

# KJARASAMNINGUR

MATVÍS

Matvæla- og veitingafélags Íslands

og

fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs

vegna starfa bryta hjá Landhelgisgæslu Íslands

RITSTÝRÐUR KJARASAMNINGSTEXTI

sem í heild gildir frá 1. maí 2015

tekinn saman af

Matvís

og

Kjara- og mannauðssýslu ríkisins, fjármála- og efnahagsráðuneytinu

Kjarasamningstexti þessi er unninn í samvinnu Kjara- og mannauðssýslu ríkisins, fjármála- og efnahagsráðuneytinu og Matvís og byggir á kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Matvís dags. 23. apríl 2013, með eftirfarandi breytingum:

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 26. júní. 2014. Gildistími 1. mars 2014 – 30. apríl 2015.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 15. desember. 2015. Gildistími 1. maí 2015 – 31. mars 2019.

Frumeintök ofangreindra kjarasamninga halda gildi sínu.

<b>1</b>	<b>KAUP</b> .....	<b>1</b>
1.1	MÁNAÐARKAUP .....	1
1.2	RÖÐUN STARFA OG MAT ÁLAGS .....	2
1.3	SÉRSTÖK TÍMABUNDIN UMBUN .....	2
1.4	ÚTREIKNINGUR DAGKAUPS.....	2
1.5	ÚTREIKNINGUR TÍMAKAUPS Í DAGVINNU .....	2
1.6	ÚTREIKNINGUR YFIRVINNUKAUPS .....	2
1.7	ÚTREIKNINGUR STÓRHÁTÍÐARKAUPS .....	2
1.8	ÚTREIKNINGUR ÁHÆTTUÞÓKNUNAR.....	3
1.9	ÚTREIKNINGUR SÉRSTAKTS ÁLAGS .....	3
1.10	PERSÓNUUPPBÓT (DESEMBERUPPBÓT).....	3
<b>2</b>	<b>UM VINNUTÍMA</b> .....	<b>4</b>
2.1	SJÓVÖKUR OG SJÓVÖKUSLIT.....	4
2.2	VINNU- OG HVÍLDARTÍMAR – VINNUSKYLDA Á SJÓ .....	4
2.3	FRÍDAGAR.....	4
<b>3</b>	<b>MATAR- OG KAFFITÍMAR, FÆÐI OG MÖTUNEYTI</b> .....	<b>7</b>
3.1	MATSALUR.....	7
3.2	MATAR- OG KAFFITÍMAR Í HEIMAHÖFN .....	7
3.3	FÆÐISFÉ Í HEIMAHÖFN.....	7
<b>4</b>	<b>ORLOF</b> .....	<b>8</b>
4.1	LENGD ORLOFS .....	8
4.2	ORLOFSFÉ.....	8
4.3	ORLOFSUPPBÓT.....	8
4.4	ORLOFSÁRIÐ.....	8
4.5	SUMARORLOFSTÍMI .....	9
4.6	ÁKVÖRÐUN ORLOFS .....	9
4.7	VEIKINDI Í ORLOFI .....	9
4.8	FRESTUN ORLOFS .....	9
4.9	ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR.....	9
4.10	ORLOFSSJÓÐUR.....	9
4.11	AUKAFRÍ.....	10
<b>5</b>	<b>FERÐIR OG GISTING</b> .....	<b>11</b>
5.1	FERÐAKOSTNAÐUR INNANLANDS .....	11
5.2	FERÐAKOSTNAÐUR ERLendis .....	11
5.3	VINNUSÓKN OG FERÐIR .....	11
<b>6</b>	<b>AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR</b> .....	<b>12</b>
6.1	AÐBÚNAÐUR TIL SJÓS.....	12
6.2	ÍBÚÐIR ÁHAFNA .....	12
6.3	AÐBÚNAÐUR Í LANDI .....	12
<b>7</b>	<b>TRYGGINGAR</b> .....	<b>13</b>
7.1	SLYSATRYGGINGAR.....	13
7.2	LÍFTRYGGING .....	13
7.3	EIGIN ÁHÆTTA RÍKISSJÓÐS .....	14
7.4	EIGNAMISSIR.....	14
7.5	FARANGURSTRYGGING .....	14
7.6	PERSÓNULEGIR MUNIR .....	14
<b>8</b>	<b>VERKFÆRI OG VINNUFÖT</b> .....	<b>15</b>
8.1	VERKFÆRI .....	15

8.2	EINKENNIS- OG HLÍÐARFÖT .....	15
<b>9</b>	<b>AFLEYSINGAR .....</b>	<b>16</b>
9.1	AFLEYSINGAR .....	16
<b>10</b>	<b>FRÆÐSLUMÁL .....</b>	<b>17</b>
10.1	STARFSÞJÁLFUN Á VEGUM STOFNANA .....	17
10.2	LAUNALAUST LEYFI.....	17
<b>11</b>	<b>STOFNANAÞÁTTUR OG SAMSTARFSNEFNDIR .....</b>	<b>18</b>
11.1	SKILGREINING .....	18
11.2	MARKMIÐ.....	18
11.3	GERÐ STOFNANASAMNINGS OG VIÐFANGSEFNI.....	18
11.4	SKIPAN OG HLUTVERK SAMSTARFSNEFNDA .....	19
11.5	STARFSHÆTTIR SAMSTARFSNEFNDA .....	19
<b>12</b>	<b>RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA .....</b>	<b>18</b>
12.1	TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR .....	21
12.2	RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA.....	21
12.3	STARFSHÆFNISVOTTORÐ .....	23
12.4	LAUSN FRÁ STÖRFUM VEGNA ENDURTEKINNAR EÐA LANGVARANDI ÓVINNUFÆRNI VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA 23	
12.5	LAUSNARLAUN OG LAUN TIL MAKA LÁTINS STARFSMANNS.....	23
12.6	SKRÁNING VEIKINDADAGA.....	24
12.7	VEIKINDI OG SLYSAFORFÖLL Í FÆÐINGARORLOFI .....	24
12.8	VEIKINDI BARNNA YNGRI EN 13 ÁRA .....	24
12.9	STYRKAR- OG SJÚKRASJÓÐUR .....	24
12.10	ÁKVÆÐI TIL BRÁÐABIRGÐA .....	24
12.11	STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR .....	24
<b>13</b>	<b>TILHÖGUN FÆÐINGARORLOFS .....</b>	<b>25</b>
13.1	GILDISSVIÐ .....	25
13.2	RÉTTARSTAÐA STARFSMANNA Í FÆÐINGARORLOFI .....	25
<b>14</b>	<b>LÍFEYRISSJÓÐSGREIÐSLUR .....</b>	<b>26</b>
14.1	LÍFEYRISSJÓÐUR.....	26
<b>15</b>	<b>VIÐBÓTARFRAMLAG TIL LÍFEYRISSPARNADAR .....</b>	<b>27</b>
15.1	FRAMLAG Í SÉREIGNARSJÓÐ .....	27
<b>16</b>	<b>SKRÁNING, STARFSSKYLDUR OG UPPSAGNARFRESTUR.....</b>	<b>28</b>
16.1	SKRÁNING Í SKIPSRÚM OG AFSKRÁNING .....	28
16.2	FÆRSLA Á MILLI STARFA OG/EÐA VINNUSTAÐA.....	28
16.3	STARFSSKYLDUR .....	28
16.4	UPPSAGNARFRESTUR OG STARFSLOK .....	28
<b>17</b>	<b>LAUNASEÐILL OG FÉLAGSGJÖLD.....</b>	<b>29</b>
17.1	LAUNASEÐILL .....	29
17.2	FÉLAGSGJÖLD .....	29
<b>18</b>	<b>FÉLAGSMÁLEFNI .....</b>	<b>30</b>
18.1	GILDISSVIÐ SAMNINGSINS .....	30
18.2	FORGANGSRÉTTUR TIL STARFA .....	30
18.3	MÖNNUN VARÐSKIPA .....	30
18.4	HEIMAHÖFN .....	30
18.2	TRÚNAÐARMENN .....	30

<b>19 GILDISTÍMI OG FORSENDUR SAMNINGSINS.....</b>	<b>31</b>
19.1 GILDISTÍMI SAMNINGSINS .....	31
19.2 SAMNINGSFORSENDUR.....	31
<b>BÓKANIR OG FYLGISKJÖL (LAUNATÖFLUR).....</b>	<b>32</b>

# 1 Kaup

## 1.1 Mánaðarkaup

1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu frá 1. maí 2015 greidd samkvæmt eftirfarandi launatöflu:

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	226.336	231.994	237.653	243.311	248.970	254.628	260.287	265.944	271.604
02	231.994	237.795	243.594	249.395	255.194	260.995	266.793	272.593	278.393
03	237.795	243.740	249.684	255.629	261.575	267.519	273.464	279.409	285.353
04	243.740	249.834	255.926	262.020	268.113	274.208	280.301	286.394	292.488
05	249.834	256.080	262.326	268.571	274.817	281.063	287.309	293.554	299.800
27	430.106	440.860	451.612	462.365	473.117	483.871	494.623	505.376	516.127
28	440.860	451.882	462.903	473.925	484.947	495.967	506.989	518.010	529.032
29	451.882	463.179	474.475	485.773	497.070	508.368	519.664	530.962	542.259
30	463.179	474.758	486.339	497.918	509.497	521.077	532.657	544.235	555.814
31	474.758	486.627	498.497	510.366	522.234	534.103	545.973	557.842	569.711
32	486.627	498.793	510.959	523.124	535.290	547.456	559.622	571.787	583.952
33	498.793	511.262	523.732	536.202	548.672	561.141	573.611	586.081	598.550
34	511.262	524.044	536.825	549.606	562.389	575.169	587.952	600.733	613.514
35	524.044	537.145	550.246	563.346	576.447	589.549	602.650	615.750	628.851
36	537.145	550.573	564.002	577.431	590.859	604.288	617.716	631.145	644.574
37	550.573	564.337	578.102	591.865	605.630	619.394	633.158	646.924	660.688
38	564.337	578.445	592.555	606.663	620.771	634.879	648.988	663.097	677.204
39	578.445	592.906	607.367	621.828	636.290	650.751	665.212	679.672	694.134
40	592.906	607.728	622.551	637.375	652.196	667.019	681.841	696.664	711.488
41	607.728	622.922	638.114	653.307	668.502	683.695	698.887	714.081	729.274
42	622.922	638.494	654.068	669.640	685.213	700.786	716.359	731.932	747.506
43	638.494	654.456	670.418	686.381	702.343	718.306	734.268	750.231	766.193
44	654.456	670.817	687.179	703.541	719.903	736.264	752.624	768.986	785.347
45	670.817	687.588	704.358	721.129	737.899	754.669	771.441	788.211	804.981
46	687.588	704.778	721.968	739.157	756.347	773.536	790.726	807.917	825.106
47	704.778	722.397	740.018	757.637	775.255	792.874	810.494	828.114	845.734
48	722.397	740.457	758.517	776.578	794.637	812.696	830.757	848.818	866.877
49	740.457	758.968	777.481	795.991	814.504	833.014	851.526	870.037	888.548
50	758.968	777.942	796.916	815.891	834.865	853.840	872.813	891.787	910.762
51	777.942	797.390	816.841	836.289	855.737	875.186	894.634	914.082	933.531
52	797.390	817.326	837.260	857.196	877.129	897.065	916.999	936.935	956.868
53	817.326	837.760	858.192	878.625	899.059	919.492	939.926	960.358	980.791
54	837.760	858.704	879.648	900.592	921.536	942.479	963.423	984.368	1.005.311
55	858.704	880.171	901.640	923.106	944.575	966.042	987.509	1.008.977	1.030.444
56	880.171	902.175	924.179	946.183	968.189	990.192	1.012.197	1.034.201	1.056.205
57	902.175	924.730	947.284	969.839	992.393	1.014.947	1.037.502	1.060.057	1.082.610
58	924.730	947.849	970.966	994.084	1.017.203	1.040.320	1.063.439	1.086.558	1.109.676
59	947.847	971.545	995.240	1.018.936	1.042.633	1.066.329	1.090.025	1.113.721	1.137.417
60	971.544	995.833	1.020.121	1.044.410	1.068.699	1.092.986	1.117.276	1.141.565	1.165.853
61	995.833	1.020.729	1.045.624	1.070.520	1.095.417	1.120.312	1.145.208	1.170.104	1.194.998
62	1.020.728	1.046.248	1.071.765	1.097.283	1.122.802	1.148.319	1.173.838	1.199.356	1.224.873

1.1.2 Laun samkvæmt grein 1.1.1 hækki sem hér segir:

1. maí 2015: Laun hækka um 25.000 kr. eða að lágmarki um 7,2%, sbr. meðfylgjandi launatöflu.

1. júní. 2016: 6,5%

1. júní. 2017 4,5%.

1. júní. 2018 3%

- 1.1.3 1. febrúar 2019 sérstök eingreiðsla, 55.000 kr., greiðist hverjum starfsmanni miðað við fullt starf og sem er við störf í desember 2018 og er enn í starfi í janúar 2019. Upphæðin greiðist hlutfallslega miðað við starfstíma og starfshlutfall í desember.

## **1.2 Röðun starfa og mat álags**

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

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

## **1.3 Sérstök tímabundin umbun**

- 1.3.1 Heimilt er að greiða sérstaka umbun umfram mánaðarlaun skv. gr. 1.2.1 og 1.2.2 sem aldrei skal þó nema hærri fjárhæð en 30.000 kr. á mánuði. Það hámark tekur ekki breytingum á samningstímanum. Umbun þessi greiðist vegna sérstakra tímabundinna þátta sem ekki falla undir gr. 1.2.2 og greiðist aldrei lengur en áhrif þeirra þátta vara. Ákvörðun um greiðslu slíkrar umbunar skal tekin af forstöðumanni og byggjast á skriflegum reglum sem hann hefur kynnt starfsmönnum.

## **1.4 Útreikningur dagkaups**

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

## **1.5 Útreikningur tímakaups í dagvinnu**

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

## **1.6 Útreikningur yfirvinnukaups**

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

## **1.7 Útreikningur stórhátíðarkaupts**

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

## **1.8 Útreikningur áhættupóknunar**

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

## **1.9 Útreikningur sérstakts álags**

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

## **1.10 Persónuuppbót (desemberuppbót)**

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

Á árinu 2015	78.000 kr.
Á árinu 2016	82.000 kr.
Á árinu 2017	86.000 kr.
Á árinu 2018	89.000 kr.

Starfsmaður sem er við störf í fyrstu viku nóvembermánaðar skal fá greidda persónuuppbót 1. desember ár hvert miðað við fullt starf tímabilið 1. janúar til 31. október. Desemberuppbót er föst krónutala og tekur ekki hækkunum skv. öðrum ákvæðum kjarasamningsins. Á desemberuppbót reiknast ekki orlofsfé. Hafi starfsmaðurinn gegnt hlutastarfi eða unnið hluta úr ári, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall á framangreindu tímabili.

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



## 2 Um vinnutíma

---

### 2.1 Sjóvökur og sjóvökuslit

#### 2.1.1 Sjóvökur

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

#### 2.1.2 Sjóvökuslit

Slíta skal sjóvöku í heimahöfn og setja á hafnarvaktir þegar skip er bundið við bryggju.

Ekki þarf að slíta sjóvökum utan heimahafnar nema skip sé ekki ferðafært að mati skipherra.

### 2.2 Vinnu- og hvíldartímar – vinnuskylda á sjó

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

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

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

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

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

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

### 2.3 Frídagar

#### 2.3.1 Almennir frídagar eru laugardagar og sunnudagar.

#### 2.3.2 Sérstakir frídagar eru:

1. Nýársdagur
2. Skírdagur
3. Föstudagurinn langi

4. Laugardagur fyrir páska
5. Páskadagur
6. Annar í páskum
7. Sumardagurinn fyrsti
8. 1. maí
9. Uppstigningardagur
10. Hvítasunnudagur
11. Annar í hvítasunnu
12. 17. júní
13. Frídagur verslunarmanna
14. Aðfangadagur eftir kl. 12.00
15. Jóladaður
16. Annar í jólum
17. Gamlársdagur eftir kl. 12.00

### 2.3.3 Stórhátíðardagar eru:

1. Nýársdagur
2. Föstudagurinn langi
3. Páskadagur
4. Hvítasunnudagur
5. 17. júní
6. Aðfangadagur eftir kl. 12.00
7. Jóladaður
8. Gamlársdagur eftir kl. 12.00

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

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

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

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

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

2.3.9 Sérstakt bókhald skal halda yfir áunna og úttekna frídaga.

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

2.3.11 Þegar varðskip fer í verkefni sem útheimtir lengri útivist en 26 daga án viðkomu í heimahöfn, skulu skipverjar fá 1 aukafrídag fyrir hverja byrjaða 7 daga útiveru umfram 26 daga. Að slíku úthaldi loknu skulu skipverjar fá a.m.k. fjögurra sólahringa frí nema neyðarástand kalli á annað. Ef fjögurra sólahringa fríið næst

ekki, skulu framangreindir aukafríðagar ávinnast fyrir hverja byrjaða 7 daga sem úthald varir og allt þar til fjögurra sólahringa fríi í heimahöfn er náð.

- 2.3.12 Vinni starfsmaður utan heimahafnar á stórhátíðardögum skv. gr. 2.3.3, skal hver unninn stórhátíðardagur bættur aukalega með  $\frac{1}{2}$  frídegi. Fríðagar þessir skulu auðkenndir sérstaklega á fríðagablaði. Skytt er að taka út þessa fríðaga og skulu þeir veittir á sama hátt og aðrir fríðagar.

### **3 Matar- og kaffitímar, fæði og mótuneyti**

---

#### **3.1 Matsalur**

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

#### **3.2 Matar- og kaffitímar í heimahöfn**

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

#### **3.3 Fæðisfé í heimahöfn**

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

## 4 Orlof

---

### 4.1 Lengd orlofs

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

### 4.2 Orlofsfé

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

### 4.3 Orlofsuppbót

- 4.3.1 Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2015	42.000 kr.
Á árinu 2016	44.500 kr.
Á árinu 2017	46.500 kr.
Á árinu 2018	48.000 kr.

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

Hafi starfsmaður látið af störfum á orlofsárinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 3 mánaða/13 vikna samfellt starf á orlofsárinu, skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall. Sama gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu stofnunar lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum. Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé.

### 4.4 Orlofsárið

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

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

## **4.5 Sumarorlofstími**

- 4.5.1 Tímabil sumarorlofs er frá 2. maí til 15. september.
- 4.5.2 Starfsmaður á rétt á að fá 160 vinnuskyldustunda orlof sitt á sumarorlofstímabilinu og allt að fullu orlofi á sama tíma, verði því komið við vegna starfa stofnunarinnar.
- 4.5.3 Þegar starfsmaður fer í frí á fyrrgreindu tímabili teljast fyrstu almanaksdagar til jafnlengdar orlofsdagarétti til orlofs. Taki starfsmaður út færri virka daga en um getur í 4.1.2 í orlofi á orlofstímabilinu teljast fyrstu úttektardagar í fríi eftir að orlofstímabilinu lýkur til orlofs þar til dagafjölda skv. 4.1.2 er náð.
- 4.5.4 Sé orlof eða hluti orlofs tekið eftir að sumarorlofstímabili lýkur, skal sá hluti orlofsins lengjast um 1/4. Sama gildir um sumarleyfi, sem tekið er fyrir sumarorlofstímabil, skv. beiðni stofnunar.

## **4.6 Ákvörðun orlofs**

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

## **4.7 Veikindi í orlofi**

- 4.7.1 Veikist starfsmaður í orlofi, telst sá tími sem veikindum nemur ekki til orlofs, enda sanni starfsmaður með læknisvottorði að hann geti ekki notið orlofs.
- Tilkynna skal yfirmanni án tafar með sannanlegum hætti ef um veikindi eða slys í orlofi er að ræða.

## **4.8 Frestun orlofs**

- 4.8.1 Nú tekur starfsmaður ekki orlof eitthvert ár. Á hann þá rétt á, með samþykki yfirmanns, að leggja saman orlof þess árs og hins næsta til orlofstöku síðara árið.
- Nú tekur starfsmaður ekki orlof eða hluta af orlofi skv. beiðni yfirmanns síns og geymist þá orlofið til næsta árs, ella ber honum þá yfirvinnukaup fyrir starf sitt þann tíma. Annars er starfsmönnum óheimilt að taka vinnu í stað orlofs í starfsgrein sinni.
- Komi starfsmaður úr öðru starfi án þess að hafa þar notið áunnins orlofs, þá á hann rétt á launalausum leyfi þar til fullu orlofi er náð.

## **4.9 Áunninn orlofsréttur**

- 4.9.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

## **4.10 Orlofssjóður**

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

## **4.11 Aukafri**

- 4.11.1 Auk framangreindra frídaga skal leitast við að veita þeim fastráðnu brytum er þess óska frí án launa í allt að 60 daga á ári. Frí þetta veitist í samráði við stofnunina eftir aðstæðum hverju sinni, utan orlofstíma.
- 4.11.2 Stofnanir munu leitast við að veita fastráðnum brytum sem þess óska og starfað hafa hjá stofnunni 10 ár eða lengur, leyfi án launa í allt að einu ári, enda gildi almennar reglur um uppsagnarfresti á leyfistímanum.

## 5 Ferðir og gisting

---

### 5.1 Ferðakostnaður innanlands

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

### 5.2 Ferðakostnaður erlendis

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

### 5.3 Vinnusókn og ferðir

- 5.3.1 Starfsmenn skulu sækja vinnu til fasts ráðningarstaðar á eigin vegum og í tíma sínum.
- 5.3.2 Greiða skal starfsmönnum sem samningur þessi tekur til, kostnað fyrir notkun eigin bifreiðar í þágu LHG samkvæmt framlagningu akstursdagbókar. Við útkall skal miða við 30 km. akstur í hvert skipti. Kostnaður við hvern ekinn km. skal greiddur samkvæmt akstursgjaldi ríkisstarfsmanna. Akstur milli heimilis og vinnustaðar telst ekki í þágu vinnuveitanda nema um útkall sé að ræða.
- 5.3.3 Þær stofnanir sem staðsettar eru a.m.k. 1,5 km. utan ytri marka næsta þéttbýlis skulu, í stofnanasamningi samkvæmt kafla 11, semja um greiðslu ferðakostnaðar fyrir þá starfsmenn sem ekki búa á staðnum.



## **6 Aðbúnaður og hollustuhættir**

---

### **6.1 Aðbúnaður til sjós**

- 6.1.1 Þar sem því verður við komið skal vera legubekkur af viðurkenndri gerð og stærð í hverju herbergi. Skal leitast við að koma honum svo fyrir, að hann komi sem mest þvert á hvíluna í herberginu.
- 6.1.2 Í nýjum skipum skal vera sérstakt baðherbergi til afnota fyrir yfirmenn skipsins, sjófatageymsla yfirmanna, svo og sérstakur klefi, sem yfirmenn geta notað sem skrifstofu og til geymslu skipsskjala, mælitækja, teikninga og annarra muna er tengjast starfi viðkomandi yfirmanns.
- 6.1.3 Símakostnaður  
Starfsmenn verða ekki krafdir um greiðslu vegna notkunar áhafnarsíma um borð í skipi enda sé um kostnað vegna notkunar við heimili þeirra að ræða.  
LHG setur viðmið um eðlilegan kostnað vegna sambands við heimili í samráði við MATVÍS.

### **6.2 Íbúðir áhafna**

- 6.2.1 Íbúðum áhafna skal haldið í góðri umhirðu.
- 6.2.2 Útgerðin leggur til rúmfatnað og handklæði og sér um þvotta á honum.

### **6.3 Aðbúnaður í landi**

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

## 7 Tryggingar

---

### 7.1 Slysatryggingar

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

### 7.2 Líftrygging

- 7.2.1 Stofnun líftryggir hvern þann starfsmann sem starfar skv. samningi þessum. Líftryggingarfjárhæðin skal vera kr. 3.568.249 frá og með apríl 2012 (2. ársfjórðungi) og breytist síðan ársfjórðungslega í sama mæli og dánarbætur skv. a.- lið 1. tl. 2. mgr. 172. gr. laga nr. 34/1985. Líftrygging þessi greiðist ekki ef hinn tryggði deyr af völdum slyss.
- 7.2.2 Láti hinn tryggði ekki eftir sig maka eða börn skal þó aðeins greiða helming tryggingarupphæðarinnar til dánarbús hins látna. Með maka er hér einnig átt við sambúðarmann eða sambúðarkonu sbr. 44. gr. laga um alm.tryggingar.
- 7.2.3 Fyrrgreind fjárhæð lækkar um 4% fyrir hvert aldursár eftir að hinn tryggði nær 50 ára aldri og fellur niður eftir að hann nær 70 ára aldri.

- 7.2.4 Um ofangreinda tryggingu gilda eftir því sem við á að öðru leyti, skilmálar líftryggingafélaganna fyrir hóplíftryggingar. Tryggingin gildir frá þeim degi að maður kemur til starfa hjá stofnun og gildir til þess dags er hann hættir störfum.
- 7.2.5 Veikist skipverji meðan hann var lögskráður og leiði veikindin til dauða innan tveggja mánaða frá afskráningu, gildir tryggingin.

### **7.3 Eigin áhætta ríkissjóðs**

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

### **7.4 Eignamissir**

- 7.4.1 Missi starfsmaður fót sín eða aðrar eigur, er hann hefur með sér á skipi við eldsvoða, sjóskaða eða á annan hátt greiðir stofnunin honum skaðabætur samkvæmt sjómannalögum nr. 35/1985 og gildandi reglugerð (nr. 224/1999).
- 7.4.2 Skemmist nokkur hluti eigna starfsmanns af fyrrgreindum ástæðum greiðast skaðabætur eftir mati óvilhallra manna nema samkomulag verði um bætur.

### **7.5 Farangurstrygging**

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

### **7.6 Persónulegir munir**

- 7.6.1 Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu, svo sem úrum, gleraugum o.s.frv. skal það bætt skv. mati. Náist ekki samkomulag, skal tjónið metið af einum fulltrúa frá hvorum aðila.
- Slík tjón verða einungis bætt ef þau verða vegna óhapps á vinnustað. Eigi skal bæta slík tjón ef þau verða sannanlega vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns.
- Greinin gildir ekki ef greinar 7.4 eða 7.5 eiga við.

## 8 Verkfæri og vinnuföt

---

### 8.1 Verkfæri

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

### 8.2 Einkennis- og hlífðarföt

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

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

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

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

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

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

## **9 Afleysingar**

---

### **9.1 Afleysingar**

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

## 10 Fræðslumál

---

### 10.1 Starfsþjálfun á vegum stofnana

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

### 10.2 Launalaust leyfi

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

## 11 Stofnanapáttur og samstarfsnefndir

---

### 11.1 Skilgreining

11.1.1 Stofnanasamningur er hluti af kjarasamningi og er meðal annars ætlað að stuðla að skilvirkara launakerfi sem tekur mið af þörfum og verkefnum stofnunar og starfsmanna hennar. Hann er sérstakur samningur milli stofnunar og stéttarfélags um aðlögun tiltekinna þátta kjarasamningsins að þörfum stofnunar og starfsmanna með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur stofnun sérstöðu. Samstarfsnefndir eða nefndir samkvæmt gr. 11.4.1 annast gerð og breytingar stofnanasamninga.

### 11.2 Markmið

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

Einnig að færa ákvörðun um launasetningu starfa nær starfsvettvangi þar sem hægt er að bregðast hraðar við breytingum sem eiga sér stað á störfum og skipulagi stofnana.

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

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

### 11.3 Gerð stofnanasamnings

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

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

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

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

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

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

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

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

Markaðsálag eða eftirspurnarálag.

Sjálfstæði í vinnubrögðum, frumkvæði eða góður árangur í starfi.

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

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

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

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

Tímabundin aukin ábyrgð.

Innleiðing verkefna.

Þróun og nýsköpun.

Sérstakt álag og erfiðleikastig.

Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit.

Öflun nýrra verkefna og hugmynda.

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

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

## 11.4 Skipan og hlutverk samstarfsnefnda

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

Samstarfsnefnd hafi m.a. það hlutverk að fjalla um forsendur starfaflokkunar, röðun einstakra starfa í launaflokka og koma á sáttum í ágreiningsmálum sem rísa kunna út af samningi þessum. Eins skal nefndin fjalla um röðun starfa skv. 25. gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

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



## **11.5 Starfshættir samstarfsnefnda**

### **11.5.1 Vegna gerðar/endurskoðunar stofnanasamnings**

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

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

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

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

### **11.5.2 Vegna ágreiningsmála**

Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum til nefndarinnar og kallað hana til starfa. Beina skal erindi til gagnaðila með skriflegum hætti. Gagnaðili skal koma á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Samstarfsnefnd skal svara erindum innan 5 vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar. Verði samstarfsnefnd sammála um breytingar á röðun eða öðru því sem til hennar hefur verið vísað, skal sú breyting gilda frá og með næstu mánaðamótum eftir að erindið var fyrst formlega borið fram í nefndinni nema annað sé sérstaklega ákveðið.

## 12 Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa

---

### 12.1 Tilkyningar, vottorð og útlagður kostnaður

- 12.1.1 Ef starfsmaður verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss, skal hann þegar tilkynna það yfirmanni sínum sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist og hvort það skuli vera frá trúnaðarlækni hlutaðeigandi stofnunar. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem forstöðumanni /yfirmanni stofnunar þykir þörf á.
- 12.1.2 Ef starfsmaður kemur ekki til starfa vegna veikinda eða slyss í meira en 5 vinnudaga samfleytt, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði. Ef um er að ræða endurteknar fjarvistir starfsmanns, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns.
- 12.1.3 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns en þó ekki sjaldnar en mánaðarlega. Frá þessu má þó veita undanþágu eftir tillögu trúnaðarlækni ef hann telur auðsætt að um lengri veikindafjarvist verði að ræða.
- 12.1.4 Skylt er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lögmæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greidd af vinnuveitanda.
- 12.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 12.1.1-12.1.4. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 12.1.6 Vinnuveitandi greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 27. gr. laga nr. 117/1993 um almannatryggingar.

### 12.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 12.2.6 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaxsmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi. Í veikindum kennara skal greiða samkvæmt þeirri stundaskrá sem í gildi er eða síðast gilti miðað við upphaf veikinda hans.

- 12.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 12.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaxsmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 12.2.6.

Starfsmaður skóla og annarra stofnana þar sem venjuleg starfsemi liggur niðri hluta ársins, skal í stað reglu þessarar aðeins fá greidda aðra yfirvinnu en greinir í gr. 12.2.6 þá mánuði sem venjuleg starfsemi fer fram og skal

yfirvinnustundafjöldinn ákveðinn með því að finna mánaðarlegt meðaltal þeirra tilfallandi yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 9 heilu starfsmánuði stofnunarinnar eða samsvarandi tímalengd ef starfsmánuðir eru færri eða fleiri.

- 12.2.8 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 12.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.
- 12.2.9 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 12.2.7 frá upphafi fjarvistanna.
- 12.2.10 Ef starfsmaður að læknisráði og með leyfi forstöðumanns vinnur skert starf vegna slyss eða veikinda, skal miða greiðslu veikindalauna fyrir dagvinnu við það starfshlutfall sem vantar á að hann sinni fullu starfi.

### **12.3 Starfshæfnisvottorð**

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

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

- 12.4.1 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slysa svo mánuðum skiptir á hverju ári um fimm ára tímabil og ekki er skýlaust vottað samkvæmt ákvæðum gr. 12.3.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 12.4.2 Þegar starfsmaður hefur verið samfelld frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er hann átti rétt á að halda launum í fjarveru sinni skv. gr. 12.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 12.4.3 Ekki skulu framangreind ákvæði um veikinda- og slysaforföll vera því til fyrirstöðu að starfsmaður láti af störfum er hann óskar þess ef hann er samkvæmt læknisvottorði orðinn varanlega ófær um að gegna starfi vegna vanheilsu. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

### **12.5 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns**

- 12.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 12.4.1-12.4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 12.2.6 í 3 mánuði.
- 12.5.2 Sama gildir um greiðslu vegna látins starfsmanns ef hinn látni var í hjúskap, staðfestri samvist, skráðri sambúð eða sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar í merkingu 44. gr. almannatryggingalaga nr. 117/1993.
- 12.5.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 12.4.1-12.4.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 12.5.1 -12.5.2 koma til álita. Þetta á þó ekki við ef launagreiðslum hefur áður lokið, t.d. vegna þess að réttur til launa í veikindum skv. gr. 12.2.1-12.2.10 var tæmdur.

## **12.6 Skráning veikindadaga**

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

## **12.7 Veikindi og slysaförföll í fæðingarorlofi**

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

## **12.8 Veikindi barna yngri en 13 ára**

- 12.8.1 Annað foreldri á rétt á að vera frá vinnu í samtals 12 vinnudaga (96 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf) á hverju almanaksári vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Í þessum fjarvistum skal greiða starfsmanni dagvinnulaun og álag skv. reglubundinni varðskrá/vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum.

## **12.9 Styrktar- og sjúkrasjóður**

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

## **12.10 Ákvæði til bráðabirgða**

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

## **12.11 Starfsendurhæfingarsjóður**

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

## 13 Tilhögun fæðingarorlofs

---

### 13.1 Gildissvið

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

### 13.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

- 13.2.1 Um uppsöfnun og vernd réttinda í fæðingarorlofi fer skv. 14. gr. laga nr. 95/2000, um fæðingar- og foreldraorlof, þó með þeirri viðbót sem talin er upp hér á eftir.
- 13.2.2 Starfsmaður sem hefur töku fæðingarorlofs, telst skv. framangreindu vera leystur undan vinnuskyldu á meðan á fæðingarorlofi hans stendur, sbr. 29. gr. framangreindra laga.
- 13.2.3 Starfsmaður launagreiðanda sem er í fæðingarorlofi nýtur réttinda til greiðslu sumarorlofs, persónu- og orlofsuppbótar. Starfsmaður er áfram í þeim lífeyrissjóði/um sem hann hefur tilheyrt sem starfsmaður launagreiðanda en launagreiðandi ber ábyrgð á réttindaávinnslu starfsmanns í B-deild Lífeyrissjóðs starfsmanna ríkisins.
- 13.2.4 Starfsmaður sem nýtur fyrirframgreiðslu launa, skal eiga rétt til fyrirframgreiðslu frá launagreiðanda þann mánuð sem hann hefur töku fæðingarorlofs og fellur sá réttur niður þann mánuð sem hann kemur til baka úr fæðingarorlofi.

## **14 Lífeyrissjóðsgreiðslur**

---

### **14.1 Lífeyrissjóður**

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

## **15 Viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar**

---

### **15.1 Framlag í séreignarsjóð**

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



## **16 Skráning, starfsskyldur og uppsagnarfrestur**

---

### **16.1 Skráning í skipsrúm og afskráning**

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

### **16.2 Færsla á milli starfa og/eða vinnustaða**

16.2.1 Tilkynna skal starfsmanni um færslu milli starfa og/eða færslu milli vinnustaða með minnst 48 klst. fyrirvara. Stofnun skal þó almennt hafa einnrar viku fyrirvara á slíkum tilfærslum.  
Starfsmenn eru ráðnir til stofnunar nema annað sé tekið fram.

### **16.3 Starfsskyldur**

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

### **16.4 Uppsagnarfrestur og starfslok**

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

16.4.2 Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfelld starf hjá stofnun, er uppsagnarfrestur 4 mánuðir, ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með 3 mánaða fyrirvara.

## **17 Launaseðill og félagsgjöld**

---

### **17.1 Launaseðill**

17.1.1 Við greiðslu launa til starfsmanns á hann rétt á að fá launaseðil merktan nafni sínu. Á launaseðli skulu tilgreind föst laun starfsmanns það tímabil sem greiðslan tekur til, fjöldi yfirvinnustunda, uppsöfnun frítökuréttar og sundurliðun einstakra tekna og frádráttarliða sem leiða til útgreiddrar launafjárhæðar.

### **17.2 Félagsgjöld**

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

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

## **18 Félagsmálefni**

---

### **18.1 Gildissvið samningsins**

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

### **18.2 Forgangsréttur til starfa**

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

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

### **18.3 Mönnun varðskipa**

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

### **18.4 Heimahöfn**

18.4.1 Heimahöfn varðskipa er Reykjavík.

### **18.2 Trúnaðarmenn**

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

## **19 Gildistími, samningsforsendur og atkvæðagreiðsla**

---

### **19.1 Gildistími samningsins**

19.1.1 Kjarasamningur þessi gildir frá 1. maí 2015 til 31. mars 2019 og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

### **19.2 Samningsforsendur og atkvæðagreiðsla**

19.2.1 Samningsforsendur og atkvæðagreiðsla

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

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

Ef ný forsenduákvæði verða tekin upp sbr. lið 2, c og d, í rammksamkomulagi milli aðila vinnumarkaðarins þá munu þau forsenduákvæði koma í stað framangreindra ákvæða.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan, ásamt bókunum og fylgiskjölum, upp til samþykktar. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 16:00 þann 17. desember 2015 skoðast hann samþykktur.

**Bókanir með samkomulagi  
fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs  
og  
MATVÍS, matvæla- og veitingafélags vegna LHG  
dags. 15. desember 2015**

**Bókun 1**

Aðilar gerðu með sér samkomulag í sumar um frestun viðræðna og gáfu sér sameiginlega tíma til loka september til að ljúka samningsgerð. Við úrskurð gerðardóms í framhaldi af lagasetningu í kjaradeilu BHM annars vegar og Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga hins vegar skapaðist veruleg óvissa um stöðu kjaraviðræðna almennt. Vegna þessarar alvarlegu stöðu voru teknar upp viðræður milli samningsaðila á vinnumarkaði um leiðir til að ná samræmdri lausn á þessari stöðu. Sú niðurstaða náðist hjá stærstum hluta vinnumarkaðarins og er þessi samningur gerður undir þeim formerkjum.

Aðilar hafa orðið ásáttir um að vegna þessa óvissutímabils gildi samningurinn frá 1. maí 2015

**Bókun 2**

Markmið samningsins er að viðhalda dreifstýringu/stofnanasamningskerfinu í því skyni að efla samkeppnisstöðu ríkisstofnana og auka tækifæri starfsmanna til að hafa áhrif á eigin launaþróun, með því að færa launasetningu nær vettvangi og laga hana að þörfum hvernar stofnunar fyrir sig. Leitast verður við að gera stofnanasamningakerfið skilvirkara til að tryggja sameiginlega hagsmuni.

Aðilar eru sammála um að efla þurfi og viðhalda þekkingu þeirra forsendna og markmiða sem liggja að baki því fyrirkomulagi launaákvæðana sem kjarasamningar aðila byggja á og tengjast aðferðarfræði heildstæðrar mannauðsstjórnunar, þar sem fyrirkomulag launaákvæðana er einn þáttur í röð samfelldra aðgerða er varða mat á starfi og hvernig það þróast með skipulegum hætti.

Til að tryggja það hafa aðilar orðið ásáttir um að fela starfshópi skipuðum fulltrúum samningsaðila að undirbúa og skipuleggja annars vegar framtíðartilhögun slíkrar fræðslu og hins vegar sérstakt fræðsluáttak um stofnanasamninga fyrir stofnanir og stéttarfélag í tengslum við breyttar forsendur í þessum samningi.

Starfshópurinn undirbúi og skipuleggi fræðsluátakið, í samstarfi við aðra.

Markmiðið er að fræðsluátakinu verði lokið fyrir 31. október 2016 og fyrir liggja áætlun um með hvaða hætti þessu starfi verði framhaldið.

**Bókun 3**

Aðilar eru sammála um að leita samstarfs um endurskoðun á helstu atriðum 2. kafla kjarasamninga um vinnutíma. Meginmarkmið endurskoðunarinnar er að stuðla að bættu skipulagi vinnutíma og auka sveigjanleika á vinnustöðum ríkisins sem þjóni bæði hagsmunum ríkisins sem atvinnurekanda og starfsfólki þess.

Endurskoðun leiði ekki til kjararýrnunar að öðru jöfnu.

Þegar tillögur liggja fyrir verður tekin ákvörðun um hvort breytingar á kaflanum séu þess eðlis að greiða skuli atkvæði um þær.

#### **Bókun 4**

Samningsaðilar eru sammála um að leita eftir samstarfi við þá aðila sem undirrituðu þann 24. október 2000, samkomulag um tiltekin réttindi starfsmanna, þar á meðal vegna veikinda og slysa. Komið skal á fót nefnd sem falið verði að endurskoða í heild kafla 12 í kjarasamningum aðila þar sem horft verður m.a. til eftirfarandi atriða:

Endurskoðun á framkvæmd talningar veikindadaga.

Að brugðist sé við veikindum á vinnustöðum með samræmdum og fyrirsjáanlegum hætti.

Að tryggja að starfsmaður geti komið til starfa/aðlögunar á vinnustað eftir langtímaveikindi.

Að tryggja rétt starfsmanns sem er í ráðningarsambandi og í starfsendurhæfingu hjá Virk til að snúa aftur til starfa.

Skoða samband iðgjalds í sjúkrasjóð og lengdar veikindaréttar.

Stefnt skal að því að tillögur liggi fyrir eigi síðar en 31. desember 2016.

#### **Bókun 5**

Samningsaðilar eru sammála um að ræða frekar fyrirkomulag endur- og símenntunar og þ.á m. sérstakt framlag til fræðslu- og starfsmenntunar 0,1% sem kom til framkvæmda 1. júní 2014. Það verði gert almennt fyrir MATVÍS.

**Fylgiskjal II með samkomulagi  
fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs  
og  
MATVÍS, matvæla- og veitingafélags vegna LHG  
dags. 15. desember 2015**

**Launatafla tekur gildi frá 1. maí 2015:**

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	226.336	231.994	237.653	243.311	248.970	254.628	260.287	265.944	271.604
02	231.994	237.795	243.594	249.395	255.194	260.995	266.793	272.593	278.393
03	237.795	243.740	249.684	255.629	261.575	267.519	273.464	279.409	285.353
04	243.740	249.834	255.926	262.020	268.113	274.208	280.301	286.394	292.488
05	249.834	256.080	262.326	268.571	274.817	281.063	287.309	293.554	299.800
27	430.106	440.860	451.612	462.365	473.117	483.871	494.623	505.376	516.127
28	440.860	451.882	462.903	473.925	484.947	495.967	506.989	518.010	529.032
29	451.882	463.179	474.475	485.773	497.070	508.368	519.664	530.962	542.259
30	463.179	474.758	486.339	497.918	509.497	521.077	532.657	544.235	555.814
31	474.758	486.627	498.497	510.366	522.234	534.103	545.973	557.842	569.711
32	486.627	498.793	510.959	523.124	535.290	547.456	559.622	571.787	583.952
33	498.793	511.262	523.732	536.202	548.672	561.141	573.611	586.081	598.550
34	511.262	524.044	536.825	549.606	562.389	575.169	587.952	600.733	613.514
35	524.044	537.145	550.246	563.346	576.447	589.549	602.650	615.750	628.851
36	537.145	550.573	564.002	577.431	590.859	604.288	617.716	631.145	644.574
37	550.573	564.337	578.102	591.865	605.630	619.394	633.158	646.924	660.688
38	564.337	578.445	592.555	606.663	620.771	634.879	648.988	663.097	677.204
39	578.445	592.906	607.367	621.828	636.290	650.751	665.212	679.672	694.134
40	592.906	607.728	622.551	637.375	652.196	667.019	681.841	696.664	711.488
41	607.728	622.922	638.114	653.307	668.502	683.695	698.887	714.081	729.274
42	622.922	638.494	654.068	669.640	685.213	700.786	716.359	731.932	747.506
43	638.494	654.456	670.418	686.381	702.343	718.306	734.268	750.231	766.193
44	654.456	670.817	687.179	703.541	719.903	736.264	752.624	768.986	785.347
45	670.817	687.588	704.358	721.129	737.899	754.669	771.441	788.211	804.981
46	687.588	704.778	721.968	739.157	756.347	773.536	790.726	807.917	825.106
47	704.778	722.397	740.018	757.637	775.255	792.874	810.494	828.114	845.734
48	722.397	740.457	758.517	776.578	794.637	812.696	830.757	848.818	866.877
49	740.457	758.968	777.481	795.991	814.504	833.014	851.526	870.037	888.548
50	758.968	777.942	796.916	815.891	834.865	853.840	872.813	891.787	910.762
51	777.942	797.390	816.841	836.289	855.737	875.186	894.634	914.082	933.531
52	797.390	817.326	837.260	857.196	877.129	897.065	916.999	936.935	956.868
53	817.326	837.760	858.192	878.625	899.059	919.492	939.926	960.358	980.791
54	837.760	858.704	879.648	900.592	921.536	942.479	963.423	984.368	1.005.311
55	858.704	880.171	901.640	923.106	944.575	966.042	987.509	1.008.977	1.030.444
56	880.171	902.175	924.179	946.183	968.189	990.192	1.012.197	1.034.201	1.056.205
57	902.175	924.730	947.284	969.839	992.393	1.014.947	1.037.502	1.060.057	1.082.610
58	924.730	947.849	970.966	994.084	1.017.203	1.040.320	1.063.439	1.086.558	1.109.676
59	947.847	971.545	995.240	1.018.936	1.042.633	1.066.329	1.090.025	1.113.721	1.137.417
60	971.544	995.833	1.020.121	1.044.410	1.068.699	1.092.986	1.117.276	1.141.565	1.165.853
61	995.833	1.020.729	1.045.624	1.070.520	1.095.417	1.120.312	1.145.208	1.170.104	1.194.998
62	1.020.728	1.046.248	1.071.765	1.097.283	1.122.802	1.148.319	1.173.838	1.199.356	1.224.873

## Launatafla tekur gildi frá 1.júní 2016

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	241.048	247.074	253.100	259.127	265.153	271.179	277.205	283.231	289.258
02	247.074	253.252	259.428	265.605	271.782	277.959	284.135	290.312	296.488
03	253.252	259.583	265.914	272.245	278.577	284.908	291.239	297.570	303.901
04	259.583	266.073	272.561	279.051	285.541	292.031	298.520	305.009	311.500
05	266.073	272.725	279.377	286.028	292.680	299.332	305.984	312.635	319.287
27	458.063	469.515	480.967	492.419	503.870	515.322	526.773	538.225	549.675
28	469.515	481.254	492.991	504.730	516.468	528.205	539.943	551.681	563.419
29	481.254	493.286	505.316	517.348	529.380	541.412	553.442	565.474	577.506
30	493.286	505.618	517.951	530.283	542.615	554.947	567.280	579.610	591.942
31	505.618	518.258	530.899	543.539	556.180	568.820	581.461	594.101	606.743
32	518.258	531.214	544.171	557.127	570.084	583.040	595.997	608.953	621.909
33	531.214	544.494	557.775	571.055	584.336	597.615	610.895	624.176	637.456
34	544.494	558.106	571.719	585.331	598.944	612.555	626.169	639.781	653.392
35	558.106	572.059	586.012	599.964	613.916	627.869	641.822	655.774	669.726
36	572.059	586.361	600.662	614.964	629.265	643.566	657.868	672.169	686.471
37	586.361	601.019	615.678	630.336	644.996	659.655	674.313	688.974	703.633
38	601.019	616.044	631.071	646.096	661.121	676.146	691.172	706.198	721.222
39	616.044	631.445	646.846	662.247	677.648	693.050	708.451	723.851	739.253
40	631.445	647.231	663.017	678.804	694.589	710.375	726.161	741.947	757.734
41	647.231	663.412	679.591	695.772	711.954	728.135	744.315	760.496	776.677
42	663.412	679.997	696.583	713.167	729.751	746.338	762.923	779.508	796.094
43	679.997	696.996	713.995	730.996	747.995	764.996	781.995	798.996	815.995
44	696.996	714.420	731.846	749.271	766.697	784.121	801.545	818.970	836.395
45	714.420	732.281	750.142	768.002	785.863	803.722	821.584	839.445	857.304
46	732.281	750.588	768.896	787.202	805.509	823.816	842.123	860.432	878.738
47	750.588	769.353	788.119	806.883	825.647	844.411	863.176	881.942	900.706
48	769.353	788.586	807.821	827.055	846.288	865.522	884.756	903.991	923.224
49	788.586	808.301	828.017	847.730	867.446	887.160	906.876	926.589	946.304
50	808.301	828.509	848.715	868.924	889.132	909.339	929.546	949.753	969.961
51	828.509	849.221	869.935	890.647	911.360	932.073	952.785	973.497	994.211
52	849.221	870.452	891.682	912.913	934.143	955.375	976.604	997.836	1.019.065
53	870.452	892.214	913.974	935.736	957.498	979.259	1.001.021	1.022.781	1.044.543
54	892.214	914.519	936.825	959.130	981.435	1.003.741	1.026.046	1.048.352	1.070.657
55	914.519	937.382	960.246	983.108	1.005.972	1.028.835	1.051.697	1.074.561	1.097.423
56	937.382	960.817	984.251	1.007.685	1.031.121	1.054.554	1.077.990	1.101.424	1.124.858
57	960.817	984.838	1.008.857	1.032.878	1.056.899	1.080.919	1.104.939	1.128.960	1.152.980
58	984.838	1.009.459	1.034.079	1.058.700	1.083.321	1.107.941	1.132.562	1.157.185	1.181.805
59	1.009.458	1.034.695	1.059.931	1.085.167	1.110.405	1.135.640	1.160.876	1.186.113	1.211.349
60	1.034.694	1.060.562	1.086.429	1.112.297	1.138.165	1.164.030	1.189.898	1.215.766	1.241.633
61	1.060.562	1.087.076	1.113.590	1.140.104	1.166.619	1.193.132	1.219.647	1.246.161	1.272.673
62	1.087.075	1.114.254	1.141.430	1.168.607	1.195.784	1.222.960	1.250.137	1.277.314	1.304.490



## Launatafla tekur gildi frá 1.júní 2017

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	251.895	258.192	264.490	270.787	277.085	283.382	289.680	295.976	302.275
02	258.192	264.648	271.102	277.558	284.012	290.468	296.921	303.376	309.830
03	264.648	271.264	277.880	284.496	291.113	297.729	304.345	310.961	317.577
04	271.264	278.046	284.826	291.609	298.390	305.172	311.954	318.735	325.517
05	278.046	284.998	291.949	298.899	305.850	312.802	319.753	326.703	333.655
27	478.676	490.644	502.610	514.578	526.544	538.512	550.478	562.446	574.411
28	490.644	502.910	515.176	527.443	539.710	551.974	564.241	576.506	588.773
29	502.910	515.484	528.056	540.629	553.202	565.775	578.347	590.920	603.494
30	515.484	528.370	541.259	554.145	567.032	579.919	592.807	605.693	618.580
31	528.370	541.579	554.790	567.999	581.208	594.417	607.627	620.836	634.046
32	541.579	555.119	568.659	582.198	595.738	609.277	622.817	636.356	649.895
33	555.119	568.996	582.875	596.752	610.631	624.508	638.385	652.264	666.141
34	568.996	583.221	597.446	611.671	625.897	640.120	654.346	668.571	682.795
35	583.221	597.802	612.383	626.962	641.543	656.123	670.704	685.284	699.864
36	597.802	612.747	627.692	642.637	657.582	672.527	687.472	702.417	717.362
37	612.747	628.065	643.384	658.701	674.020	689.339	704.657	719.977	735.296
38	628.065	643.766	659.469	675.170	690.872	706.573	722.274	737.977	753.677
39	643.766	659.860	675.954	692.048	708.143	724.237	740.331	756.424	772.519
40	659.860	676.356	692.853	709.350	725.845	742.342	758.838	775.335	791.832
41	676.356	693.265	710.173	727.082	743.992	760.901	777.809	794.718	811.627
42	693.265	710.596	727.929	745.259	762.590	779.923	797.254	814.585	831.918
43	710.596	728.361	746.125	763.891	781.655	799.421	817.185	834.951	852.715
44	728.361	746.569	764.779	782.988	801.198	819.406	837.615	855.824	874.032
45	746.569	765.234	783.898	802.562	821.227	839.890	858.555	877.220	895.883
46	765.234	784.365	803.496	822.626	841.757	860.887	880.019	899.151	918.281
47	784.365	803.974	823.584	843.193	862.801	882.410	902.019	921.629	941.238
48	803.974	824.073	844.173	864.273	884.371	904.470	924.570	944.670	964.769
49	824.073	844.674	865.278	885.878	906.481	927.082	947.685	968.286	988.888
50	844.674	865.791	886.907	908.026	929.143	950.260	971.375	992.492	1.013.609
51	865.791	887.436	909.082	930.727	952.371	974.016	995.660	1.017.305	1.038.950
52	887.436	909.623	931.807	953.995	976.179	998.366	1.020.551	1.042.738	1.064.923
53	909.623	932.364	955.103	977.844	1.000.585	1.023.326	1.046.067	1.068.806	1.091.547
54	932.364	955.673	978.982	1.002.291	1.025.600	1.048.909	1.072.218	1.095.528	1.118.836
55	955.673	979.564	1.003.457	1.027.348	1.051.241	1.075.133	1.099.023	1.122.916	1.146.807
56	979.564	1.004.053	1.028.542	1.053.031	1.077.521	1.102.009	1.126.499	1.150.988	1.175.477
57	1.004.053	1.029.155	1.054.256	1.079.358	1.104.459	1.129.560	1.154.662	1.179.764	1.204.864
58	1.029.155	1.054.884	1.080.612	1.106.341	1.132.070	1.157.798	1.183.528	1.209.258	1.234.986
59	1.054.883	1.081.256	1.107.627	1.134.000	1.160.373	1.186.744	1.213.116	1.239.488	1.265.860
60	1.081.255	1.108.287	1.135.318	1.162.350	1.189.382	1.216.412	1.243.444	1.270.476	1.297.507
61	1.108.287	1.135.995	1.163.701	1.191.409	1.219.117	1.246.823	1.274.531	1.302.238	1.329.944
62	1.135.994	1.164.395	1.192.794	1.221.194	1.249.594	1.277.993	1.306.393	1.334.793	1.363.192

## Launatafla tekur gildi frá 1.júní 2018

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	259.452	265.938	272.425	278.911	285.397	291.884	298.370	304.855	311.343
02	265.938	272.587	279.235	285.884	292.532	299.182	305.828	312.477	319.125
03	272.587	279.402	286.216	293.031	299.846	306.661	313.475	320.290	327.104
04	279.402	286.388	293.371	300.357	307.342	314.328	321.312	328.297	335.283
05	286.388	293.548	300.707	307.866	315.026	322.186	329.346	336.504	343.664
27	493.036	505.363	517.688	530.015	542.340	554.667	566.992	579.319	591.643
28	505.363	517.998	530.631	543.266	555.901	568.533	581.168	593.801	606.436
29	517.998	530.948	543.897	556.848	569.798	582.749	595.698	608.648	621.598
30	530.948	544.222	557.496	570.770	584.043	597.317	610.592	623.864	637.137
31	544.222	557.827	571.433	585.039	598.644	612.249	625.856	639.461	653.067
32	557.827	571.773	585.718	599.664	613.610	627.556	641.501	655.447	669.391
33	571.773	586.066	600.361	614.655	628.950	643.243	657.537	671.832	686.126
34	586.066	600.718	615.369	630.021	644.674	659.324	673.977	688.628	703.279
35	600.718	615.736	630.754	645.771	660.789	675.807	690.825	705.842	720.860
36	615.736	631.129	646.523	661.916	677.309	692.703	708.096	723.489	738.883
37	631.129	646.907	662.685	678.462	694.241	710.020	725.797	741.577	757.355
38	646.907	663.079	679.253	695.425	711.598	727.770	743.943	760.116	776.288
39	663.079	679.655	696.233	712.809	729.387	745.964	762.541	779.117	795.695
40	679.655	696.647	713.638	730.631	747.621	764.612	781.604	798.595	815.587
41	696.647	714.063	731.478	748.894	766.312	783.728	801.143	818.560	835.976
42	714.063	731.914	749.767	767.617	785.468	803.320	821.172	839.023	856.875
43	731.914	750.212	768.509	786.808	805.105	823.403	841.701	859.999	878.297
44	750.212	768.966	787.722	806.478	825.234	843.988	862.743	881.499	900.253
45	768.966	788.191	807.415	826.639	845.863	865.087	884.312	903.536	922.759
46	788.191	807.896	827.601	847.305	867.010	886.714	906.419	926.126	945.830
47	807.896	828.093	848.292	868.489	888.685	908.882	929.079	949.278	969.475
48	828.093	848.795	869.498	890.201	910.903	931.604	952.307	973.010	993.712
49	848.795	870.015	891.236	912.455	933.676	954.894	976.116	997.334	1.018.554
50	870.015	891.765	913.515	935.266	957.017	978.767	1.000.517	1.022.267	1.044.018
51	891.765	914.059	936.355	958.648	980.942	1.003.237	1.025.530	1.047.824	1.070.119
52	914.059	936.911	959.762	982.614	1.005.465	1.028.317	1.051.168	1.074.020	1.096.871
53	936.911	960.335	983.756	1.007.179	1.030.603	1.054.026	1.077.449	1.100.870	1.124.294
54	960.335	984.343	1.008.351	1.032.360	1.056.368	1.080.376	1.104.385	1.128.394	1.152.401
55	984.343	1.008.951	1.033.561	1.058.168	1.082.778	1.107.387	1.131.994	1.156.604	1.181.211
56	1.008.951	1.034.175	1.059.399	1.084.622	1.109.847	1.135.069	1.160.294	1.185.518	1.210.741
57	1.034.175	1.060.030	1.085.883	1.111.738	1.137.593	1.163.447	1.189.302	1.215.156	1.241.010
58	1.060.030	1.086.531	1.113.031	1.139.532	1.166.033	1.192.532	1.219.033	1.245.536	1.272.035
59	1.086.530	1.113.694	1.140.856	1.168.020	1.195.184	1.222.346	1.249.509	1.276.673	1.303.836
60	1.113.693	1.141.536	1.169.378	1.197.221	1.225.064	1.252.904	1.280.747	1.308.590	1.336.432
61	1.141.536	1.170.075	1.198.612	1.227.151	1.255.690	1.284.228	1.312.767	1.341.305	1.369.842
62	1.170.074	1.199.327	1.228.578	1.257.830	1.287.082	1.316.333	1.345.585	1.374.837	1.404.088