fá greidda desemberuppbót miðað við starfstíma og starfshlutfall. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskilyrði lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs.

- 1.7.3 Desemberuppbót skal nema eftirfarandi upphæðum.

Árið 2011 kr. 54.000  
Árið 2012 kr. 56.000  
Árið 2013 kr. 58.000

- 1.7.4 Þeir tímavinnumenn sem vinna reglubundna vinnu njóta ávinnsluréttar skv. gr. 1.7.1.

- 1.7.5 Tímavinnumaður fær fulla desemberuppbót ef hann vinnur 1504 klst. á ofangreindu tímabili en ella hlutfallslega.

## 2 Vinnutími

### 2.1 Almennt

- 2.1.1 Vinnuvika starfsmanna í fullu starfi skal vera 40 stundir, nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. Heimilt er að semja við stéttarfélagið um tilflutning vinnuskyldu milli vikna eða árstíða.
- 2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna FFH og með skriflegu samþykki samningsaðila. Samningsaðilum er heimilt að semja um rýmkun dagvinnutíma á virkum dögum og um ákveðið frjálstræði um það hvenær vinnuskyldu skuli gegnt, umfram þau tímamörk sem um getur í gr. 2.1.1. og um tilflutning vinnuskyldu milli vikna og árstíða.
- 2.1.3 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið.
- 2.1.4 Frídagar

2.1.4.1 Almennir frídagar eru: Laugardagar og sunnudagar.

2.1.4.2 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 Jóladaður
- 16 Annar í jólum
- 17 Gamlársdagur eftir kl. 12:00

2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:

- 1 Nýársdagur
- 2 Föstudagurinn langi
- 3 Páskadagur
- 4 Hvítasunnudagur
- 5 17. júní
- 6 Aðfangadagur eftir kl. 12:00
- 7 Jóladaður
- 8 Gamlársdagur eftir kl. 12:00



## 2.2 Dagvinna

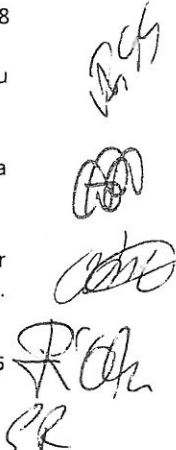
- 2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu kl. 08:00 – 17:00 frá mánudegi til föstudags.
- 2.2.2 FFH er heimilt að verða við óskum einstakra starfsmanna um sveigjanlegan vinnutíma á tímabilinu kl. 07:00 – 18:00 á virkum dögum. Leita skal samþykkis samningsaðila þegar slíkar heimildir eru veittar.
- 2.2.3 Dagvinnumaður sem vinnur hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1, skal fá greitt álag skv. gr. 1.6.1 á þann hluta starfs síns. Hafi verið samið um rýmkun á dagvinnutímabili, skv. 2. mgr., gr. 2.1.2, eða gr. 2.2.2 greiðist ekki álag utan þeirra tímamarka sem greinir í gr.2.2.1.
- 2.2.4 Vinnutími félagsmanna Eflingar er almennt miðaður við frá kl. 7:30 til 15:25 mánudaga til föstudaga og hefur þá verið tekið tillit til styttingar viðverutíma vegna niðurfellingar kaffitíma. Áfram skal þó heimilt að neyta kaffis á vinnustað, enda stöðvist vinna ekki á meðan.

## 2.3 Yfirvinna

- 2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna, sem fram fer utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vinnuvöku starfsmanns, svo og vinna, sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu, þótt á dagvinnutímabili sé.
- 2.3.2 Öll vinna, sem unnin er á sérstöðum frídögum samkvæmt, gr. 2.1.4.2 greiðist sem yfirvinna samkvæmt gr. 1.5. nema vinnan falli undir ákvæði gr. 2.6.9.

### 2.3.3 Um útköll

- 2.3.3.1 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 3 klst., nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klukkustunda frá því að hann fór til vinnu, en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefst. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.
- 2.3.3.2 Ef útkall hefst á tímabilinu kl. 00:00 - 08:00 frá mánudegi til föstudags, kl. 17:00 – 24:00 á föstudegi eða á almennum eða sérstöðum frídögum skv. gr. 2.1.4.1 og gr. 2.1.4.2, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími hefjist innan 3 og 1/2 klst. frá því að útkall hófst en í þeim tilvikum skal greiða 1/2 klst. til viðbótar við unninn tíma.
- 2.3.4 Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 2.1.1 skal vinna umfram hana greidd sem hér segir:
  - 2.3.4.1 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaupi, sem greitt er fyrir yfirvinnu.
  - 2.3.4.2 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum enda hafi verið haft samráð við starfsmann áður en sú vinna hófst.
- 2.3.5 Öll yfirvinna skal greidd eftirá í einu lagi fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili samkvæmt reglum um yfirvinnugreiðslur í veikindum.
- 2.3.6 Fari yfirmaður fram á að starfsmaður vinni yfirvinnu getur starfsmaður óskað eftir að í stað yfirvinnugreiðslu fái hann leyfi þannig að gegn hverjum yfirvinnutíma komi 1,8 klst. í dagvinnu. Heimild þessi getur að hámarki numið 5 frídögum á ári. Fari yfirvinna starfsmanns í tilteknum mánuði fram úr einum fimmta af vinnuskyldu hans, skal hann hafa val milli leyfis og launa sem því nemur, þannig að 1,8 klst. komi í stað unninnar yfirvinnustundar. Slík leyfi má aðeins taka í samráði við hafnarstjóra FFH. Ákvæði greinar 2.3.6. tekur ekki til starfsmanna sem FFH greiðir laun sem samið hefur verið um að séu greidd með fastri yfirvinnu.
- 2.3.7 Ef útkall sem raskar ró starfsmanns á tímabilinu frá kl. 00:00 til 06:00 er afturkallað, skal greiða starfsmanni yfirvinnukaup fyrir eina klukkustund.
- 2.3.8 Starfsmannafundir eru undanþegnir reglu um greiðslu fyrir útkall skv. gr. 2.3.3.1 enda skal yfirmaður skipuleggja starfsmannafundi að minnsta kosti 1 mánuð fram í tímann, að öðrum kosti fer eftir gr.2.3.3.1.



Greiða skal yfirvinnu fyrir hvern fund, sem haldinn er utan dagvinnumarka, að lágmarki 2 klst en ella þann tíma sem fundurinn stendur. Heimilt er að bæta þessum tíma við hjá hlutastarfsmönnum til uppfyllingar vinnuskyldu.

## 2.4 Hvíldartími og frídagar

### 2.4.1 Gildissvið o.fl.

Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ, BHM, BSRB og KÍ og samninganefndar ríkisins, Reykjavíkurborgar og Launanefndar sveitarfélaga, frá 23. janúar 1997 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma.

### 2.4.2 Daglegur hvíldartími - Um skipulag vinnutíma.

Vinnutíma skal haga þannig að á 24 stunda tímabili, reiknað frá skipulögðu/venjubundnu upphafi vinnudags starfsmanns, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Verði því við komið, skal dagleg hvíld ná til tímabilsins frá kl. 23:00 til 06:00. Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að vinnutími á 24 klst. tímabili fari umfram 13 klst. Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mín. hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en 6 klst. Kaffi- og matarhlé teljast hlé í þessu sambandi.

### 2.4.3 Frávik frá daglegri lágmarkshvíld

#### 2.4.3.1 Vaktaskipti. Á skipulegum vaktaskiptum er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvíld starfsmanna í allt að 8 klst. Þetta á t.d. við þegar starfsmaður skiptir af morgunvakt yfir á næturvakt samkvæmt skipulagi vaktskrár.

Frávíkshéimild þessi frá 11 klst. lágmarkshvíld á hins vegar ekki við þegar starfsmaður lýkur yfirvinnu og fer yfir á reglubundna vakt og öfugt. Þar sem hér er um frávik frá meginreglunni um 11 klst. samfellda hvíld að ræða, verður að gera þá kröfu til vaktkerfis að það sé skipulagt þannig að skipti milli mismunandi tegunda vakta séu sem sjaldnast á vaktahring og að jafnaði reyni ekki á frávik þetta oftar en einu sinni í viku. Vinnan skal því skipulögð með sem jöfnustum hætti.

#### 2.4.3.2 Sérstakar aðstæður. Við sérstakar aðstæður er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvíld í allt að 8 klst. og lengja vinnulotu í allt að 16 klst., þ.e.a.s. við ófyrirsjáanleg atvik þegar þjarga þarf verðmætum. Ennfremur þegar almannaeið krefst þess og/eða halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu.

Sé heimildum til fráviks frá daglegum hvíldartíma skv. þessum lið beitt, skal starfsmaður fásamsvarandi hvíld í staðinn. Í beinu framhaldi af slíkri vinnulotu skal veita starfsmanni 11 klst. hvíld á óskertum launum sem hann annars hefði fengið.

#### 2.4.3.3 Truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna. Ef truflun verður á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, bilana í vélum eða öðrum bonsai eða annarra slíkra ófyrirséðra atvika, má víkja frá ákvæðum um daglega lágmarkshvíld að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju. Um er að ræða tilvik sem ekki verða séð fyrir. Rétt er að kalla annan starfsmann til vinnu til að leysa þann starfsmann af sem ekki hefur náð tilskilinni hvíld, sé þess nokkur kostur.

### 2.4.4 Vikulegur hvíldardagur

Á hverju 7 daga tímabili skal starfsmaður fá a.m.k. einn vikulegan hvíldardag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi. Starfsmaður á þannig að fá 35 klst. samfellda hvíld einu sinni í viku.

Að svo miklu leyti sem því verður við komið, skal vikulegur hvíldardagur vera á sunnudegi og starfsmaður fá frí á þeim degi. Þó má stofnun með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum hvíldardegi þar sem sérstakar ástæður gera slík frávik nauðsynleg, þannig að í stað vikulegs hvíldardags komi tveir samfelldir hvíldardagar á hverjum tveimur vikum.

Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum hvíldardegi sé frestað, skal haga töku hvíldardaga þannig að teknir séu tveir hvíldardagar saman.

### 2.4.5 Frítökuréttur

#### 2.4.5.1 Almenn skilyrði frítökuréttar.

Hafi stjórnandi metið það svo að brýn nauðsyn sé til að starfsmaður mæti til vinnu áður en 11 klst. lágmarkshvíld er náð, skapast frítökuréttur, 11/2 klst. (í dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem hvíldin

skerðist. Ávinnsla frítökuréttar einskorðast ekki við heilar stundir. Starfsmaður á ekki að mæta aftur til vinnu fyrr en að aflokinni 11 klst. hvíld nema hann hafi sérstaklega verið beðinn um það. Mæti starfsmaður eigi að síður áður en hann hefur náð hvíldinni, ávinnur hann sér ekki frítökurétt.

**2.4.5.2 Samfelld hvíld rofin með útkalli – Frítökuréttur miðað við lengsta hlé.**

Ef hvíld er rofin einu sinni eða oftar innan 24 stunda tímabils miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, skal bæta það sem vantar upp á að 11 klst. hvíld er náð, miðað við lengsta hlé innan vinnulotu, með frítökurétti, 11/2 klst. (dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem vantar upp á 11 klst. hvíld.

**2.4.5.3 Vinna umfram 16 klst.**

Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að brýna nauðsyn ber til að starfsmaður vinni meira en 16 klst. á einum sólarhring, þ.e. af hverjum 24 klst. miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns án þess að ná 8 klst. samfelldri hvíld, skal starfsmaður njóta hliðstæðra réttinda og gildir um starfsmenn sjúkrahúsa við slíkar aðstæður.

**2.4.5.4 Aukinn frítökuréttur vegna samfelldrar vinnu umfram 24 klst.**

Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að brýna nauðsyn ber til að starfsmaður vinni samfelldt 24 klst. á einum sólarhring skal starfsmaður njóta hliðstæðra réttinda og gildir um starfsmenn sjúkrahúsa við slíkar aðstæður.

**2.4.5.5 Vinna á undan hvíldardegi, sbr. 2.4.**

Vinni starfsmaður skv. ákvörðun yfirmanns það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags, eða vaktar, skal starfsmaður mæta samsvarandi síðar við upphaf næsta reglubundna vinnudags, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið, ella safnast upp frítökuréttur, 11/2 klst. í dagvinnu fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist.

**2.4.5.6 Mánaðarlega skal starfsmaður upplýstur um uppsafnaðan frítökurétt sinn á hverjum tíma.**

**2.4.5.7 Frítaka.**

Frítökuréttur skal veittur í samráði við starfsmann enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar stundir og skal frítaka ekki veitt í styttri lotum en það. Leitast skal við að veita frí svo fljótt sem auðið er eða með reglubundnum hætti til að koma í veg fyrir að frí safnist upp.

**2.4.5.8 Greiðsla hluta frítökuréttar.**

Heimilt er að greiða út 1/2 klst. (í dagvinnu) af hverri 11/2 klst. sem starfsmaður hefur áunnið sér í frítökurétt, óski hann þess.

**2.4.5.9 Uppgjör við starfslok.**

Við starfslok skal ótekinn frítökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Frítökuréttur fyrnist ekki.

**2.4.5.10 Æðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir**

Aðilar þessir geta eðli málsins samkvæmt ekki áunnið sér frítökurétt, sbr. einnig gildissvið vinnuverndarákvæða um þá í tilskipun Evrópusambandsins nr. 93/104/EC, 1.tl., a-liðar, 17.gr. og 4.mgr., 1.gr. framangreinds samnings aðila vinnumarkaðarins dags. 23.01.1997.

## 2.5 Bakvaktir og vetrarfrí

2.5.1 Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn til að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt ef starfsmaður dvelst á vinnustað að beiðni yfirmanns. Um greiðslu fyrir bakvakt sjá gr. 1.6.2.

2.5.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt, 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi.

2.5.3 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.

2.5.4 Fyrir reglubundna bakvakt, sem skipulögð er allt árið, skal veita frí sem svarar mest 80 klst. fyrir hverjar 1200 klst. á bakvakt. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma. Ávinnslutími er eitt almanaksár þ.e. 1. janúar til og með 31. desember.

2.5.5 Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá þegar bakvaktarstundir á ári eru taldar, sbr. gr. 2.5.4.

- 2.5.6 Leyfi skv. gr. 2.5.4 má veita hvenær árs sem er en hvorki er heimilt að flytja það milli ára né bæta því við sumarleyfi.  
Heimilt er að semja við starfsmann um greiðslu í stað fría samkvæmt grein 2.5.4. Greiðsla þessi miðast við tímakaup í dagvinnu samkvæmt grein 1.4.1.
- 2.5.7 Heimilt er samningsaðilum að semja um annað fyrirkomulag greiðslu fyrir bakvaktir en að framan greinir. T.d. er heimilt að semja um ákveðinn fjölda klukkustunda fyrir bakvakt án tillits til tímalengdar. Ef samið er um aðrar bakvaktagreiðslur en um getur í grein 2.5.1 skal, að teknu tilliti til útkallatíðni og lengdar útkalla á tilteknu viðmiðunartímabili, semja um að bakvaktagreiðslur falli ekki niður í útköllum, að hluta til eða öllu leyti.
- 2.5.8 Ákvörðun um að taka upp bakvaktir og slíta þeim skal tekin og tilkynnt starfsmönnum með minnst tveggja vikna fyrirvara.

## 2.6 Vaktavinna

- 2.6.1 Þeir, sem vinna á reglubundnum vöktum skulu fá álag fyrir unnin störf á þeim tíma sem fellur utan venjulegs dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1.
- 2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum, skal vaktskrá, er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta „vakt“ samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest
- 2.6.3 Sé vaktskrá breytt sbr. gr. 2.6.2 með skemmri fyrirvara en 24 klst. skal viðkomandi starfsmanni greitt aukalega 3 klst. í yfirvinnu. Sé fyrirvarinn 24 klst. til 168 klst. (1 vika) skal greiða 2 klst. í yfirvinnu (Hér er átt við skylduvaktir).
- 2.6.4 Við samningu vaktskrár skal þess gætt, að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.6.5 Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 4 – 10 klst. Heimilt er að semja um aðra tímalengd vakta sbr. grein 2.1.2.
- 2.6.6 Þar sem nauðsyn er samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í reglulegan vinnutíma.
- 2.6.7 Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að starfsmenn fái að jafnaði tvo samfellda frídaga í viku. Heimilt er með samþykki stéttarfélaganna að flytja frídaga milli vikna.
- 2.6.8 Starfsmaður sem vinnur á reglubundnum vöktum alla daga ársins, getur í stað greiðslna skv. gr. 2.6.9 fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við fullt starf í heilt ár. Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga sbr. framanritað, skal auk þess launa með álagi skv. gr. 1.6.1, sé þessi kostur valinn. Ávinnsla leyfisins miðast við almanaksárið. Starfsmaður sem óskar eftir að breyta vali sínu milli leyfis og greiðslu, skal tilkynna það skriflega til fyrirtækis fyrir 1. desember næst á undan. Ávinnslutímabilið er almanaksárið, þ.e. 1. janúar til og með 31. desember. Leyfi þessi ber að taka utan sumarorlofstímabilsins, sem er 15. maí til og með 30. september. Ekki er heimild til að flytja leyfi þessi milli ára.
- 2.6.9 Aðilar eru sammála um, að þeir vaktavinnumenn, sem eigi notfæra sér heimild skv. gr. 2.6.8, eigi kost á svofelldum uppgjörmáta:  
Greitt verði skv. vaktskrá yfirvinnukaup (tímakaup) skv. gr. 1.5.1 fyrir vinnu á sérstökum frídögum og stórhátíðardögum skv. gr. 1.5.2 þó aldrei minna en 8 klst. fyrir hvern merktan vinnudag. Bættur skal hver dagur, sem ekki er merktur vinnudagur á vaktskrá og fellur á sérstakan frídag eða stórhátíðardag, annan en laugardag eða sunnudag (laugardagur fyrir páska undanskilinn) með greiðslu yfirvinnukaups í 8 klst. eða með öðrum frídegi.  
Falli frídagur vaktavinnumanns samkvæmt vaktskrá á tímabilinu frá mánudegi til föstudags á sérstaka frídaga eða stórhátíðardaga, svo og á laugardaginn fyrir páska, skal hann bættur með öðrum frídegi eða með yfirvinnukaupi í 8 klst. fyrir hvern frídag.  
Falli sérstakur frídagur eða stórhátíðardagur á laugardag, (að undanskildum laugardeginum fyrir páska) eða sunnudag, er hann hvorki bættur með öðrum frídegi né greiðslu.
- 2.6.10 Starfsfólk í vaktavinnu hefur ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni, þegar því verður við komið starfsins vegna. Vegna takmörkunar þeirrar, sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum skal greiða 25 mínútur á yfirvinnukaup fyrir hverja vakt

óháð lengd vaktar, sbr. gr. 2.6.5.

- 2.6.11 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma, nema starfsmaðurinn taki matar- og kaffitíma á vaktinni. Skulu þeir matar og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma.
- 2.6.12 Starfsmenn, sem vinna reglubundna vaktavinnu, skulu undanþegnir næturvöktum, ef þeir óska, er þeir hafa náð 55 ára aldri. Vaktaálag er þó aðeins greitt fyrir þær unnar stundir, sem falla utan dagvinnutímabils.

### 3 Matar- og kaffitímar

#### 3.1 Neysluhlé

- 3.1.1 Matartími á dagvinnutímabili telst ekki til vinnutíma. Matartími, 30 mínútur, skal vera á tímabilinu kl. 11:30-13:30.
- 3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi fyrirsvarsmanna FFH og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna, sem málið varðar.
- 3.1.3 Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt skv. gr. 3.1.2 lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir samkvæmt gr. 3.1.2 telst lengingin ekki til vinnutímans.
- 3.1.4 Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffitímar, 15 mínútur fyrir hádegi og 20 mínútur eftir hádegi, og teljast þeir til vinnutíma.
- 3.1.5 Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

#### 3.2 Neysluhlé í yfirvinnu

- 3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu neysluhlé vera sem hér segir: kl. 19:00-20:00, kl. 24:00-00:20, kl. 03:30-04:00, kl. 06:45-07:00. Neysluhlé á frídögum skv. gr. 2.1.4 skal vera 1 klst. á tímanum frá 11:30-13:30, en að öðru leyti skulu neysluhlé í yfirvinnu á frídögum, á tímabilinu frá kl. 08:00-17:00, vera þau sömu og í dagvinnu og teljast til vinnutímans. Neysluhlé í yfirvinnu má taka með öðrum hætti með samkomulagi á vinnustað

#### 3.3 Vinna í neysluhléum

- 3.3.1 Sé unnið í neysluhléi þannig að það nái ekki fullum umsómdum tíma, skal neysluhlé að sama hluta greiðast með yfirvinnukaupi.

#### 3.4 Fæði og mötuneyti

- 3.4.1 Starfsmenn, sem eru við störf á föstum vinnustað, skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki, þar sem hægt er að bera fram heitan og kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins, en annar rekstrarkostnaður greiðist af FFH.
- 3.4.2 Á þeim vinnustöðum, þar sem ekki eru starfrækt mötuneyti, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum FFH eða látinn í té útbúnaður til að flytja matinn á matstofu vinnustaðar, þannig að starfsmönnum sé flutningur matarins að kostnaðarlausu.
  - 3.4.2.1 Ef keyptur er matur hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2 skulu starfsmenn greiða fyrir sambærilegan mat upphæð er svarar til fæðispeninga skv. gr. 3.4.3
- 3.4.3 Starfsmenn, sem ekki njóta mataraðstöðu samkvæmt grein 3.4.1-3.4.2 skulu fá það bætt með kr. 524.32 fyrir hvern vinnuskyludag miðað við vísitölu matar- og drykkjarvöruliðar neyslúvísitölu í mars 2011. Greiðsla þessi skal uppfærð ársfjórðungslega í samræmi við matar- og drykkjarvörulið vísitölu neyslúverðs. Vísitala marsmánaðar 2011 187,7 grunnvísitala. Eftirfarandi skilyrði skulu vera uppfyllt:

- a) Vinnuskylða starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.

*Handwritten signatures and initials:*  
V. P. H.  
P. H.  
E. R.

- b) Starfsmaður hafi vinnuskyldu frá kl. 11:00-14:00 að frádregnu matarhléi eða eftir atvikum kl. 18:00 - 20:30.
  - c) Matarhlé sé 1/2 klst.
- 3.4.4 Ef FFH kaupir mat hjá þriðja aðila, þ.e. utan mötuneyta fyrirtækisins, skulu starfsmenn greiða sambærilega upphæð er svarar til þess sem greitt er samkvæmt gr. 3.4.3.

## 4 Orlof

### 4.1 Lengd orlofs

- 4.1.1 Lágmarksorlof skal vera 192 vinnuskyldustundir miðað við fullt ársstarf. Starfsmaður, sem unnið hefur hluta af fullu starfi eða hluta úr ári, skal fá orlof 16 vinnuskyldustundir fyrir fullt mánaðarstarf. Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof, skal hann fá óyggjandi upplýsingar um, hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu, og skal þá að jafnaði miða við, að vaktskrá haldist óbreytt.
- 4.1.2 Starfsmaður, sem náð hefur 30 ára aldri á því almanaksári, sem tímabil sumarorlofs tilheyrir, fær að auki orlof, sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu. Starfsmaður, sem náð hefur 38 ára aldri fær enn að auki orlof, sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu.

### 4.2 Orlofsfé, orlofsframlag og orlofsuppbót

- 4.2.1 Starfsmaður skal fá 10,17% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur samkvæmt samningi þessum. Við 30 ára aldur skal hann fá 11,59%. Við 38 ára aldur skal hann fá 13,04%.
- 4.2.2 Hinn 1. júní skal starfsmaður sem er í starfi til 30. apríl næst á undan fá greidda sérstaka eingreiðslu, orlofsuppbót, er miðast við fullt starf næstliðið orlofsár. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma. Hafi starfsmaður látið af starfi á orlofsárinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 3 mánaða (13 vikna) samfelld starf skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall. Sama gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu FFH lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum. Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrumákvæðum samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé.  
  
Árið 2011 kr. 26.900  
Árið 2012 kr. 27.800  
Árið 2013 kr. 28.700

- 4.2.3 Þeir tímavinnumenn sem vinna reglubundna vinnu njóta ávinnsluréttar skv. 4.2.2

### 4.3 Orlofsárið

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

### 4.4 Sumarorlofstímabil

- 4.4.1 Tímabil sumarorlofs er frá 15. maí til 30. september.
- 4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá 160 vinnuskyldustunda orlof sitt á sumarorlofstímabili og allt að fullu orlofi á sama tíma verði því við komið vegna starfa fyrirtækis.
- 4.4.3 Sé orlof eða hluti orlofs tekið eftir að sumarorlofstímabili lýkur, skal sá hluti orlofsins lengjast um 1/4. Það sama gildir um orlof sem tekið er fyrir sumarorlofstímabil skv. beiðni fyrirtækis.

### 4.5 Ákvörðun orlofs

- 4.5.1 Yfirmaður ákveður í samráði við starfsmenn, hvenær orlof skuli veitt. Honum er skylt að verða við óskum starfsmanna um, hvenær orlof skuli veitt, að svo miklu leyti sem unnt er vegna starfseminnar. Yfirmaður skal fá skriflegar óskir starfsmanna um orlofstöku og skal að lokinni könnun á vilja starfsmanna tilkynna svo fljótt sem unnt er og í síðasta lagi mánuði fyrir upphaf sumarorlofstímabils, hvenær orlof skuli hefjast, nema sérstakar ástæður hamli. Vetrarorlof skal ákvarðað með minnst eins mánaðar fyrirvara.

#### 4.6 Veikindi í orlofi

- 4.6.1 Veikist starfsmaður í orlofi, telst sá tími, sem veikindum nemur, ekki til orlofs, enda tilkynni starfsmaður um veikindi án ástæðulausrar tafar og sanni með læknisvottorði, að hann geti ekki notið orlofs, ella verður það ekki tekið til greina.

#### 4.7 Frestun orlofs

- 4.7.1 Lágmarksorlof er 192 vinnuskyldustundir. Nú tekur starfsmaður ekki það viðbótarorlof eitthvert ár, sem hann kann að eiga, skv. ósk yfirmanns, og á hann þá rétt á, með samþykki yfirmanns, að leggja saman viðbótarorlof þess árs við orlof næsta árs til orlofstöku síðara árið.

#### 4.8 Áunninn orlofsréttur

- 4.8.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

### 5 Ferðir og gisting

#### 5.1 Ferðakostnaður o.fl.

- 5.1.1 Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum FFH skal greiðast 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 heimilisins eða fasts vinnustaðar.

- 5.1.1.1 FFH hefur starfsemi í Reykjavík, á Akranesi, í Borgarnesi og á Grundartanga. Allar þessar starfsstöðvar teljast til fasts vinnustaðar í skilningi þessa kjarasamnings og falla þessar starfsstöðvar utan skyldu til að greiða kostnað vegna ferðalaga innanlands svo og skyldu til greiðslu kostnaður vegna kaupa starfsmanns á fæði utan heimilis eða fasts vinnustaðar í skilningi ákvæðis gr. 5.1.1 enda tryggji FFH hlutaðeigandi starfsmönnum aðgang að mötuneytum á tilgreindum starfsstöðum.

- 5.1.2 Starfsmenn skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.

- 5.1.3 Um uppgjör ferðakostnaðar, þar með talið akstursgjald, fer eftir sömu reglum og uppgjör yfirvinnu.

#### 5.2 Dagpeningar innanlands

- 5.2.1 Greiða skal gisti- og fæðiskostnað með dagpeningum, sé um það samkomulag eða ekki unnt að leggja fram reikninga.

- 5.2.2 Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu fylgja ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

#### 5.3 Greiðsluháttur

- 5.3.1 Fyrirfram skal af FFH og starfsmanni ákveðið, hvaða háttur á greiðslu ferðakostnaðar skal viðhafður hverju sinni.

#### 5.4 Akstur til og frá vinnu

- 5.4.1 Starfsmaður skal sækja vinnu til fasts ráðningarstaðar (heimastöðvar/fastrar vinnustöðvar) á eigin vegum og í tíma sínum.

- 5.4.2 Hefjist vinnutími starfsmanns, eða sé hann kallaður til vinnu á þeim tíma, sem almenningsvagnar ganga ekki, skal honum séð fyrir ferð eða greiddur ferðakostnaður. Sama gildir um lok vinnutíma.

- 5.4.3 Heimilt er að semja nánar um hvernig ákvæði greinar þessarar skuli framkvæmd í einstökum tilfellum svo og ef um sérstakar aðstæður er að ræða, til dæmis dvöl í óbyggðum, á sjó eða langdvöl á ferðum.

- 5.4.4 Ef starfsmaður vinnur á öðrum föstum vinnustað FFH en sinni ráðningarstöð (heimastöð) skal honum séð fyrir ferðum innan vinnutímans.

- 5.4.5 Verði að samkomulagi að starfsmaður nýti einkabifreið sína í þágu FFH, skulu afnotin greidd með

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large signature that appears to be 'Raj' and other smaller initials.

akstursgjaldi skv. akstursdagbók eða aksturssamningi. Akstursgjald skal taka mið af ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

## 5.5 Fargjöld erlendis

5.5.1 Fargjöld á ferðalögum erlendis skulu greiðast eftir reikningi, enda fylgi ávallt farseðlar.

## 5.6 Dagpeningar á ferðalögum erlendis

5.6.1 Annar ferðakostnaður á ferðalögum erlendis greiðist með dagpeningum, sem skulu fylgja ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

5.6.2 Af dagpeningum á ferðalögum erlendis ber að greiða allan venjulegan ferðakostnað, annan en fargjöld, svo sem kostnað vegna ferða að og frá flugvöllum, fæði, húsnæði, minni háttar risnu, hvers konar persónuleg útgjöld.

## 5.7 Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.

5.7.1 Dagpeningar vegna námskeiða, þjálfunar- og eftirlitsstarfa skulu fylgja ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

## 6 Dánar- slysa- og örorkutryggingar

6.1.1 FFH tryggir það launafólk, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða, varanlegri læknisfræðilegri örorku og/eða tímabundinni örorku af völdum slyss við vinnu eða á eðlilegri leið frá heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis. Ef starfsmaður hefur vegna starfs síns viðlegustað utan heimilis, kemur viðlegustaður í stað heimilis, en tryggingin tekur þá einnig til eðlilegra ferða milli heimilis og viðlegustaðar.

6.1.2 Vátrygging gildir í ferðum innanlands og utan sem farnar eru á vegum FFH

6.1.3 Tryggingin skal ná til slysa, er verða við íþróttaiðkun, keppni og leiki, enda hafi slíkt farið fram á vegum FFH eða starfsmannafélags og ætlast sé til þátttöku í slíkri iðkun sem hluti af starfi starfsmanna. Ekki skiptir máli að þessu leyti hvort slysið verður á hefðbundnum vinnutíma eða utan hans. Undanskilin eru slys er verða í hnefaleikum, hvers konar glímu, akstursíþróttum, drekaflugi, svifflugi, teygjustökki, fjallaklifri sem krefst sérstaks búnaðar, bjargsigi, froskköfun og fallhlífastökki.

6.1.4 Tryggingin greiðir ekki bætur vegna slyss, sem hlotist hefur af notkun skráningarskyldra vélknúinna ökutækja og er bótaskyld skv. lögboðinni ökutækjatryggingu, hvort heldur ábyrgðartryggingu eða slysatryggingu ökumanns og eiganda skv. umferðarlögum.

6.1.5 Tryggingin tekur gildi gagnvart starfsmanni þegar hann hefur störf fyrir FFH (fer á launaskrá) og fellur úr gildi þegar hann hættir störfum.

### 6.1.6 Vísitala og vísitölutenging bóta

Vátryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs til verðtryggingar sem gildir frá 1. febrúar 2008 (286,2 stig) og breytast 1. dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnnar. Bótafjárhæðir reiknast á grundvelli vátryggingarfjárhæða á slysdegi en breytast með vísitölu neysluverðs til verðtryggingar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnnar frá slysdegi til uppgjörsdags.

### 6.1.7 Dánarbætur

6.1.7.1 Valdi slys dauða vátryggðs innan þriggja ára frá slysdegi, greiðast réttþafa dánarbætur að frádregnum þegar útgreiddum bótum fyrir varanlega læknisfræðilega örorku vegna sama slyss.

### 6.1.8 Dánarbætur eru:

Til eftirlifandi maka skulu bætur nema kr. 7.000.000

Með maka er átt við einstakling í hjúskap, staðfestri samvist eða í skráðri óvígðri sambúð með hinum látna.

Til hvers ólöggráða barns sem hinn látni fór með forsjá með eða greiddi meðlag með samkvæmt barnalögum nr. 76/2003 skulu bætur vera jafnháar heildarfjárhæð barnalífeyris skv. almannatryggingalögum hverju sinni, sem það hefði átt rétt til vegna andlátsins til 18 ára aldurs. Um er að ræða eingreiðslubætur. Við útreikning bóta skal miðað við fjárhæð barnalífeyris á dánardegi. Bætur til



hvers barns skulu þó aldrei nema lægri fjárhæð en kr. 2.000.000. Skulu bætur til barna greiddar út til þess sem fer með forsjá þeirra eftir andlát váttrygðs. Til hvers ungmennis á aldrinum 18-22 ára, sem áttu sama lögheimili og hinn látni og voru sannanlega á framfærslu hans skulu bætur vera kr. 500.000. Hafi hinn látni verið eini framfærandi barns eða ungmennis hækka bætur um 100%. Hafi hinn látni sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára eða eldri, skal hið eftirlifandi foreldri eða foreldrar sameiginlega fá bætur er nema kr. 500.000. Eigi hinn látni ekki maka skv. tölulíð 1. greiðast dánarbætur kr. 500.000. til dánarbús hins látna.

#### 6.1.9 Bætur vegna varanlegrar örorku

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli læknisfræðilegar afleiðingar slyss. Skal varanleg örorka metin til stiga samkvæmt töflu um miskastig, sem gefnar eru út af Örorkunefnd og skal matið miðast við heilsufar tjónþola eins og það er þegar það er orðið stöðugt.

Grunnfjárhæð örorkubóta er kr. 11.400.000. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 114.000, fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 228.000, fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 456.000. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 31.350.000.

Örorkubætur skulu jafnframt taka mið af aldri tjónþola á slysdegi þannig að bætur lækki um 2% fyrir hvert aldursár eftir 50 ára aldur. Eftir 70 ára aldur lækki bætur um 5% af grunnfjárhæð fyrir hvert aldursár. Aldurstenging örorkubóta skal þó aldrei leiða til meiri skerðingar en 90%.

#### 6.1.10 Bætur vegna tímabundinnar örorku

Valdi slyss tímabundinni örorku skal trygging greiða dagpeninga í hlutfalli við starfsorkumissinn fjórum vikum frá því slyss átti sér stað og þar til starfsmaður verður vinnufær eftir slysið eða þar til örorkumat hefur farið fram, þó ekki lengur en í 37 vikur.

Dagpeningar vegna tímabundinnar örorku eru kr. 25.000 á viku. Ef starfsmaður er vinnufær að hluta greiðast dagpeningar hlutfallslega.

Dagpeningar úr tryggingu greiðast til atvinnurekanda meðan starfsmaður fær greidd laun samkvæmt kjarasamningi eða ráðningarsamningi, en síðan til starfsmanns.

#### 6.1.11 Bætur vegna slysa í frítíma

Auk tryggingar skv. gr. 6.1.1 tryggir FFH það launafólk, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða og varanlegri læknisfræðilegri örorku af völdum slyss í frítíma. Váttryggingarfjárhæðir vegna slysa í frítíma skulu vera 60% af fjárhæðum skv. gr. 6.1.8 - 6.1.9. Ákvæði kafla þessa um afmörkun slysatryggingar og ábyrgðartakmörkun gilda einnig um frítímaslysatryggingu.

#### 6.1.12 FFH ber að kaupa tryggingu hjá tryggingafélagi með starfsleyfi hér á landi sem fullnægir ofangreindum skilyrðum kjarasamningsins um slysatryggingar.

Að öðru leyti en tiltekið er í þessum kafla samningsins skulu gilda um trygginguna skilmálar viðkomandi tryggingafélags og ákvæði laga um váttryggingarsamninga nr. 30/2004.

Ofangreind ákvæði um slysatryggingar og nýjar bótafjárhæðir taka til slysa sem verða eftir 1. nóvember 2008.

## 7 Verkfæri og hlífðarfatnaður

### 7.1 Verkfæri

7.1.1 FFH skal leggja til verkfæri og annan búnað á vinnustað nema um annað sé samið.

### 7.2 Einkennis- og hlífðarföt

7.2.1 Þar sem krafist er einkennis- eða vinnufatnaðar, skal starfsmönnum séð fyrir slíkum fatnaði, þeim að kostnaðarlausu. Það er í valdi FFH hvort að fatnaðurinn sé afhentur starfsmanni til eignar eða afnota.

7.2.2 Starfsmönnum skal séð þeim að kostnaðarlausu fyrir þeim hlífðarútbúnaði og hlífðarfatnaði, sem krafist er skv. lögum, reglugerðum eða reglum sem settar eru af FFH, enda er starfsmönnum skylt að nota hann.

7.2.3 Hreinsun á þeim fatnaði sem hér að framan er nefndur skal látinn starfsmanni í té að kostnaðarlausu eftir þörfum. Meiri háttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af FFH hálfu. Sé starfsmanni afhentur vinnufatnaður til eignar skal hann sjálfur sjá um hreinsun og viðhald hans.

7.2.4 Óheimilt er að láta starfsmanni í té greiðslu í stað fatnaðar.

- 7.2.5 Er starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila þeim einkennis-, vinnu-eða hlífðarfatnaði er hann hefur fengið, enda hafi hann ekki fengið fatnaðinn til eignar.
- 7.2.6 FFH getur sett nánari reglur um einkennis- eða hlífðarútbúnað að viðhöfðu samráði við trúnaðarmann um þær leiðir.

### 7.3 Tjón á persónulegum munum

- 7.3.1 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. Slík tjón verða einungis bætt ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Eigi skal bæta slíkt tjón ef það verður vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanna.
- 7.3.2 Verði starfsmaður fyrir eignatjóni er orsakast af bruna á vinnustað hans, skal það bætt eftir mati, enda sé um að ræða algengan fatnað og muni sem tíðkast að geyma á vinnustað mannsins.
- 7.3.3 Vanræksla starfsmanns á notkun viðeigandi hlífðar- og öryggisbúnaðar getur leitt til missis bóta vegna tjóns hans á persónulegum munum skv. gr. 7.3.1 og 7.3.2.

## 8 Staðenglar

### 8.1 Staðenglar

- 8.1.1 Aðilar eru um það sammála, að eigi þurfi að jafnaði að fela starfsmanni sérstaklega að gegna starfi yfirmanns nema fjarvera yfirmanns vari lengur en 5 vinnudaga samfellt.

### 8.2 Launað staðgengilsstarf

- 8.2.1 Sé aðalstarf starfsmannsins launað sem staðgengilsstarf yfirmanns, ber starfsmanninum laun skv. flokki yfirmanns, gegni hann starfi hans lengur en 4 vikur samfellt eða hafi hann gengt starfi yfirmanns lengur en 6 vikur á hverjum 12 mánuðum. Laun skv. flokki yfirmanns greiðast einungis frá lokum nefndra 4 eða 6 vikna.

### 8.3 Aðrir staðenglar

- 8.3.1 Starfsmaður, sem ekki er í stöðu staðgengils yfirmanns, en er falið að gegna störfum yfirmanns í forföllum hans eða störfum annars hærra launaðs starfsmanns, skal taka laun skv. launaflokki hins forfallaða starfsmanns þann tíma, er hann gegnir starfi hans.

## 9 Fræðslumál, leyfi o.fl.

### 9.1 Starfs- og endurmenntun á vegum FFH.

- 9.1.1 Starfsmenn skulu eiga kost á fræðslu og símenntun til að auka við þekkingu sína og faglega hæfni. Gert er ráð fyrir að FFH setji fram áætlun um starfsþróun fyrir alla starfsmenn í starfsáætlun sinni í starfsmannamálum til að tryggja eðlilega starfsþróun og símenntun starfsmanna í samræmi við starfsmannastefnu FFH.
- 9.1.2 Þeir starfsmenn, sem sækja fræðslu-eða þjálfunarnámskeið samkvæmt beiðni stofnunar sinnar, skulu halda reglubundnum launum á meðan og fá greiddan kostnað samkvæmt 5. kafla.

### 9.2 Launuð námsleyfi

- 9.2.1 Starfsmenn sem starfað hafa hjá FFH samfellt í 2 ár skulu eiga kost á launuðu námsleyfi til að sækja skipulagt starfsnám, framhalds- eða endurmenntunarnám, sbr. 9.2.2. Leyfi skv. framanskráðu er einungis veitt til náms sem nýtist í starfi hjá FFH.
- 9.2.2 Umsókn um námsleyfi berist starfsmannastjóra FFH, sem tekur ákvörðun um veitingu leyfis. Til hliðsjónar við ákvörðunar skal hafa eftirfarandi viðmið:  
Eftir 2ja ára starf er heimilt að veita leyfi í allt að 1 mánuð.  
Eftir 3ja ára starf er heimilt að veita leyfi í allt að 2 mánuði.  
Eftir 5 ára starf er heimilt að veita leyfi í allt að 3 mánuði.

Eftir 7 ára starf er heimilt að veita leyfi í allt að 6 mánuði.  
Eftir 10 ára starf er heimilt að veita leyfi í allt að 9 mánuði.

Dreifa má leyfi á lengri tíma, eða allt að þrjú ár, t.d. ef lagt er stund á fjarnám eða nám með vinnu.

Líða þurfa a.m.k. 18 mánuðir milli námsleyfa. Eftir 6 mánaða eða lengra leyfi þurfa að líða a.m.k. 36 mánuðir.

- 9.2.3 Starfsmaður haldi föstum launum í námsleyfi. Miðað skal við meðaltalsstarfshlutfall hafi starfsmaður ekki verið í fullu starfi þann tíma er hann ávinnur sér réttindi. Laun starfsmanns greiðast af FFH.
- 9.2.4 Heimilt er að binda námsstyrki og greiddan kostnað FFH vegna starfsmanna, svo sem vegna viðamikillar endurmenntunar þeirra, skilyrði um áframhaldandi starf hjá FFH í allt að 12 mánuði að námi loknu.
- 9.2.5 Verði ágreiningur um framkvæmd ákvæða 9.2.1-9.2.4 skal leggja hann undir samstarfsnefnd.

## 10 Samstarfsnefnd

### 10.1 Samstarfsnefnd

- 10.1.1 Samstarfsnefnd samningsaðila skal skipuð tveimur fulltrúum hvers samningsaðila. Samstarfsnefnd hefur m.a. það hlutverk að fjalla um hagsmunamál, sem upp kunna að koma og leitast við að koma á sáttum í ágreiningsmálum sem rísa kunna út af samningi þessum. Nefndin skal starfa á samningstíma kjarasamnings þessa.
- 10.1.2 Samstarfsnefnd skal gera grein fyrir afgreiðslu máls eða stöðu þess innan 5 vikna frá því að erindið var fyrst borið formlega fram á fundi nefndarinnar. Verði samstarfsnefnd sammála um breytingar á röðun eða öðru því sem til hennar er vísað, skal sú breyting gilda frá og með næstu mánaðarmótum eftir að erindið er fyrst formlega borið fram í nefndinni nema annað sé sérstaklega ákveðið.
- 10.1.3 Samstarfsnefnd setur sér nánari starfsreglur.

## 11 Iðgjaldgreiðslur og launaseðill

### 11.1 Launaseðill

- 11.1.1 Við greiðslu launa til starfsmanns á hann rétt á að fá launaseðli merktan nafni sínu. Á launaseðli starfsmanns skulu sundurliðuð laun og frádráttarliðir starfsmanns sem leiða til útgreiddrar launafjárhæðar.
- 11.1.2 Varðandi frítökurétt: Sjá grein 2.4.5.6.

### 11.2 Félagsgjöld

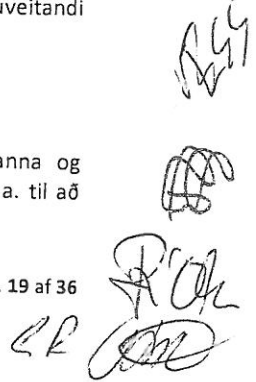
- 11.2.1 FFH tekur að sér að halda eftir af kaupum starfsmanns félagsgjöldum til stéttarfélagsins og gera skil á þeim til félagsins. Breytingar á hundraðshluta félagsgjalda skulu tilkynntar starfsmannahaldinu skriflega a.m.k. fjórum vikum fyrir virkni þeirra í launakerfinu. Breytingar miðist við mánaðamót.

### 11.3 Lífeyrissjóður

- 11.3.1 Félagsmenn Eflingar – stéttarfélags, Samiðnar, VM – félag vélstjóra og málmæknimanna, Félags skipstjórnarmanna, Verkstjórasambands Íslands, 16 ára til 70 ára skulu greiða 4% af heildarlaunum í viðkomandi lífeyrissjóð. Mótframlag FFH skal vera 11,5%.
- 11.3.2 Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð, greiðir vinnuveitandi samsvarandi framlag á móti allt að 2%.

### 11.4 Iðgjaldgreiðslur FFH í starfsmennta-, fjölskyldu- og styrktarsjóði o.fl.

- 11.4.1 FFH greiðir vegna Eflingar stéttarfélags, Samiðnar, VM félag vélstjóra og málmæknimanna og Verkstjórasambands Íslands 0,75% af heildarlaunum starfsmanns í fjölskyldu- og styrktarsjóð m.a. til að



standa straum af veikinda-og sjúkrakostnaði. FFH greiðir sérstakt gjald í starfsmenntunarsjóð félagsmanna Félags skipstjórnarmanna og VM félag vélstjóra og málmæknimanna. Gjald þetta skal nema 0,3% af heildarlaunum félagsmanna. Ráðstöfun skal miðast við að gefa starfsmönnum kost á námi til að efla þá í starfi sínu hjá FFH eða eftir atvikum að gefa þeim tækifæri til að mennta sig á nýju sviði vegna samnings við vinnuveitanda um starfsþróun eða vegna væntanlegs stöðumissis.

- 11.4.2 FFH greiðir sérstakt gjald í orlofsheimilásjóð Eflingar stéttarfélag, Verkstjórásambands Íslands, Félags Skipstjórnarmanna, VM félag vélstjóra og málmæknimanna og Samiðnar . Gjald þetta skal nema 0,30% af fullum launum félagsmanna stéttarfélaganna. í þjónustu FFH.
- 11.4.3 FFH skal greiða sérstakt gjald í starfsmenntun og starfsþróunarsjóð Eflingar, stéttarfélag, sem nemur 0,60% af heildarlaunum félagsmanna sem starfa hjá FFH.
- 11.4.4 FFH greiðir 0,33% af heildarlaunum félagsmanna Félags Skipstjórnarmanna í sjúkrasjóð félagsins.
- 11.4.5 FFH greiðir 0,35% af heildarlaunum félagsmanna Samiðnar í fræðslusjóð félagsins.
- 11.4.6 FFH greiðir 0,60% af heildarlaunum félagsmanna Verkstjórásambands Íslands í fræðslusjóð félagsins.

### 11.5 Endurhæfingarsjóður

- 11.5.1 Frá 1. júní 2008 greiðir FFH 0,13% af heildarlaunum starfsmanna í endurhæfingarsjóð sem starfar samkvæmt sérstöku samkomulagi aðila vinnumarkaðarins

### 11.6 Skil á iðgjöldum

- 11.6.1 Iðgjöldum til lífeyrissjóðs, fjölskyldu- og styrktarsjóðs, orlofsjóðs, vísindasjóðs HM starfsmanna og starfsmenntunarsjóðs, sem og félagsgjalda skal skila mánaðarlega.  
*Iðgjöld eru ekki greidd af útlögðum kostnaði s.s. vegna verkfærapeninga, vinnufatnaðar eða greiðslum dagpeninga og akstursgjalds.*

## 12 Réttindi og skyldur

### 12.1 Ráðningarsamningur

- 12.1.1 Milli hvers starfsmanns og FFH skal gerður skriflegur ráðningarsamningur í tvíriti.

### 12.2 Uppsagnarfrestur

- 12.2.1 Ráðningartími skal að jafnaði hefjast með 3ja mánaða reynslutíma. Reynslutíma má þó framlengja í allt að 5 mánuði. Á reynslutíma skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 1 mánuður. Þegar starfsmaður er ráðinn ótímabundið skal uppsagnarfrestur vera 3 mánuðir að loknum reynslutíma. Að öðru leyti fer um uppsagnarfrest skv. lögum.
- 12.2.2 Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfelldt starf hjá sama fyrirtæki, er uppsagnarfrestur 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára og er með 10 ára starfsaldur, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og með 10 ára starfsaldur 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður sem nær 15 ára samfelldum starfsaldri hjá fyrirtæki skal njóta 6 mánaða uppsagnarfrests. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með 3 mánaða fyrirvara.

### 12.3 Ráðningarsamningar og ráðningarbréf

- 12.3.1 Sé starfsmaður ráðinn til lengri tíma en eins mánaðar og að meðaltali lengur en átta klst. á viku, skal eigi síðar en tveim mánuðum eftir að starf hefst gerður skriflegur ráðningarsamningur eða ráðning staðfest skriflega. Láti starfsmaður af störfum áður en tveggja mánaða frestinum lýkur, án þess að skriflegur ráðningarsamningur hafi verið gerður eða ráðning staðfest skriflega, skal slík staðfesting látin í té við starfslok.
- 12.3.2 Breytingar á ráðningarkjörum umfram það sem leiðir af lögum eða kjarasamningum skal staðfesta með sama hætti eigi síðar en mánuði eftir að þær koma til framkvæmda.

- 12.3.3 Ákvæði gr. 12.3.1 og 12.3.2 gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggi því til grundvallar.
- 12.3.4 Upplýsingaskylda vinnuveitanda - Í ráðningarsamningi eða skriflegri staðfestingu ráðningar, þ.e. ráðningarbréfi, skal a.m.k. eftirfarandi koma fram:
- 1 Deili á aðilum þ.m.t. kennitölur.  
Vinnustaður og heimilisfang vinnuveitanda. Sé ekki um fastan vinnustað að ræða, eða stað þar sem vinnan fer jafnaðarlega fram, skal koma fram að starfsmaður sé ráðinn á mismunandi vinnustöðum.
  - 2 Titill, staða, eðli eða tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlistun eða lýsing á starfinu.
  - 3 Fyrsti starfsdagur.
  - 4 Lengd ráðningar sé hún tímabundin.
  - 5 Orlofsréttur.
  - 6 Uppsagnarfræstur af hálfu vinnuveitanda og starfsmanns.
  - 7 Mánaðar- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, mánaðarlaun sem yfirvinna er reiknuð af, aðrar greiðslur eða hlunnindi svo og greiðslutímabil.
  - 8 Lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku.
  - 9 Líffeyrissjóður.
  - 10 Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags. Upplýsingar samkvæmt 6. - 9. tl. má gefa meðtilvísun til kjarasamninga.

#### 12.4 Tímabundnar ráðningar

- 12.4.1 Um tímabundnar ráðningar fer skv. lögum nr. 139/2003 um tímabundna ráðningu starfsmanna.

#### 12.5 Hlutastörf

- 12.5.1 Nánar fer um starfsmenn í hlutastörfum samkvæmt lögum um starfsmenn í hlutastarfi.

#### 12.6 Um framkvæmd uppsagna

##### 12.6.1 Almennt um uppsögn

- 12.6.1.1 Uppsagnarfræstur er gagnkvæmur og miðast við mánaðarmót. Allar uppsagnir skulu vera skriflegar og gerðar á sama tungumáli og ráðningarsamningur starfsmanns.

##### 12.6.2 Viðtal um ástæður uppsagnar

- 12.6.2.1 Starfsmaður á rétt á viðtali um starfslok sín og ástæður uppsagnar. Beiðni um viðtal skal koma fram innan fjögurra sólarhringa frá því uppsögn er móttækin og skal viðtal fara fram innan fjögurra sólarhringa þar frá.
- 12.6.2.2 Starfsmaður getur óskað þess þegar að loknu viðtali eða innan fjögurra sólarhringa að ástæður uppsagnar séu skýrðar skriflega. Fallist FFH á þá ósk hans, skal við því orðið innan fjögurra sólarhringa þar frá.
- 12.6.2.3 Fallist FFH ekki á ósk starfsmanns um skriflegar skýringar, á starfsmaður innan fjögurra sólarhringa rétt á öðrum fundi með FFH um ástæður uppsagnar að viðstöddum trúnaðarmanni sínum eða öðrum fulltrúa stéttarfélags síns ef starfsmaður óskar þess.

##### 12.6.3 Takmörkun uppsagnarheimildar skv. lögum

- 12.6.3.1 Við uppsagnir skal gæta ákvæða laga sem takmarka frjálsan uppsagnarrétt vinnuveitanda, m.a. ákvæða um trúnaðarmenn og öryggistrúnaðarmenn, barnshafandi konur og foreldra í fæðingarorlofi, starfsmenn sem tilkynnt hafa um fæðingar- og foreldraorlof og starfsmenn sem bera fjölskylduábyrgð.
- 12.6.3.2 Einnig verður að gæta ákvæða 4. gr. laga nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur, laga um jafna stöðu og jafnan rétt karla og kvenna, laga um starfsmenn í hlutastarfi, laga um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum og samráðsskylda laga um hópuppsagnir.
- 12.6.3.3 Þegar starfsmaður nýtur uppsagnarverndar skv. lögum, ber vinnuveitanda að rökstyðja skriflega hvaða

Handwritten signatures and initials are present in the bottom right corner of the page, including a large signature that appears to be "Rak" and other smaller initials.

ástæður liggja að baki uppsögn.

- 12.6.3.4 Starfsmaður FFH lætur af starfi eigi síðar en um næstu mánaðarmót eftir að hann hefur náð 70 ára aldri Þó getur FFH endurráða tímabundið starfsmann sem náð hefur 70 ára aldri enda hafi ráðning ekki áhrif á rétt hans til töku lífeyris. FFH skal , senda aðila sem hættir störfum vegna aldurs formlega tilkynningu um starfslok hans.

## 12.7 Réttur starfsmanna og öryggismál

- 12.7.1 Starfsmenn skulu njóta réttinda skv. lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, enda falli starf þeirra ekki undir önnur lög.
- 12.7.2 Vinnustaður skal þannig úr garði gerður, að þar sé gætt fyllsta öryggis og góðs aðbúnaðar og hollustuhátta, sbr. VI. kafla laga nr. 46/1980.
- 12.7.3 Algengustu lyf og sjúkragögn skulu vera fyrir hendi á vinnustað til nota við fyrstu aðgerð í slysatilfellum. Lyf og sjúkragögn skulu vera í vörslu og á ábyrgð verkstjóra og trúnaðarmanna.
- 12.7.4 Á vinnustöðum skal vera fyrir hendi til afnota tæki og öryggisbúnaður, sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan.
- 12.7.5 Skipa skal öryggisverði, öryggistrúnaðarmenn og öryggisnefndir í samræmi við II. kafla laga nr. 46/1980
- 12.7.6 Varast skal eftir föngum, að starfsmaður sé einn við störf þar sem slyshætta er mikil. Um þetta atriði skal semja þar sem það á við.
- 12.7.7 Verði slys eða eitrun á vinnustað, skal fyrirsvarsmáður viðkomandi vinnustaðar tilkynna það lögreglu, Tryggingastofnun ríkisins og Vinnueftirliti ríkisins símleiðis eða með öðrum hætti svo fljótt sem verða má og eigi síðar en innan sólarhrings.
- 12.7.8 Á vinnustöðum þar sem sérstök hætta er á heilsutjóni starfsmanna, getur starfsmannafélagið óskað sérstakrar lækniískoðunar á starfsfólki. Telji sérmenntaður embættislæknir Vinnueftirlits ríkisins slíka skoðun nauðsynlega, skal hún framkvæmd eins og fljótt og unnt er.

## 12.8 Notkun öryggisbúnaðar

- 12.8.1 Starfsmanni er skylt að nota þann öryggisbúnað sem getið er um í reglugerðum og kjarasamningum eða sem fyrirsvarsmenn Faxalóahafna sf. hafa gefið fyrirmæli um að nota. Skulu hlutaðeigandi yfirmenn og trúnaðarmenn sjá um að búnaðurinn sé notaður.
- 12.8.2 Brot á öryggisreglum sem valda því að lífi og limum starfsmanna er stefnt í voða, skal varða brottvikningu án undangenginna aðvarana ef trúnaðarmaður og fyrirsvarsmáður Faxalóahafna sf. eru sammála um það.
- 12.8.3 Ef öryggisbúnaðar skv. greinum 12.8.1 er ekki fyrir hendi á vinnustað er hverjum þeim starfsmanni er ekki fær slíkan búnað, heimilt að neita að vinna við þau störf sem slíks búnaðar er krafist. Sé ekki um annað starf að ræða fyrir viðkomandi starfsmann skal hann halda óskertum launum.

## 13 Réttur starfsmanna vegna fæðingarorlofs

### 13.1 Um tilhögun fæðingarorlofs

#### 13.1.1 Gildissvið

- 13.1.1.1 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.

#### 13.1.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

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

- 13.1.2.2 Starfsmaður sem hefur tóku fæðingarorlofs telst skv. framangreindu vera leystur undan vinnuskyldu á meðan á fæðingarorlofi hans stendur, sbr. 29. gr. framangreindra laga.
- 13.1.2.3 Starfsmaður launagreiðanda sem er í fæðingarorlofi nýtur réttinda til greiðslu orlofs, desember- og orlofsuppbótar. Starfsmaður er áfram í þeim lífeyrissjóði(um) sem hann hefur tilheyrt sem starfsmaður launagreiðanda.
- 13.1.2.4 Um greiðslu vegna fæðingarorlofs fer að öðru leyti eftir lögum um fæðingar- og foreldraorlof.

#### 14 Réttur starfsmanns vegna veikinda og slysa

##### 14.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

- 14.1.1 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 FFH. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem FFH þykir þörf á.
- 14.1.2 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 FFH
- 14.1.3 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun FFH en þó ekki sjaldnar en mánaðarlega. Frá þessu má þó veita undanþágu eftir tillögu trúnaðarlæknis ef hann telur auðsætt að um lengri veikindafjarvist verði að ræða.
- 14.1.4 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.
- 14.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 14.1.1.1 Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 14.1.6 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.

##### 14.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

- 14.2.1 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. 14.2.2.7 - 14.2.2.8 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:
  - Starfstími Fjöldi daga
  - 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
- 14.2.1.1 Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til mánaðarlauna skv. gr. 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. 14. 2.7-14. 2.8

Starfstími Fjöldi daga

Eftir 12 ár í starfi 273 dagar

Eftir 18 ár í starfi 360 dagar

- 14.2.1.2 Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa nema þegar um vinnuslys er að ræða, þá heldur starfsmaður greiðslum þar til hann telst vinnufær eða hann tæmir rétt sinn til launa hvort sem fyrir næst.

*[Handwritten signatures and initials]*

- 14.2.2 Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu, sbr. þó gr. 14.2.3, eða er ráðinn skemur en 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 14. 2.7-14. 2.8 svo lengi sem veikindadagur hans, taldur í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:
- Starfstími Fjöldi daga
  - 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
- 14.2.2.1 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. 14. 2.7-14. 2.8.
- 14.2.2.2 Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa nema þegar um vinnuslys er að ræða, þá heldur starfsmaður greiðslum þar til hann telst vinnufær eða hann tæmir rétt sinn til launa hvort sem fyrir næst.
- 14.2.3 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.
- 14.2.3.1 Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa nema þegar um vinnuslys er að ræða, þá heldur starfsmaður greiðslum þar til hann telst vinnufær eða hann tæmir rétt sinn til launa hvort sem fyrir næst.
- 14.2.4 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.
- 14.2.5 Við mat á ávinnslurétti starfsmanns skv. gr. 14. 2.1 skal auk þjónustualdurs hjá FFH einnig telja þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta til af almannafé.
- 14.2.6 Á fyrstu 3 mánuðum samfelldrar ráðningar skal þó fyrri þjónustualdur samkvæmt þessari grein ekki metinn nema að viðkomandi starfsmaður hafi samfelldan þjónustualdur hjá framangreindum launagreiðendum í 12 mánuði eða meira.
- 14.2.7 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 almanaksmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi.
- 14.2.8 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. 14. 2.7, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaksmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 14. 2.7.
- 14.2.9 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 14. 2.8, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.
- 14.2.10 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 14. 2.8 frá upphafi fjarvistanna.
- 14.2.11 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.

### 14.3 Starfshæfnivottorð

- 14.3.1 Starfsmaður sem verið hefur óvinnufær vegna veikinda eða slysa samfellt í 1 mánuð eða lengur, má ekki



hefja starf að nýju nema læknir votti að heilsa hans leyfi. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis FFH.

#### 14.4 Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa

- 14.4.1 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. 14. 3.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megji varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 14.4.2 Þegar starfsmaður hefur verið samfelldur frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er hann átt rétt á að halda launum í fjarveru sinni skv. gr. 14. 2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 14.4.3 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 FFH.

#### 14.5 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns

- 14.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 14. 4.1-14. 4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 14. 2.7 í 3 mánuði.
- 14.5.2 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.
- 14.5.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 14.4.1-14. 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. 14. 5.1 -14. 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. 14. 2.1-14. 2.11 var tæmdur.

#### 14.6 Skráning veikindadaga

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

#### 14.7 Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi

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

#### 14.8 Veikindi barna

- 14.8.1 Fyrstu sex mánuði í starfi hjá vinnuveitanda er foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unnin mánuð til aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Eftir 6 mánaða starf verður rétturinn 12 dagar á hverju 12 mánaða tímabili. Foreldri heldur föstum mánaðarlaunum sínum eins og þau eru skilgreind í ráðningarsamningi.
- 14.8.2 Með foreldri í 14. 8.1. mgr. er einnig átt við fósturforeldri eða forráðamann, sem er framfærandi barns og komi þá í stað foreldris.

#### 14.9 Mæðraskoðun

- 14.9.1 Barnshafandi konur eiga rétt til nauðsynlegara fjarvista frá vinnu vegna mæðraskoðunar án frádráttar á föstum launum þurfi slík skoðun að fara framí vinnutíma
- 14.9.2 Þeir starfsmenn sem þurfa að vera fjarverandi vegna tæknifrjóvgunar halda rétti til greiðslu dagvinnulauna og eftir atvikum vaktaálags skv. reglubundinni vaktskrá (eins og vegna veikinda barns) í allt að 15 vinnudaga vegna aðgerðinnar. Starfsmaður skal skila vottorði frá viðkomandi lækni um aðgerðina.

#### 14.10 Um fjölskyldu- og styrktarsjóð



- 14.10.1 Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs  
Fjölskyldu- og styrktarsjóður hefur það hlutverk að:
- að taka við iðgjöldum launagreiðanda og ávaxta þau,
  - að taka við umsóknum, ákvarða og annast greiðslur til félagsmanna.
  - að taka ákvarðanir um frekari ráðstöfun fjármuna sjóðsins skv. nánari ákvörðun sjóðsstjórnar.

14.10.2 Reikningar fjölskyldu- og styrktarsjóðs

- 14.10.2.1 Reikningar sjóðsins skulu endurskoðaðir árlega af löggiltum endurskoðanda og sendir launagreiðendum sem greiða til sjóðsins.
- 14.10.2.2 Brottfall fyrri reglna
- 14.10.2.3 Viðmið réttinda við eldri samningsákvæði (t.d. veikindarétt og sjúkrasjóð) sem lúta að sömu réttindum og hér að framan greinir falla brott.

15 Trúnaðarmenn og vinnustaðafundir

15.1 Kosning trúnaðarmanna

- 15.1.1 Starfsmönnum er heimilt að kjósa 1 trúnaðarmann á hverjum vinnustað þar sem starfa 5 - 50 starfsmenn og 2 trúnaðarmenn, séu starfsmenn fleiri en 50. Að kosningu lokinni tilnefnir viðkomandi stéttarfélag trúnaðarmennina. Verði kosningu ekki komið við, skulu trúnaðarmenn tilnefndir af félaginu.
- 15.1.2 Ef trúnaðarmenn við tiltekna stofnun eru 4 eða fleiri skal viðkomandi stéttarfélag velja einn úr þeirra hópi sem aðaltalsmann félagsins gagnvart stofnuninni. Við mikilvægar ákvarðanir, s.s. ákvarðanir um uppsagnir hóps starfsmanna og ákvarðanir um fyrirkomulag hæfnis- og árangurslauna skal kynna þessum trúnaðarmanni Eflingar - stéttarfélags málið sérstaklega.
- 15.1.3 Trúnaðarmenn verða eigi kosnir eða tilnefndir til lengri tíma en tveggja ára í senn.
- 15.1.4 Uppsagnir og meiriháttar breytingar á starfi skulu tilkynntar trúnaðarmanni og stéttarfélaginu.

15.2 Störf trúnaðarmanna

- 15.2.1 Trúnaðarmönnum á vinnustað skal í samráði við yfirmenn heimilt að verja, eftir því sem þörf krefur, tíma til starfa sem þeim kunna að verða falin af starfsmönnum á viðkomandi vinnustað og/eða viðkomandi stéttarfélagi vegna starfa sinnar sem trúnaðarmenn og skulu laun þeirra ekki skerðast af þeim sökum.

15.3 Gögn sem trúnaðarmenn hafa aðgang að

- 15.3.1 Trúnaðarmönnum skal heimilt í sambandi við ágreiningsefni að yfirfara gögn og vinnuskýrslur sem ágreiningsefnið varðar. Fara skal með slíkar upplýsingar sem trúnaðarmál.

15.4 Aðstaða trúnaðarmanna

- 15.4.1 Trúnaðarmenn á vinnustað skulu hafa aðgang að læstri hirslu og aðgang að síma í samráði við yfirmenn.

15.5 Kvartanir trúnaðarmanna

- 15.5.1 Trúnaðarmenn skulu bera kvartanir starfsfólks upp við næsta yfirmann eða annan fyrirsvarsmann stofnunar áður en leitað er til annarra aðila.

15.6 Vinnustaðafundir

- 15.6.1 Trúnaðarmönnum hjá hverri stofnun skal heimilt að boða til fundar með starfsfólki tvisvar sinnum á ári í vinnutíma á vinnustað. Fundirnir hefjist einni klst. fyrir lok dagvinnutíma eftir því sem við verður komið. Til fundanna skal boðað í samráði við viðkomandi - stéttarfélag og fyrirsvarsmenn stofnunarinnar með þriggja daga fyrirvara nema fundarefnið sé mjög brýnt og í beinum tengslum við vandamál á vinnustaðnum. Þá nægir eins dags fyrirvari. Laun starfsmanna skerðist eigi af þessum sökum fyrstu

klukkustund fundartímans.

#### 15.7 Þing, fundir, ráðstefnur og námskeið

- 15.7.1 Trúnaðarmönnum skal heimilt að sækja þing, fundi, ráðstefnur og námskeið á vegum viðkomandi stéttarfélags í allt að eina viku einu sinni á ári án skerðingar á reglubundnum launum. Tilkynna skal yfirmanni um slíkar fjarvistir með a.m.k. viku fyrirvara.

#### 15.8 Störf við kjarasamningsgerð

- 15.8.1 Þeir félagsmenn sem kjörnir eru í samninganefnd viðkomandi - stéttarfélags, skulu fá leyfi til að sinna því verkefni án skerðingar á reglubundnum launum. Tilkynna skal yfirmanni um slíkar fjarvistir með eðlilegum fyrirvara.

#### 15.9 Vernd trúnaðarmanna í starfi

- 15.9.1 Trúnaðarmenn skulu í engu gjalda þess hjá yfirmönnum FFH. að hann beri fram kvartanir fyrir hönd starfsmanna.
- 15.9.2 Óheimilt er að segja trúnaðarmönnum upp vinnu vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna eða láta þá á nokkurn annan hátt gjalda þess að viðkomandi - stéttarfélag hefur falið þeim að gegna trúnaðarmannsstörfum fyrir sig.

#### 15.10 Trúnaðarmannanámskeið

- 15.10.1 Trúnaðarmönnum á vinnustað skal gefinn kostur á að sækja námskeið sem miða að því að gera þá hæfari í starfi. Þeir sem námskeiðin sækja, skulu halda reglubundnum launum í allt að eina viku á ári. Í fyrirtæki þar sem starfa fleiri en 15 félagsmenn, skulu trúnaðarmenn halda reglubundnum launum í allt að tvær vikur á fyrsta ári. Þetta gildir um einn trúnaðarmann á ári hjá hverju fyrirtæki, séu félagsmenn í starfi 5-50 en um tvo trúnaðarmenn, séu félagsmenn fleiri en 50. Námskeiðin skulu viðurkennd af samningsaðilum.



16 Gildistími

16.1 Gildistími

16.2 Samningsforsendur

- 16.2.1 Samningsaðilar eru sammála um að verði kjarasamningar á almennum vinnumarkaði lausir eða komi til efnislegra breytinga á þeim á gildistíma þessa samnings, verði fulltrúar samningsaðila kallaðir saman til fundar. Á þeim fundi verðir metnar breytingar á forsendum og reyna til hins ítrasta að ná samkomulagi um viðbrögð við þeim.

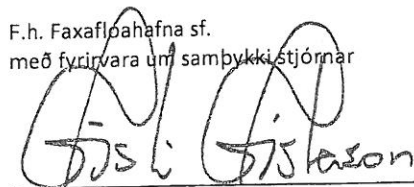
Ef útséð er um að aðilar nái samkomulagi um viðbrögð, getur hver aðili um sig sagt samningnum lausum.

16.3 Gildistími

- 16.3.1 Samningur þessu gildir frá 1. maí 2011 til og með 31. mars 2014 og rennur þá út án frekari fyrirvara.
- 16.3.2 Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp á lögformlegan hátt fyrir 20. júní 2011. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 15:00 þann 21. júní skoðast samningurinn samþykktur. Atkvæðisbærir félagsmenn stéttarfélagsins um samning þennan eru einungis þeir sem starfa hjá Faxaflóahöfnum sf..

Reykjavík 9. júní 2011

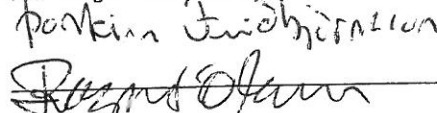
F.h. Faxaflóahafna sf.  
með fyrirvara um samþykki stjórnar



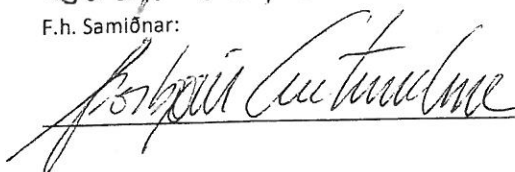
Gísli Gíslason, hafnarstjóri

F.h. Stéttarfélag starfsmanna Faxaflóahafna sf.  
með fyrirvara um samþykki stjórnar  
fyrirvara um samþykki félagsmanna

F.h. Eflingar – stéttarélags:



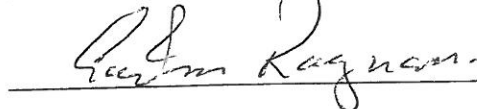
F.h. Samiðnar:



F.h. Verkstjórásambands Íslands:



F.h. VM – félags Vélstjóra og málmæknimanna:



F.h. Félags skipstjórnarmanna:



**Bókun 1:**

Röðun starfsmanna í sumarstörfum/sumarafleysingum verður eftirfarandi:

**Almenn störf**

Fyrsta sumar í starfi hjá Faxaflóahöfnum sf.: Lfl. 118

Eftir eitt sumar í starfi hjá Faxaflóahöfnum sf.: Lfl. 119

**Bókun 2: Opnber innkaup, gerð útboðsganga og gerviverktöku**

Samningsaðilar eru sammála um mikilvægi þess að heilbrigð samkeppni ríki við opnber innkaup. Aðilar samnings þessa styðja heilshugar við aðgerðir stjórnvalda sem snúa að breytingum á lögum um opnber innkaup er lúta að því að tryggja eðlilegt samkeppnisumhverfi og réttindi launafólks.

Faxaflóahafnir mun sérstaklega huga að því að ekki séu möguleikar á gerviverktöku við gerð og framkvæmd útboða á vegum Faxaflóahafna.

Faxaflóahafnir mun skoða sérstaklega hvernig staðið er að gerð útboðsgagna með það að leiðarljósi að tryggja að markmiðum bókonar um opnber innkaup verði náð í því lagaumhverfi sem gildir í dag.

Reykjavíkurborg hefur tekið þátt í gerð á samræmdu mati opinberra verkkaupa á hæfi bjóðenda í útboðum en ekki hefur tekist að ljúka þeirri vinnu. Faxaflóahafnir mun starfa eftir samræmdu mati opinberra verkkaupa þegar samstaða og lagaleg víska ríkir um endanlega útgáfu því.

Faxaflóahafnir mun sérstaklega huga að því að ekki séu möguleikar á gerviverktöku við gerð og framkvæmd útboða á vegum Faxaflóahafna.

**Bókun 3: Eldri samningar**

Eldri samningar og samkomulög sem í gildi hafa verið og varða stéttarfélög starfsmanna Faxaflóahafna sf. sem starfa hjá FFH falla úr gildi við gildistöku kjarasamnings þessa.

**Bókun 4: Áunnin réttindi**

Þeir starfsmenn Faxaflóahafna sf., sem eru í starfi við gildistöku kjarasamnings þessa og hafa áunnið sér frekari rétt m.a. til lengri uppsagnarfrests eða orlofsréttar en kveðið er á um í grein 12.2, skulu halda þeim rétti.

**Bókun 5: Mat á viðbótarnámi.**

Aðilar samnings þessa eru sammála um að skoða á samningstímanum hvernig haga megi mati á viðbótarmenntun starfsmanna Faxaflóahafna sf.

**Bókun 6:**

FFH fylgist með leiðbeiningum sem Reykjavíkurborg mun senda stjórnendum um viðeigandi viðbrögð þegar upp koma óviðráðanlegar aðstæður vegna brýnna fjölskylduaðstæðna hjá starfsmönnum, svo sem vegna veikinda og/eða andláts. Samstarfsnefnd fjalli um þær og taki ákvörðun um hvort beri að taka mið af þeim fyrir starfsmenn FFH.

**Bókun 7:**

Aðilar eru sammála um að stefna að því við gerð næstu kjarasamninga að stéttarfélög starfsmanna og Faxaflóahafnir sf. geri einn kjarasamning sín á milli.

**Bókun 8:**

Samningsaðilar eru sammála um að skoða á samningstímanum hvort og með hvaða hætti megi breyta uppbyggingu launatöflu. Hvor aðili tilnefni einn fulltrúa fyrir 1. desember 2011.

Faxaflóahafnir Gildir frá 1. júní 2011

þrep	1	2	3	4	5
Lfl.	< 20 ára	20 ára	25 ára	30 ára	35 ára
110	159.582	163.025	166.572	170.225	173.988
111	161.304	164.798	168.399	172.106	175.925
112	163.051	166.599	170.252	174.016	177.892
113	164.824	168.425	172.134	175.954	179.889
114	166.624	170.279	174.044	177.921	181.915
115	168.452	172.161	175.983	179.919	183.971
116	170.307	174.072	177.951	181.945	186.059
117	172.190	176.011	179.947	184.002	188.178
118	174.101	177.979	181.975	186.090	190.328
119	176.040	179.977	184.033	188.210	192.512
120	178.009	182.004	186.121	190.360	194.728
121	180.007	184.063	188.241	192.544	196.977
122	182.035	186.152	190.392	194.761	199.259
123	184.093	188.272	192.576	197.009	201.576
124	186.182	190.424	194.793	199.293	203.927
125	188.303	192.608	197.043	201.610	206.314
126	190.456	194.825	199.326	203.962	208.737
127	192.641	197.076	201.644	206.349	211.196
128	194.858	199.360	203.997	208.773	213.692
129	197.109	201.678	206.385	211.232	216.225
130	199.394	204.032	208.808	213.729	218.797
131	201.713	206.420	211.269	216.263	221.406
132	204.067	208.844	213.766	218.835	224.056
133	206.456	211.305	216.300	221.445	226.745
134	208.880	213.803	218.873	224.095	229.474
135	211.342	216.338	221.484	226.785	232.244
136	213.840	218.911	224.134	229.514	235.055
137	216.376	221.522	226.825	232.285	237.910
138	218.949	224.173	229.554	235.097	240.807
139	221.561	226.864	232.326	237.952	243.746
140	224.213	229.595	235.138	240.849	246.730
141	226.904	232.367	237.994	243.789	249.759
142	229.635	235.180	240.892	246.774	252.834
143	232.408	238.036	243.833	249.804	255.954
144	235.222	240.935	246.818	252.879	259.121
145	238.078	243.877	249.849	256.000	262.337
146	240.978	246.862	252.924	259.169	265.599
147	243.921	249.893	256.046	262.384	268.911
148	246.906	252.970	259.216	265.648	272.273
149	249.938	256.092	262.431	268.960	275.815
150	253.015	259.262	265.696	272.322	279.438
151	256.139	262.479	269.010	275.868	283.115
152	259.309	265.744	272.373	279.491	286.847

153	262.526	269.059	275.920	283.169	290.634
154	265.792	272.422	279.545	286.902	294.479
155	269.107	275.974	283.223	290.690	298.382
156	272.472	279.599	286.957	294.536	302.343
157	276.026	283.277	290.747	298.439	306.364
158	279.652	287.012	294.592	302.401	310.444
159	283.332	290.803	298.497	306.423	314.586
160	287.067	294.650	302.460	310.504	318.790
161	290.858	298.556	306.482	314.647	323.058
162	294.707	302.519	310.566	318.853	327.389
163	298.613	306.542	314.709	323.120	331.785
164	302.576	310.625	318.915	327.452	336.248
165	306.601	314.771	323.184	331.850	340.776
166	310.685	318.977	327.517	336.313	345.374
167	314.831	323.246	331.915	340.843	350.040
168	319.038	327.581	336.380	345.442	354.776
169	323.310	331.981	340.910	350.109	359.582
170	327.645	336.445	345.508	354.845	364.461
171	332.045	340.977	350.177	359.654	369.414
172	336.512	345.577	354.915	364.533	374.440
173	341.044	350.247	359.725	369.487	379.542
174	345.645	354.985	364.606	374.515	384.721
175	350.316	359.796	369.560	379.617	389.977
176	355.055	364.677	374.589	384.797	395.313
177	359.867	369.633	379.694	390.054	400.727
178	364.750	374.663	384.874	395.391	406.224
179	369.707	379.768	390.132	400.807	411.802
180	374.738	384.950	395.470	406.304	417.464
181	379.844	390.210	400.888	411.884	423.212
182	385.027	395.548	406.386	417.548	429.045
183	390.289	400.967	411.967	423.296	434.966
184	395.628	406.467	417.631	429.131	440.977
185	401.047	412.050	423.381	435.053	447.076
186	406.549	417.715	429.218	441.066	453.267
187	412.132	423.467	435.141	447.166	459.553
188	417.800	429.304	441.155	453.359	465.930
189	423.552	435.229	447.257	459.645	472.405
190	429.390	441.243	453.450	466.025	478.977
191	435.317	447.347	459.738	472.501	485.646
192	441.331	453.542	466.120	479.074	492.417
193	447.437	459.831	472.596	485.745	499.288
194	453.635	466.214	479.171	492.516	506.263
195	459.923	472.693	485.844	499.390	513.342
196	466.308	479.268	492.617	506.365	520.527
197	472.788	485.942	499.491	513.447	527.821
198	479.365	492.717	506.469	520.634	535.224

199 486.041 499.593 513.551 527.929 542.737

**Faxaflóahafnir Gildir frá 1. mars 2012**

þrep	1	2	3	4	5
Lfl.	< 20 ára	20 ára	25 ára	30 ára	35 ára
110	170.582	174.025	177.572	181.225	184.988
111	172.304	175.798	179.399	183.106	186.925
112	174.051	177.599	181.252	185.016	188.892
113	175.824	179.425	183.134	186.954	190.889
114	177.624	181.279	185.044	188.921	192.915
115	179.452	183.161	186.983	190.919	194.971
116	181.307	185.072	188.951	192.945	197.059
117	183.190	187.011	190.947	195.002	199.178
118	185.101	188.979	192.975	197.090	201.328
119	187.040	190.977	195.033	199.210	203.512
120	189.009	193.004	197.121	201.360	205.728
121	191.007	195.063	199.241	203.544	207.977
122	193.035	197.152	201.392	205.761	210.259
123	195.093	199.272	203.576	208.009	212.576
124	197.182	201.424	205.793	210.293	214.927
125	199.303	203.608	208.043	212.610	217.314
126	201.456	205.825	210.326	214.962	219.737
127	203.641	208.076	212.644	217.349	222.196
128	205.858	210.360	214.997	219.773	224.692
129	208.109	212.678	217.385	222.232	227.225
130	210.394	215.032	219.808	224.729	229.797
131	212.713	217.420	222.269	227.263	232.406
132	215.067	219.844	224.766	229.835	235.056
133	217.456	222.305	227.300	232.445	237.745
134	219.880	224.803	229.873	235.095	240.474
135	222.342	227.338	232.484	237.785	243.244
136	224.840	229.911	235.134	240.514	246.055
137	227.376	232.522	237.825	243.285	248.910
138	229.949	235.173	240.554	246.097	251.807
139	232.561	237.864	243.326	248.952	254.746
140	235.213	240.595	246.138	251.849	257.730
141	237.904	243.367	248.994	254.789	260.759
142	240.635	246.180	251.892	257.774	263.834
143	243.408	249.036	254.833	260.804	266.954
144	246.222	251.935	257.818	263.879	270.121
145	249.078	254.877	260.849	267.000	273.337
146	251.978	257.862	263.924	270.169	276.599
147	254.921	260.893	267.046	273.384	279.911
148	257.906	263.970	270.216	276.648	283.273
149	260.938	267.092	273.431	279.960	286.815



150	264.015	270.262	276.696	283.322	290.438
151	267.139	273.479	280.010	286.868	294.115
152	270.309	276.744	283.373	290.491	297.847
153	273.526	280.059	286.920	294.169	301.634
154	276.792	283.422	290.545	297.902	305.479
155	280.107	286.974	294.223	301.690	309.382
156	283.472	290.599	297.957	305.536	313.343
157	287.026	294.277	301.747	309.439	317.364
158	290.652	298.012	305.592	313.401	321.444
159	294.332	301.803	309.497	317.423	325.597
160	298.067	305.650	313.460	321.504	329.948
161	301.858	309.556	317.482	325.660	334.365
162	305.707	313.519	321.566	330.013	338.848
163	309.613	317.542	325.724	334.429	343.397
164	313.576	321.625	330.077	338.913	348.017
165	317.601	325.788	334.495	343.465	352.703
166	321.685	330.141	338.980	348.084	357.462
167	325.850	334.560	343.532	352.773	362.291
168	330.204	339.046	348.153	357.532	367.193
169	334.626	343.600	352.842	362.363	372.167
170	339.113	348.221	357.601	367.265	377.217
171	343.667	352.911	362.433	372.242	382.343
172	348.290	357.672	367.337	377.292	387.545
173	352.981	362.506	372.315	382.419	392.826
174	357.743	367.409	377.367	387.623	398.186
175	362.577	372.389	382.495	392.904	403.626
176	367.482	377.441	387.700	398.265	409.149
177	372.462	382.570	392.983	403.706	414.752
178	377.516	387.776	398.345	409.230	420.442
179	382.647	393.060	403.787	414.835	426.215
180	387.854	398.423	409.311	420.525	432.075
181	393.139	403.867	414.919	426.300	438.024
182	398.503	409.392	420.610	432.162	444.062
183	403.949	415.001	426.386	438.111	450.190
184	409.475	420.693	432.248	444.151	456.411
185	415.084	426.472	438.199	450.280	462.724
186	420.778	432.335	444.241	456.503	469.131
187	426.557	438.288	450.371	462.817	475.637
188	432.423	444.330	456.595	469.227	482.238
189	438.376	450.462	462.911	475.733	488.939
190	444.419	456.687	469.321	482.336	495.741
191	450.553	463.004	475.829	489.039	502.644
192	456.778	469.416	482.434	495.842	509.652
193	463.097	475.925	489.137	502.746	516.763
194	469.512	482.531	495.942	509.754	523.982
195	476.020	489.237	502.849	516.869	531.309

Handwritten signatures and initials, including "Roh" and "of" in a circular stamp.

196	482.629	496.042	509.859	524.088	538.745
197	489.336	502.950	516.973	531.418	546.295
198	496.143	509.962	524.195	538.856	553.957
199	503.052	517.079	531.525	546.407	561.733

**Faxaflóahafnir Gildir frá 1. mars 2013**

þrep	1	2	3	4	5
Lfl.	< 20 ára	20 ára	25 ára	30 ára	35 ára
110	181.582	185.025	188.572	192.225	195.988
111	183.304	186.798	190.399	194.106	197.925
112	185.051	188.599	192.252	196.016	199.892
113	186.824	190.425	194.134	197.954	201.889
114	188.624	192.279	196.044	199.921	203.915
115	190.452	194.161	197.983	201.919	205.971
116	192.307	196.072	199.951	203.945	208.059
117	194.190	198.011	201.947	206.002	210.178
118	196.101	199.979	203.975	208.090	212.328
119	198.040	201.977	206.033	210.210	214.512
120	200.009	204.004	208.121	212.360	216.728
121	202.007	206.063	210.241	214.544	218.977
122	204.035	208.152	212.392	216.761	221.259
123	206.093	210.272	214.576	219.009	223.576
124	208.182	212.424	216.793	221.293	225.927
125	210.303	214.608	219.043	223.610	228.314
126	212.456	216.825	221.326	225.962	230.737
127	214.641	219.076	223.644	228.349	233.196
128	216.858	221.360	225.997	230.773	235.692
129	219.109	223.678	228.385	233.232	238.225
130	221.394	226.032	230.808	235.729	240.797
131	223.713	228.420	233.269	238.263	243.406
132	226.067	230.844	235.766	240.835	246.056
133	228.456	233.305	238.300	243.445	248.745
134	230.880	235.803	240.873	246.095	251.474
135	233.342	238.338	243.484	248.785	254.244
136	235.840	240.911	246.134	251.514	257.055
137	238.376	243.522	248.825	254.285	259.910
138	240.949	246.173	251.554	257.097	262.807
139	243.561	248.864	254.326	259.952	265.746
140	246.213	251.595	257.138	262.849	268.730
141	248.904	254.367	259.994	265.789	271.759
142	251.635	257.180	262.892	268.774	274.834
143	254.408	260.036	265.833	271.804	277.954
144	257.222	262.935	268.818	274.879	281.121
145	260.078	265.877	271.849	278.000	284.337
146	262.978	268.862	274.924	281.169	287.599

147	265.921	271.893	278.046	284.384	290.911
148	268.906	274.970	281.216	287.648	294.273
149	271.938	278.092	284.431	290.960	297.815
150	275.015	281.262	287.696	294.322	301.438
151	278.139	284.479	291.010	297.868	305.115
152	281.309	287.744	294.373	301.491	308.847
153	284.526	291.059	297.920	305.169	312.634
154	287.792	294.422	301.545	308.902	316.479
155	291.107	297.974	305.223	312.690	320.382
156	294.472	301.599	308.957	316.536	324.343
157	298.026	305.277	312.747	320.439	328.472
158	301.652	309.012	316.592	324.401	332.695
159	305.332	312.803	320.497	328.533	336.993
160	309.067	316.650	324.460	332.757	341.496
161	312.858	320.556	328.594	337.058	346.068
162	316.707	324.519	332.821	341.563	350.708
163	320.613	328.656	337.124	346.134	355.416
164	324.576	332.882	341.630	350.775	360.198
165	328.717	337.191	346.202	355.486	365.048
166	332.944	341.696	350.844	360.267	369.973
167	337.255	346.270	355.556	365.120	374.971
168	341.761	350.913	360.338	370.046	380.045
169	346.338	355.626	365.191	375.046	385.193
170	350.982	360.409	370.117	380.119	390.420
171	355.695	365.263	375.118	385.270	395.725
172	360.480	370.191	380.194	390.497	401.109
173	365.335	375.194	385.346	395.804	406.575
174	370.264	380.268	390.575	401.190	412.123
175	375.267	385.423	395.882	406.656	417.753
176	380.344	390.651	401.270	412.204	423.469
177	385.498	395.960	406.737	417.836	429.268
178	390.729	401.348	412.287	423.553	435.157
179	396.040	406.817	417.920	429.354	441.133
180	401.429	412.368	423.637	435.243	447.198
181	406.899	418.002	429.441	441.221	453.355
182	412.451	423.721	435.331	447.288	459.604
183	418.087	429.526	441.310	453.445	465.947
184	423.807	435.417	447.377	459.696	472.385
185	429.612	441.399	453.536	466.040	478.919
186	435.505	447.467	459.789	472.481	485.551
187	441.486	453.628	466.134	479.016	492.284
188	447.558	459.882	472.576	485.650	499.116
189	453.719	466.228	479.113	492.384	506.052
190	459.974	472.671	485.747	499.218	513.092
191	466.322	479.209	492.483	506.155	520.237
192	472.765	485.846	499.319	513.196	527.490

193	479.305	492.582	506.257	520.342	534.850
194	485.945	499.420	513.300	527.595	542.321
195	492.681	506.360	520.449	534.959	549.905
196	499.521	513.403	527.704	542.431	557.601
197	506.463	520.553	535.067	550.018	565.415
198	513.508	527.811	542.542	557.716	573.345
199	520.659	535.177	550.128	565.531	581.394

