

LEI N° 016 /2002 DE 07 DE JUNHO DE 2002.

Cria o Plano de Cargos e Carreiras do Serviço Autônomo de Água e Esgoto (SAAE) do Município de Dep. Irapuan Pinheiro e dá outras providências.

A Câmara Municipal de Dep. Irapuan Pinheiro aprova e eu sanciono e promulgo a seguinte Lei:

CAPÍTULO I

DO PLANO DE CARGOS E CARREIRAS

Art. 1º - Fica aprovado o Plano de Cargos e Carreiras do Serviço Autônomo de Água e Esgoto (SAAE) do município de Dep. Irapuan Pinheiro, constante desta lei.

Art. 2º - O Plano de Cargos e Carreiras tem por finalidade :

- a) determinar, classificar e quantificar os cargos integrantes da estrutura organizacional da autarquia;
- b) estabelecer normas de ingresso, progressão, readaptação e reenquadramento do pessoal;
- c) fixar critérios e procedimentos que visam a disciplinar, administrar e desenvolver os recursos humanos da instituição, no que diz respeito à política de cargos e carreiras.



Art. 3º - Constituem pontos fundamentais as seguintes conceituações:

I - Cargo - é o conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometidas ou cometíveis a um servidor público, criado por lei, de natureza permanente, denominação própria e número certo, bem como de provimento efetivo ou em comissão e pago pelo erário.

II - Grupo Ocupacional - é o conjunto de categorias que dizem respeito a atividades profissionais correlatas ou afins, referente à natureza do trabalho ou ramo de conhecimento.

III - Categoria Funcional - é o conjunto de carreiras da mesma natureza de trabalho, dispostas hierarquicamente, de acordo com o grau de complexidade ou dificuldade de atribuições e de responsabilidades.

IV - Carreira - é o conjunto de cargos da mesma natureza e com atribuições de idêntico nível de complexidade, escalonadas segundo a hierarquia dos serviços.

V - Padrão - é a amplitude da faixa de vencimentos dos cargos, escalonados de acordo com uma hierarquia crescente e representado por letras.

VI - Referência - é a indicação do vencimento, correspondente ao padrão estabelecido para o cargo.

CAPÍTULO II

DA ESTRUTURA DO PLANO DE CARGOS E CARREIRAS

Art. 4º - O Plano de Cargos e Carreiras possui esta configuração:

I - formação dos grupos ocupacionais e das categorias funcionais (Anexo I);

II - quadro sintético das denominações dos grupos ocupacionais, das categorias funcionais, das carreiras, dos cargos, dos símbolos e dos padrões (Anexo II);



III - normas de progressão;

IV - vencimento e representação mensais do cargo de Diretor (Anexo V)

V - gratificação de representação mensal das funções gratificadas (Anexo IV);

VI - tabela salarial (Anexo VI).

Art. 5º - Os grupos ocupacionais dividem-se em quatro (4) áreas, segundo sua complexidade e especificações, e possuem terminologia e características profissionais próprias. São eles:

I - Direção e Chefia - constituído por cargos de direção e funções gratificadas, cujo exercício investe o servidor público de maior autoridade, emanada do Diretor do órgão e que o torna seu representante ou proposto, em assuntos administrativos, para fins específicos de agilizar a consecução dos objetivos da autarquia.

II - Atividades de Nível Médio - integrado por carreiras e cargos, cujas atividades servem de apoio para o cumprimento das ações-meio da autarquia.

III - Atividades de Nível Operacional - composto por cargos, cujas atividades constituem a base para o desenvolvimento das ações-fim da autarquia.

Art. 6º - Os servidores do Serviço Autônomo de Água e Esgoto (SAAE) de Dep. Irapuan Pinheiro são regidos pelos princípios e normas do Direito Público Administrativo e pelo Estatuto do Servidor Público do Município de Dep. Irapuan Pinheiro.

CAPÍTULO III

DA ORGANIZAÇÃO E DO INGRESSO NAS CARREIRAS

Art. 7º - As carreiras deste Plano estão assim distribuídas:

I - Carreiras de nível médio;

II - Carreiras de nível operacional.



Art. 8º - O ingresso nos cargos pertencentes às carreiras do quadro de servidores da autarquia far-se-á por nomeação do Diretor da Autarquia, após aprovação do candidato em concurso público, e dar-se-á sempre na primeira referência do respectivo padrão.

Parágrafo Único - Após a nomeação, o servidor cumprirá estágio probatório de dois (2) anos no padrão e referência iniciais de seu cargo, conforme disposto no Estatuto do Servidor Público do Município.

Art. 9º - O concurso público será de provas ou de provas e títulos e poderá realizar-se em duas etapas distintas:

I - uma primeira fase, constando de prova escrita, de caráter eliminatório;

II - uma fase posterior, de natureza classificatória, constando do cômputo de títulos e/ou formação profissional, indicados em edital.

Art. 10 - O concurso público terá validade de até 2 (dois) anos, podendo ser prorrogado uma única vez, por igual período.

Parágrafo Único - Não será promovido novo concurso enquanto houver candidato aprovado em concurso anterior com prazo de validade não expirado.

CAPÍTULO IV

DA ASCENSÃO FUNCIONAL

Art. 11 - A ascensão funcional do servidor ocorrerá de conformidade com as seguintes formas de progressão:

I - antigüidade

II - merecimento

Art. 12 - Progressão é a ascensão do servidor de uma referência para a seguinte, dentro do mesmo padrão, obedecidos os critérios de antigüidade ou de merecimento.



§ 1º - A progressão por antigüidade dar-se-á após o interstício de dois anos de efetivo exercício no cargo, contados a partir da data de vigência desta lei.

§ 2º - A progressão por merecimento dar-se-á a cada dois (2) anos de efetivo exercício no cargo, contados a partir do mesmo mês e do ano subsequente de vigência desta lei.

Art. 13 - A apuração do tempo de serviço será feita em dias, que serão convertidos em anos, considerado o ano de trezentos e sessenta e cinco dias.

Art. 14 - A progressão por merecimento dar-se-á mediante:

I - a avaliação do desempenho do servidor;

II - a conclusão de cursos de aperfeiçoamento e especialização, relacionados diretamente com o cargo;

III - critérios complementares de desempenho funcional.

§ 1º - Resolução do Diretor do SAAE aprovará o Manual de Avaliação de Desempenho que definirá os critérios específicos e procedimentos para a avaliação do merecimento.

§ 2º - Terão progressão por merecimento, após cumprido o interstício de dois (2) anos, conforme descrito no § 2º do Art. 12, 20 % (vinte por cento) dos servidores do quadro de pessoal, excluída a última referência do padrão, observado o disposto nos incisos I, II e III deste artigo e a disponibilidade financeira da autarquia.

Art. 15 - Os servidores admitidos após a vigência desta lei somente terão progressão por merecimento no ano em que ocorrer a avaliação de desempenho, obedecido o interstício mínimo de dois (2) anos.

Art. 16 - O processo de avaliação de desempenho para progressão por merecimento considerará, obrigatória e cumulativamente, os seguintes aspectos:

I - conhecimento do trabalho.

II - organização.



III - rendimento do trabalho.

IV - qualidade.

V - responsabilidade.

VI - urbanidade.

VII - iniciativa.

VIII - assiduidade

Art. 17 - Para efeito de ascensão funcional, em ambas as modalidades, é vedada a apuração do tempo de serviço nos seguintes casos:

a) contagem em dobro de férias ou licença - prêmio;

b) contagem de tempo de serviço prestado concomitantemente em mais de um cargo em órgãos ou entidades dos Poderes da União, Estados, Municípios e Distrito Federal, autarquia, fundação pública, sociedade de economia mista ou empresa pública.

Art. 18 - Serão considerados de efetivo exercício os afastamentos e licenças previstas no Estatuto do Servidor Público do Município de Dep. Irapuan Pinheiro.

Art. 19 - O interstício para efeito de ascensão funcional será suspenso nos seguintes casos de penalidades:

I - advertência - por três (3) meses.

II - suspensão - por seis (6) meses.

III - exoneração de chefia devido a falta grave - por um (1) ano.

Art. 20 - O interstício será também interrompido nos seguintes casos:

I - licença para o trato de interesse particular, durante o período considerado.



II - por prisão administrativa ou decorrente de decisão judicial, enquanto esta durar.

III - enquanto estiver à disposição de entidades ou empresas públicas, sem o ônus para a autarquia.

IV - durante o período de mandato eletivo.

Art. 21 - É assegurado ao servidor o direito de interpor recurso perante a Comissão de Ascensão Funcional, e, em caso de discordância da decisão proferida nessa instância, caberá recurso, ainda, ao Diretor do SAAE.

CAPÍTULO V

DA READAPTAÇÃO

Art. 22 - Readaptação é a investidura do servidor em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, verificada em inspeção médica.

Parágrafo Único - A readaptação não poderá acarretar aumento ou redução do vencimento do servidor.

Art. 23 - A readaptação dar-se-á a pedido ou de ofício e dependerá cumulativamente de:

I - laudo de junta médica oficial que comprove a incapacidade definitiva ou temporária do servidor para a carreira que ocupa e capacidade para a nova carreira;

II - possuir habilitação legal para o ingresso na nova carreira;

III - participar de programas de capacitação profissional a fim de adquirir a qualificação necessária ao exercício do novo cargo;

IV - existência de vaga.



Art. 24 - Se julgado incapaz para o serviço público, o readaptando será aposentado por invalidez.

CAPÍTULO VI

DO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DO SERVIDOR

Art. 25 - Os programas de qualificação e aperfeiçoamento do servidor terão por objetivo ampliar e melhorar os conhecimentos técnicos e administrativos para o eficaz desempenho das atribuições inerentes ao cargo.

Parágrafo Único - Os programas referidos neste artigo serão implementados através de cursos, estágios, treinamentos em serviço ou outras modalidades de ensino que visem a melhor qualificação no trabalho.

Art. 26 - O planejamento, a organização, execução e acompanhamento das atividades desenvolvidas nos programas serão de responsabilidade da unidade administrativa competente da autarquia.

Art. 27 - A efetivação dos programas de desenvolvimento profissional poderá ser realizada diretamente pela unidade administrativa competente da autarquia ou por intermédio de convênios ou contratos com instituições públicas ou empresas privadas especializadas na área de aperfeiçoamento de recursos humanos, respeitadas as normas legais concernentes ao assunto.

Art. 28 - O servidor em cujo currículo profissional constem cursos de conteúdo, duração e nível equivalentes aos promovidos pela unidade administrativa competente e desde que por esta já registrados em suas anotações funcionais, poderá a seu critério solicitar a dispensa de freqüentá-los.

CAPÍTULO VII

DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

Art. 29 - Vencimento é a retribuição financeira paga ao servidor pelos efetivos serviços prestados, estabelecido de acordo com a sua referência e padrão salariais.



Art. 30 - Remuneração é o somatório de valores financeiros devidos ao servidor, compreendendo o vencimento e outras vantagens pecuniárias permanentes ou temporárias estabelecidas em lei.

Art. 31 - O vencimento dos cargos integrantes das carreiras encontra-se hierarquizado em referências em ordem crescente, de acordo com cada padrão, observando-se a tabela salarial constante do Anexo VI.

Art. 32 - A concessão de gratificação de insalubridade ou periculosidade dependerá de parecer técnico solicitado pela direção da autarquia à Delegacia Regional do Trabalho no Estado do Ceará (DRT/Ceará) ou órgão municipal competente.

Art. 33 - O serviço extraordinário não poderá ultrapassar o máximo de duas (2) horas diárias, respeitado o intervalo mínimo de uma (1) hora para refeição, e será remunerado com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação a hora normal de trabalho.

Parágrafo Único - O serviço extraordinário somente será admitido para atender a circunstâncias excepcionais e em caráter transitório, não podendo ultrapassar o limite de quarenta (40) horas mensais.

Art. 34 - O serviço noturno, prestado em horário compreendido entre vinte e duas (22) horas de um dia e cinco (5) horas do dia seguinte, terá o valor acrescido de 25% (vinte e cinco por cento), computando-se cada hora como cinquenta e dois minutos e trinta segundos.

Parágrafo Único - Em se tratando de serviço extraordinário, o acréscimo de que trata este artigo incidirá sobre o valor da hora normal de trabalho acrescido do respectivo percentual extraordinário.

Art. 35 - Ao servidor investido em cargo de direção ou função gratificada é devida uma gratificação de representação pelo seu exercício fixada no Anexo IV e V.

CAPÍTULO VIII



DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 36 - Quadro de Pessoal é o conjunto de cargos pertencentes ao Serviço Autônomo de Água e Esgoto (SAAE) de Dep. Irapuan Pinheiro cujo quantitativo constitui a lotação dos servidores da autarquia.

Art. 37 - O Quadro de Pessoal constituir-se-á de **Cargos Efetivos de Carreira e Cargos em Comissão e Funções Gratificadas** . (Anexo III).

Art. 38 - Cargos Efetivos de Carreira: são os cargos permanentes que, por sua natureza, determinam o ingresso mediante aprovação em concurso público e permitem progressão e readaptação.

Art. 39 - Cargos em Comissão e Funções Gratificadas: são os cargos de direção e chefia, denominados de cargos de confiança, com provimento e exoneração efetivados por deliberação.

§ 1º - Compete ao Prefeito Municipal nomear e exonerar o Diretor do SAAE.

§ 2º - Compete ao Diretor da Autarquia nomear e exonerar livremente os ocupantes das funções gratificadas.

Art. 40 - Fica criado o cargo de Diretor do SAAE, símbolo DI, de natureza comissionada. (Anexo V).

§ 1º. A remuneração do diretor do SAAE será composto de vencimento e representação sendo especificado no anexo V.

Art. 41 - As funções gratificadas são definidas pelo diretor do SAAE.

Art. 42 - Fica criado o cargo efetivo de Assistente Técnico, com padrão vencimental G.

Art. 43 - Os requisitos necessários ao provimento dos cargos serão explicitados no Manual de Descrição de Cargos, a ser estabelecido por resolução do Diretor do SAAE.



Art. 44 - Não é permitido o provimento de servidor sem a existência de cargo vago.

CAPÍTULO IX

DO REENQUADRAMENTO

Art. 45 - O Diretor do SAAE constituirá, por portaria, uma Comissão integrada por três (3) membros para proceder ao reenquadramento funcional previsto nesta Lei, no prazo de sessenta (60) dias, contados a partir de sua publicação.

Art. 46 - É assegurado ao servidor o direito de solicitar revisão de seu reenquadramento perante a Comissão de Reenquadramento, no prazo de trinta (30) dias, contados a partir da data da publicação da portaria de reenquadramento.

Art. 47 - A implantação deste Plano dar-se-á pelo reenquadramento salarial automático do vencimento atual do servidor na referência e padrão vencimentais constantes da tabela salarial, que vigorará a partir da promulgação desta Lei.

Art. 48 - O reenquadramento se efetivará por portaria do Diretor do SAAE, constando, obrigatoriamente, o nome do servidor, a denominação do cargo, categoria funcional, grupo Ocupacional, carreira, padrão e referência.

Art. 49 - Efetivado o reenquadramento salarial, os servidores serão ainda reenquadrados pelo critério de tempo efetivo de serviço no SAAE, desde que não constem em sua ficha funcional faltas ou penalidades ocorridas nos últimos cinco (5) anos e obedecidos os seguintes critérios:

I - ascenderão uma (1) referência aqueles que tenham até cinco (5) anos de serviços;

II - ascenderão duas (2) referências aqueles que tenham entre cinco (5) anos e um (1) dia e quinze (15) anos de serviços;

III - ascenderão três (3) referências aqueles que tenham mais de quinze (15) anos de serviços.



Art. 50 - Os servidores aposentados, bem como aqueles que se encontram afastados da autarquia em situações não previstas no Estatuto do Servidor do Município de Dep. Irapuan Pinheiro, não serão beneficiados pelo disposto no Art. 49.

Art. 51 - O servidor cujo vencimento ultrapassar a última referência do padrão da tabela salarial, passará, doravante, a perceber essa diferença a título de vantagem pessoal reajustável (VPR), incidindo sobre ela todos os direitos estatutários.

CAPÍTULO X

DO HORÁRIO E DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 52 - A jornada de trabalho dos servidores do SAAE é de quarenta (40) horas semanais, cumpridas em dois (2) turnos de quatro (4) horas diárias, de segunda a sexta-feira.

Art. 53 - O servidor cuja categoria profissional obedeça a horário especial determinado por lei ou cujas tarefas exigem jornada de trabalho diferenciada, terá seu horário de trabalho fixado por portaria do Diretor da autarquia.

Art. 54 - Os ocupantes de cargos de chefia serão submetidos ao regime de tempo integral e dedicação exclusiva.

CAPÍTULO XI

DA DISCIPLINA

Art. 55 - Os servidores do SAAE estão sujeitos a processo disciplinar e penalidades estabelecidas no Estatuto do Servidor do Município de Dep. Irapuan Pinheiro -CE e pelas normas fixadas pela Direção da Autarquia..

Art. 56 - A não utilização dos equipamentos de proteção individual ao trabalho constitui-se num ato inseguro e em indisciplina, bem como a inobservância das demais normas pertinentes à segurança do trabalho, passíveis, portanto, de punição.



Art. 55 - Os servidores do SAAE estão sujeitos a processo disciplinar e penalidades estabelecidas no Estatuto do Servidor do Município de Dep. Irapuan Pinheiro -CE e pelas normas fixadas pela Direção da Autarquia..

Art. 56 - A não utilização dos equipamentos de proteção individual ao trabalho constitui-se num ato inseguro e em indisciplina, bem como a inobservância das demais normas pertinentes à segurança do trabalho, passíveis, portanto, de punição.

Art. 57 - O servidor é responsável civil e criminalmente pelos danos que causar à autarquia, por dolo ou culpa, sem prejuízo da pena disciplinar a qual estiver sujeito.

CAPÍTULO XII

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 58 - Os casos omissos decorrentes da implantação deste Plano serão resolvidos pelo Diretor do SAAE.

Art. 59 - As despesas decorrentes desta lei correrão por conta das dotações orçamentarias próprias do Serviço Autônomo de Água e Esgoto de Dep. Irapuan Pinheiro.

Art. 60 - Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Dep. Irapuan Pinheiro-CE, 07 DE JUNHO DE 2002.


FRANCISCA JASUE DE SOUSA CARNEIRO
Prefeita Municipal

ANEXO I A QUE SE REFERE O ART. 4º DA LEI Nº 016 /2002 DE 07 DE JUNHO DE 2.002

FORMAÇÃO DOS GRUPOS OCUPACIONAIS E DAS CATEGORIAS FUNCIONAIS

Grupo Ocupacional	Categoria Funcional
I - Direção e Chefias	Diretoria Chefia Intermediária Chefia Operacional
II – Atividades de Nível Médio – ANM	Apoio Administrativo e Técnico
III – Atividades de Nível Operacional – ANO	Apoio Operacional



ANEXO II A QUE SE REFERE O ART. 4º DA LEI N.º 016/2002 DE 07 DE JUNHO DE 2.002

QUADRO SINTÉTICO DAS DENOMINAÇÕES DOS GRUPOS OCUPACIONAIS, DAS CATEGORIAS FUNCIONAIS, DOS CARGOS E DOS SÍMBOLOS

Grupo Ocupacional	Categoria Funcional	Cargo	Símbolo
I – Direção e Chefias	Diretoria	Diretor	DI
	Chefia Intermediária	Chefe de Seção	FG-1
	Chefia Operacional	Encarregado de ETA/ETE Caixa Encarregado de Sistema de Distrito	FG-2 FG-3 FG-4



ANEXO II A QUE SE REFERE O ART. 4º DA LEI N.º 016 /2002 DE 07 DE JUNHO DE 2.002

QUADRO SINTÉTICO DAS DENOMINAÇÕES DOS GRUPOS OCUPACIONAIS, DAS CATEGORIAS FUNCIONAIS, DAS CARREIRAS, DOS CARGOS E DOS PADRÕES

Grupo Ocupacional	Categoria Funcional	Carreira	Cargo	Padrão
III – Atividades de Nível Médio - ANM	Apoio Administrativo e Técnico	Administração Auxiliar	Técnico em Contabilidade Assistente de Administração Auxiliar de Administração Leiturista	G G D C



ANEXO II A QUE SE REFERE O ART. 4º DA LEI N.º 016 /2002 DE 07 DE JUNHO DE 2.002

QUADRO SINTÉTICO DAS DENOMINAÇÕES DOS GRUPOS OCUPACIONAIS, DAS CATEGORIAS FUNCIONAIS, DAS CARREIRAS, DOS CARGOS E DOS PADRÕES

Grupo Ocupacional	Categoria Funcional	Carreira	Cargo	Padrão
IV – Atividades de Nível Operacional – ANO	Apoio Operacional	Serviço Operacional	Assistente Técnico Operador de Sistemas Operador de Eta ou Ete Encanador Auxiliar de Serviços Gerais Eletricista	G C D C B C



ANEXO III A QUE SE REFERE O § 1º DO ART. 37 DA LEI N.º 016 /2002 DE 07 DE JUNHO DE 2.002

QUADRO DE PESSOAL - PARTE PERMANENTE - CARGOS COMISSIONADOS,
FUNÇÕES GRATIFICADAS E ASSESSORIA

Grupo Ocupacional	Categoria Funcional	Cargo	Símbolo	Quantidade
Direção e Chefias	Diretoria	Diretor	DI	01
	Chefia Intermediária	Chefe de Seção	FG-1	02
	Chefia Operacional	Encarregado de ETA/ETE	FG-2	01
		Caixa	FG-3	02
		Encarregado de Sistema de Distrito	FG-4	02

me

ANEXO III A QUE SE REFERE O § 1º DO ART. 37 DA LEI N.º 016 /2002 DE 07 DE JUNHO DE 2.002

QUADRO DE PESSOAL - PARTE PERMANENTE - CARGOS EFETIVOS DE CARREIRA

Grupo Ocupacional	Categoria Funcional	Carreira	Cargo	Padrão	Referência	Quantidade	Total
III - Atividades de Nível Médio - ANM	Apoio Administrativo e Técnico	Administração Auxiliar	Assistente Técnico	G			01
			Técnico em Contabilidade	F			01
			Assistente de Administração	E			01
			Auxiliar de Administração	D			02
			Leiturista	C			02



ANEXO III A QUE SE REFERE O § 1º DO ART. 37 DA LEI N.º 016 /2002 DE 07 DE JUNHO DE 2.002
QUADRO DE PESSOAL - PARTE PERMANENTE - CARGOS EFETIVOS DE CARREIRA

Grupo Ocupacional	Categoria Funcional	Carreira	Cargo	Padrão	Referência	Quantidade	Total
IV – Atividades de Nível Operacional - ANO	Apoio Operacional	Serviço Operacional	Encanador	B			02
			Operador de Sistemas	B			03
			Operador de Eta Ou Ete	C			02
			Auxiliar de Serviços Gerais	A			03



ANEXO V A QUE SE REFERE O ART. 4º DA LEI N.º 016/2002 DE 07 DE JUNHO DE 2.002

**VENCIMENTO E REPRESENTAÇÃO MENSAIS
DO CARGO DE DIRETOR**

EM R\$

Cargo/Símbolo	Vencimento	Representação	Total
Diretor/DI	500,00	500,00	1.000,00



ANEXO IV A QUE SE REFERE O ART. 4º DA LEI N.º 016/2002 DE 07 DE JUNHO DE 2.002

**GRATIFICAÇÃO DE REPRESENTAÇÃO MENSAL DAS FUNÇÕES
GRATIFICADAS E DE ASSESSORAMENTO
EM R\$**

CARGO/SÍMBOLO	SÍMBOLO	GRATIFICAÇÃO
CHEFE DE SEÇÃO	FG-1	200,00
ENCARREGADO DE ETA/ETE	FG-2	160,00
CAIXA	FG-3	50,00
ENCARREGADO DE SISTEMA DE DISTRITO.	FG-4	90,00



ANEXO IV A QUE SE REFERE O ART. 4º DA LEI Nº 16 DE 07 DE JUNHO DE 2002

S.A.A.E: DEP. IRAPUAN PINHIRO

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
A	220,00	224,40	228,89	233,47	238,14	242,90	247,76	252,71	257,77	262,92	268,18	273,54	279,01	284,59	290,29	296,09	302,01	308,05	314,21	320,50	326,91	333,45
B	242,90	247,76	252,71	257,77	262,92	268,18	273,54	279,01	284,59	290,29	296,09	302,01	308,05	314,21	320,50	326,91	333,45	340,12	346,92	353,86	360,93	368,15
C	268,18	273,54	279,01	284,59	290,29	296,09	302,01	308,05	314,21	320,50	326,91	333,45	340,12	346,92	353,86	360,93	368,15	375,52	383,03	390,69	398,50	406,47
D	296,09	302,01	308,05	314,21	320,50	326,91	333,45	340,12	346,92	353,86	360,93	368,15	375,52	383,03	390,69	398,50	406,47	414,60	422,89	431,35	439,98	448,78
E	326,91	333,45	340,12	346,92	353,86	360,93	368,15	375,52	383,03	390,69	398,50	406,47	414,60	422,89	431,35	439,98	448,78	457,75	466,91	476,24	485,77	495,48
F	360,93	368,15	375,52	383,03	390,69	398,50	406,47	414,60	422,89	431,35	439,98	448,78	457,75	466,91	476,24	485,77	495,48	505,39	515,50	525,81	536,33	547,05
G	398,50	406,47	414,60	422,89	431,35	439,98	448,78	457,75	466,91	476,24	485,77	495,48	505,39	515,50	525,81	536,33	547,05	558,00	569,16	580,54	592,15	603,99