

K J A R A S A M N I N G U R

Isavia ohf.

og

Landssambands slökkviliðs- og sjúkraflutningamanna

Gildistími frá 1. mars 2017- 31.mars 2019

1. Kaup

1.1 Mánaðarlaun

1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu frá og með 1. maí 2017 greidd samkvæmt launatöflu sem fylgir samningi.

Heimilt er að semja um föst mánaðarlaun starfsmanns í ráðningarsamningi (fastlaunasamningi) fyrir heildarvinnuframlag vegna starfa í þágu Isavia ohf.

1.1.2 Þegar unninn er 8 stunda vinnudagur reglubundið, reiknast brot úr mánaðarlaunum þannig, að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi eða til loka starfstíma.

1.1.3 Mánaðarlaun skv. 1.1.1 hækka þann:

1.maí 2017 4,5%

1. maí 2018 3%

1. janúar 2019 1,5% kostnaður við lagfæringu launatöflu

Í nýjum launatöflum yrði bil milli flokka og þrepa jafnað en þess gætt að enginn lækki í launum við breytinguna. Sjá nánar í fylgiskjali 1 (2017) með samningi.

1.1.4 Starfsmenn sem voru við störf 1. mars 2017 og eru enn í starfi þann 1. maí 2017 fá þann 1. maí eingreiðslu að upphæð 90.000 kr. miðað við fullt starf á tímabilinu.

1.2 Röðun í launaflokka

1.2.1 Grunnröðun starfa fer skv. fylgiskjali 2 (2012).

Við ákvörðun starfsaldurs er heimilt að telja starfsaldur hjá öðrum vinnuveitanda í sambærilegum störfum sem nýtast hjá Isavia ohf.

1.2.2 Viðbótarforsendur við mat í launaflokka

Auk grunnröðunar skal við röðun í launaflokka tekið tillit til annarrar reynslu, færni, námskeiða, menntunar og ábyrgðar samkvæmt eftirfarandi töflu:

	Launaflokkar til hækkunar
Önnur reynsla og/eða hæfni sem nýtist í starfi en fellur ekki undir grunnröðun eða flokk hér að neðan	1-2
Flugöryggisvarðarnámskeiði lokið	1
Flugvallarnámskeiði lokið – menntunarstig A	1
Flugvallarnámskeiði lokið – menntunarstig B	2
Vaktstjóri/stjórnandi (hafa lokið námi í verkstjórn)	3
Aðrir þættir tengdir starfinu sem ekki er tekið tillit til við grunnröðun, t.d. vegna sérstakrar ábyrgðar, álags eða áreitis. Ábyrgð sem útkallsstjóri / björgunarstjóri skv. flugslysaáætlun gefur 2 flokka.	1-4
Hverjar 30 klst. endurmenntun sem starfsmaður aftar sér sjálfur, sannanlega nýtist í starfi og ekki er tekið tillit til við grunnröðun (hámark 6 flokkar)	1-6
Áætlunarflug að lágmarki 5 daga vikunnar	1
Fyrir fastráðna starfsmenn sem sinna AFIS	2

- 1.2.3. Annað
Isavia ohf. skal halda til haga skriflegum forsendum sem liggja að baki hækkunum á launaflokkum skv. gr. 1.2.2 sem og fastlaunasamningum skv. gr. 1.1.1. Samningsaðilar skulu hafa aðgang að þessum upplýsingum.
- 1.2.4 Réttur til endurmats
Telji starfsmaður að miðað við fyrirbyggjandi forsendur sé honum ekki rétt raðað í launaflokk, eða verði breytingar á störfum hans, á hann kröfu til endurmats og skal samstarfsnefnd fjalla um þann ágreining.
- 1.3 Tímakaup í dagvinnu**
- 1.3.1 Tímakaup í dagvinnu er 0,615% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi.
- 1.4 Yfirvinnu- og stórhátíðarkaup**
- 1.4.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum.
- 1.4.2 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðum skv. gr. 2.1.4.3 greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum.
- 1.4.3 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd skv. tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann.
- 1.4.4 Heimilt er að semja sérstaklega um fasta þóknun fyrir yfirvinnu.
- 1.5 Álagsgreiðslur - vaktaálag**
- 1.5.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.2.1.
Vaktaálag skal vera:
- | | |
|--------|---|
| 33,33% | kl. 17:00 - 24:00 mánudaga - fimmtudaga |
| 55,00% | kl. 17:00 - 24:00 föstudaga |
| 55,00% | kl. 00:00 - 08:00 mánudaga - föstudaga |
| 55,00% | kl. 00:00 - 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga |
| 90,00% | kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3. |
- Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.
- 1.5.2 Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.2.1 með eftirtöldum hætti:
- | | |
|--------|---|
| 33,33% | kl. 17:00 - 24:00 mánudaga - fimmtudaga |
| 45,00% | kl. 17:00 - 24:00 föstudaga |
| 45,00% | kl. 00:00 - 08:00 mánudaga |
| 33,33% | kl. 00:00 - 08:00 þriðjudaga - föstudaga |
| 45,00% | kl. 00:00 - 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga |
| 90,00% | kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3. |
- Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gilda gr. 2.3.3.
- 1.5.3 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið. Greitt skal fyrir eyður í vinnutíma með bakvaktaálagi, skv. gr. 1.5.2.
- 1.5.4 Greiðsla fyrir eyður á dagvinnutímabili skv. gr. 2.2.1 er 33,33% álag.
- 1.6 Persónuuppbót í desember**
- 1.6.1 Starfsmaður í fullu starfi skal fá greidda persónuuppbót í desember. Desemberuppbót miðað við fullt starf er:

Desemberuppbót 2017 kr. 86.000

Desemberuppbót 2018 kr. 89.000

Starfsmaður sem er við störf í fyrstu viku nóvembermánaðar skal fá greidda persónuuppbót 1. desember ár hvert miðað við fullt starf tímabilið 1. janúar til 31. október. Persónuuppbót er föst krónutala og tekur ekki hækkunum skv. öðrum ákvæðum kjarasamningsins. Á persónuuppbót 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 persónuuppbót, miðað við starfstíma og starfshlutfall. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu vinnuveitanda lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs.

1.7 Ráðningarsamningur

Skriflegur ráðningarsamningur skal gerður við starfsmann við upphaf ráðningar. Í ráðningarsamningi skulu a.m.k. koma fram eftirtaldar upplýsingar:

1. Deili á aðilum.
2. Vinnustaður og heimilisfang vinnuveitanda. Sé ekki um fastan vinnustað að ræða, eða stað þar sem vinnan fer jafnaðarlega fram, skal koma fram að starfsmaður sé ráðinn á mismunandi vinnustöðum.
3. Titill, staða, eðli eða tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlistun eða lýsing á starfinu.
4. Fyrsti starfsdagur.
5. Lengd ráðningar, sé hún tímabundin.
6. Orlofsréttur.
7. Uppsagnarfrestur af hálfu vinnuveitanda og starfsmanns.
8. Mánaðar- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, aðrar greiðslur eða hlunnindi svo og greiðslutímabil.
9. Lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku.
10. Lífeyrissjóðir.
11. Eftir atvikum tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags.

Upplýsingar samkvæmt 6. – 10. tl. má gefa með tilvísun til kjarasamninga.

1.8 Þrekálag

1.8.1 Þrekálag 1

Þrekálag 1 vegna starfsmanna sem sinna björgunar- og slökkviþjónustu á alþjóðaflugvelli verður kr. 26.315¹, á mánuði miðað við fullt starf (með orlofi). Upphæðin tekur almennum hækkunum skv. grein 1.1.1.

Þrekálag 2

Sérstakt þrekálag skal greitt öðrum félagsmönnum LSS sem kjósa að standast þrekpróf 2. Þrekálag 2 er föst krónutala kr. 12.000² á mánuði (með orlofi). Upphæðin tekur almennum hækkunum skv. grein 1.1.1.

¹ Hækkun um kr. 2.200 skv. ákvörðun samstarfsnefndar til samræmis við hækkun þrekálags 2

² Hækkun um kr. 2.200 til samræmis við FFR

Til áréttingar þá nær þrekálag 2 ekki til starfsmanna sem ráðnir eru til að sinna björgunar- og slökkviþjónustu, enda er það forsenda starfsins.

Sjá að öðru leyti fylgiskjal 2 um útfærslu þrekálags.

2.1 Almennt

- 2.1.1 Vinnuvika starfsmanna í fullu starfi skal vera 40 stundir nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. Heimilt er að semja við einstaka starfsmenn um tilflutning vinnuskyldu milli vikna eða árstíða.
- 2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og Isavia ohf. að höfðu samráði við samningsaðila.
- Samningsaðilum er heimilt að semja um rýmkun dagvinnutíma á virkum dögum, umfram þau tímamörk sem um getur í gr. 2.2.1.
- 2.1.3 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið.
- 2.1.4 Frídagar
- 2.1.4.1 Almennir frídagar eru laugardagar og sunnudagar.
- 2.1.4.2 Sérstakir frídagar, aðrir en stórhátíðardagar, eru:
1. Skírdagur
 2. Laugardagur fyrir páska
 3. Annar í páskum
 4. Sumardagurinn fyrsti
 5. 1. maí
 6. Uppstigningardagur
 7. Annar í hvítasunnu
 8. Frídagur verslunarmanna
 9. Annar í jólum
- 2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:
1. Nýársdagur
 2. Föstudagurinn langi
 3. Páskadagur
 4. Hvítasunnudagur
 5. 17. Júní
 6. Aðfangadagur eftir kl. 12.00
 7. Jóladaur
 8. Gamlársdagur eftir kl. 12.00

2.2 Dagvinna

- 2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu 08:00 - 17:00 frá mánudegi til föstudags.
- 2.2.2 Isavia ohf. er heimilt að verða við óskum einstakra starfsmanna um sveigjanlegan vinnutíma á tímabilinu kl. 07:00 – 18:00 á virkum dögum.
- 2.2.3 Dagvinnumaður sem vinnur hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1, skal fá greitt álag skv. gr. 1.6.1 á þann hluta starfs síns. Hafi verið samið um rýmkun á dagvinnutímabili, skv. 2. mgr. gr. 2.1.2 eða gr. 2.2.2, greiðist ekki álag utan þeirra tímamarka sem greinir í gr. 2.2.1.

2.3 Yfirvinna

- 2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna, sem fer fram utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vaktar starfsmanns svo og vinna, sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu þótt á dagvinnutímabili sé.
- 2.3.2 Öll vinna sem unnin er á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2, greiðist sem yfirvinna skv. gr. 1.4 nema vinnan falli undir gr. 2.6.7.
- 2.3.3 Ef útkall hefst á tímabilinu 00:00 – 08:00 frá mánudegi til föstudags, kl. 17:00 – 24:00 á föstudegi eða á almennum eða sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.1 og 2.1.4.2, skal greitt yfirvinnukaup fyrir

að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími hefjist innan 3 og ½ klst. frá því að útkall hófst en í þeim tilvikum skal greiða ½ klst. til viðbótar við unninn tíma..

- 2.3.4 Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 2.1.1, skal vinna umfram hana greidd skv. gr. 2.3.5 og 2.3.6.
- 2.3.5 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaupum, sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.3.6 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.
- 2.3.7 Öll yfirvinna skal greidd eftir á fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga og komi til útborgunar eigi síður en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabilsins. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.
- 2.3.8 Heimilt er með samkomulagi starfsmanns við vinnuveitanda, að safna frídögum vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili en yfirvinnuálagið er greitt við næstu reglulegu útborgun eða komi í heild til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili. Samkomulag skal vera um töku frísins og það skipulagt þannig að sem minnst röskun verði á starfsemi hjá Isavia ohf. Frí samkvæmt framansögðu, vegna undanfarandi almanaksárs, sem ekki hefur verið nýtt fyrir 1. maí ár hvert eða við starfslok, skal greitt út m.v.verðgildi dagvinnustunda á greiðsludegi.

2.4 Hvíldartími

2.4.1 Gildissvið o. fl.

Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings aðila vinnumarkaðarins frá 23. janúar 1997 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma.

2.4.2 Daglegur hvíldartími - Um skipulag vinnutíma

Vinnutíma skal haga þannig að á 24 stunda tímabili, reiknað frá skipulögðu/venjubundnu upphafi vinnudags starfsmanns, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Verði því við komið, skal dagleg hvíld ná til tímabilsins frá kl. 23:00 til 06:00.

Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að vinnutími á 24 klst. tímabili fari umfram 13 klst.

Skipulagt eða venjubundið upphaf vinnudags - skýring: Sé skipulagt upphaf vinnudags t.d. kl. 8:00, skal miða við það tímamark. Hafi starfsmaður á hinn bóginn fastan vinnutíma sem hefst t.d. kl. 20:00, skal sólarhringurinn miðaður við það tímamark. Í vaktavinnu er eðlilegt að miða upphaf vinnudags við merktan vinnudag á vaktskrá/varðskrá. Sé ekki um merktan vinnudag að ræða, t.d. aukavakt í vaktfríi, miðast upphafið við tímamörk síðasta merкта vinnudags.

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en 6 klst. Kaffi- og matarhlé teljast hlé í þessu sambandi.

2.4.3 Frávik frá daglegri lágmarkshvíld

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

Frávíkshéimild þessi frá 11 klst. lágmarkshvíld á hins vegar ekki við þegar starfsmaður lýkur yfirvinnu og fer yfir á reglubundna vakt og öfugt.

Þar sem hér er um frávik frá meginreglunni um 11 klst. samfellda hvíld að ræða, verður að gera þá kröfu til vaktkerfis að það sé skipulagt þannig að skipti milli mismunandi tegunda vakta séu sem sjaldnast á vaktahring og að jafnaði reyni ekki á frávik þetta oftast en einu sinni í viku. Vinnan skal því skipulögð með sem jöfnustum hætti.

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

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

2.4.3.3 **Truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna.** Ef truflun verður á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskortis, bilana í vélum eða öðrum búnaði eða annarra slíkra ófyrirséðra atvika, má víkja frá ákvæðum um daglega lágmarkshvíld að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju.

Um er að ræða tilvik sem ekki verða séð fyrir. Rétt er að kalla annan starfsmann til vinnu til að leysa þann starfsmann af sem ekki hefur náð tilskilinni hvíld, sé þess nokkur kostur.

2.4.4 **Vikulegur hvíldardagur**

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

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

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

2.4.5 **Fritökuréttur**

2.4.5.1 **Almenn skilyrði fritökuréttar.** Hafi stjórnandi metið það svo að brýn nauðsyn sé til að starfsmaður mæti til vinnu áður en 11 klst. lágmarkshvíld er náð, skapast fritökuréttur, 1½ klst. (í dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist. Ávinnsla fritökuréttar einskorðast ekki við heilar stundir. Starfsmaður á ekki að mæta aftur til vinnu fyrr en að aflokinni 11 klst. hvíld nema hann hafi sérstaklega verið beðinn um það. Mæti starfsmaður eigi að síður áður en hann hefur náð hvíldinni, ávinnur hann sér ekki fritökurétt.

2.4.5.2 **Samfelld hvíld rofin með útkalli – Fritökuréttur miðað við lengsta hlé.** Ef hvíld er rofin einu sinni eða oftar innan 24 stunda tímabils miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, skal bæta það sem vantar upp á að 11 klst. hvíld náist, miðað við lengsta hlé innan vinnulotu, með fritökurétti, 1½ klst. (dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem vantar upp á 11 klst. hvíld.

2.4.5.3 **Vinna umfram 16 klst.** Hafi starfsmaður unnið samtals meira en 16 klst. á einum sólarhring, þ.e. hverjum 24 klst., miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, án þess að ná 8 klst. samfelldri hvíld, skal starfsmaður undantekningarlaust fá 11 klst. samfellda hvíld að lokinni vinnu, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið. Fritökuréttur, 1,5 klst. (dagvinna) safnast upp fyrir hverja klst. sem unnin var umfram 16 klst.

2.4.5.4 **Aukinn fritökuréttur vegna samfelldrar vinnu umfram 24 klst.** Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að starfsmaður vinni samfellt fullar 24 stundir, skal fritökuréttur aukast þannig að hver heil stund umfram 24 veitir fritökurétt sem er 1,8% lengri en sá fritökuréttur sem næsta stund á undan gaf.

2.4.5.5 **Vinna á undan hvíldardegi.** Vinni starfsmaður skv. ákvörðun yfirmanns það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags eða vaktar (sjá skýringaramma í gr. 2.4.2), skal starfsmaður mæta samsvarandi síðar við upphaf næsta reglubundna vinnudags, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið, ella safnast upp fritökuréttur, 1½ klst. í dagvinnu fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist.

2.4.5.6 **Upplýsingar um fritökurétt á launaseðli.** Uppsafnaður fritökuréttur skal koma fram á launaseðli og hann skal veittur í hálfum eða heilum dögum.

2.4.5.7 **Fritaka.** Fritökuréttur skal veittur í samræði við starfsmann enda sé uppsafnaður fritökuréttur a.m.k. fjórar stundir og skal fritaka ekki veitt í styttri lotum en það. Leitast skal við að veita frí svo fljótt sem auðið er eða með reglubundnum hætti til að koma í veg fyrir að frí safnist upp.

2.4.5.8 **Greiðsla hluta fritökuréttar.** Heimilt er að greiða út ½ klst. (í dagvinnu) af hverri 1½ klst. sem starfsmaður hefur áunnið sér í fritökurétt, óski hann þess.

2.4.5.9 **Uppgjör við starfslok.** Við starfslok skal ótekinn fritökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Fritökuréttur fynnist ekki.

- 2.4.6 **Æðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.**
Aðilar þessir geta eðli málsins samkvæmt ekki áunnið sér frítökurétt, sbr. einnig gildissvið vinnuverndarákvæða um þá í tilskipun Evrópusambandsins nr. 93/104/EC, 1. tölul., a-liðar, 17.gr. og 4.mgr. 1.gr. framangreinds samnings aðila vinnumarkaðarins dags. 23.01.1997.

2.5 **Bakvaktir, bakvaktafrí**

- 2.5.1 Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn til að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt ef starfsmaður dvelst á vinnustað að beiðni yfirmanns. Um greiðslu fyrir bakvakt sjá gr. 1.5.2.
- 2.5.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi.
- 2.5.3 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.
- 2.5.4 Fyrir reglubundna bakvakt, sem skipulögð er allt árið, skal veita frí sem svarar mest 80 klst. fyrir hverjar 1200 klst. á bakvakt. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.
- 2.5.5 Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá þegar bakvaktarstundir á ári eru taldar, sbr. gr. 2.5.4.
- 2.5.6 Leyfi skv. gr. 2.5.4 má veita hvenær árs sem er en hvorki er heimilt að flytja það milli ára né bæta því við sumarleyfi.
Vinnuveitanda er heimilt að ákveða að greiðsla komi í stað fría samkvæmt grein 2.5.4. Greiðsla þessi miðast við tímakaup í dagvinnu samkvæmt gr.1.4.1.
- 2.5.7 Heimilt er með samkomulagi starfsmanna og vinnuveitanda og með skriflegu samþykki samningsaðila að semja um annað fyrirkomulag greiðslu fyrir bakvaktir en að framan greinir. T.d. er heimilt að semja um ákveðinn fjölda klukkustunda fyrir bakvakt án tillits til tímalengdar. Ef samið er um aðrar bakvaktargreiðslur en um getur í gr. 1.6.2 skal, að teknu tilliti til útkallatíðni og lengdar útkalla á tilteknu viðmiðunartímabili, semja um að bakvaktargreiðslur falli ekki niður í útköllum, að hluta til eða öllu leyti.

2.6 **Vaktavinna**

- 2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum, skulu fá álag fyrir unnin störf á þeim tíma er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1.
- 2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum, skal vaktskrá er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt skv. skránni hefst nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest. Ef vaktskrá er breytt með skemmri fyrirvara en 24 klst., skal viðkomandi starfsmanni greitt aukalega 6 klst. í yfirvinnu. Sé fyrirvarinn 24 - 168 klst. (ein vika) skal greiða 4 klst. í yfirvinnu.
Hér er eingöngu átt við breytingu á skipulagðri vakt en ekki aukavakt.
- 2.6.3 Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.6.4 Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 6 - 13 klst. Heimilt er, sbr. gr. 2.1.2, að semja um aðra tímalengd vakta.
- 2.6.5 Þar sem nauðsyn er á samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma.
- 2.6.6 Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að starfsmenn fái að jafnaði tvo samfellda frídaga í viku.
- 2.6.7 Starfsmaður sem vinnur á reglubundnum vöktum alla daga ársins, getur í stað greiðslna skv. gr. 2.3.2 fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við fullt starf í heilt ár. Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga sbr. framanritað, skal auk þess launa með álagi skv. gr. 1.5.1, sé þessi kostur valinn. Ávinnsla leyfisins miðast við almanaksárið. Starfsmaður sem óskar eftir að breyta vali sínu á milli leyfis og greiðslu, skal tilkynna það skriflega til vinnuveitanda fyrir 1. desember næst á undan.

Með reglubundnum vöktum er átt við vaktir sem skipulagðar eru alla daga ársins að meðtöldum sérstökum frídögum og stórhátíðardögum.

- 2.6.8 Þeir vaktavinnumenn sem eigi notfæra sér eða njóta heimilda skv. gr. 2.6.7 skulu eiga rétt á svofelldum uppgjörsmáta:
Greitt verði skv. vaktskrá yfirvinnukaup sbr. gr. 1.4.1 fyrir vinnu á sérstökum frídögum og stórhátíðardögum skv. gr. 1.4.2, þó aldrei minna en 8 klst. fyrir merktan vinnudag miðað við fullt starf.

Bættur skal hver dagur sem ekki er merktur vinnudagur á vaktskrá og fellur á sérstakan frídag eða stórhátíðardag annan en laugardag eða sunnudag (laugardagur fyrir páska undanskilinn) með greiðslu yfirvinnukaups skv. gr. 1.4.1 í 8 klst. miðað við fullt starf eða öðrum frídegi.

Bæta skal með 8 klst. þá daga sem taldir eru upp í greinum 2.1.4.2 og 2.1.4.3 að undanskildum aðfangadegi og gamlársdegi sem bætast með 4 klst. miðað við fullt starf.

- 2.6.9 Starfsmenn í vaktavinnu hafa ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna takmörkunar þeirrar sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum, skal telja hverja vakt sem unnin er til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu, 25 mínútum lengri en raunverulegri viðveru nam. Séu vaktir lengri eða skemmri greiðist hlutfallslega lengri/skemmri tími. Mælist vinnutími þannig lengri en umsamin vinnuskylda skal það sem umfram er greiðast sem yfirvinna.
- 2.6.10 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mín. fyrir hvern fullan unninn klukkutíma nema starfsmaður taki matar- og kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mín. fyrir hvern unninn klukkutíma.
- Við uppgjör á yfirvinnu skal leggja saman alla aukatíma uppgjörstímabilsins, t.d. mánaðar og reikna síðan 12 mín. á þá heilu tíma sem þá koma út.
- 2.6.11 Starfsmenn sem vinna reglubundna vaktavinnu, skulu undanþegnir næturvöktum ef þeir óska er þeir hafa náð 55 ára aldri.

2.7. Fastar vaktgreiðslur

- 2.7.1 Starfsmenn sem vinna á vöktum allan sólarhringinn alla daga ársins og falla undir gr. 2.6.7 fá auk fastra mánaðarlauna skv. 1.1.1 þann tímafjölda, sem hér greinir í hverjum mánuði:

33,33%	vaktaálag	27,83 klst.
55,00%	vaktaálag	98,70 klst.
90,00%	vaktaálag	3,84 klst.

Orlof er innifalið í útreikningum þessum.

3 Matar- og kaffítímar - fæði og mötuneyti

3.1 Matar- og kaffítímar á dagvinnutímabili

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

3.2 Matar- og kaffítímar í yfirvinnu

- 3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu vera matartímar 1 klst. kl. 19:00 - 20:00 að kvöldi, kl. 03:00 - 04:00 að nóttu og á tímabilinu 11:30 - 13:30 á frídögum skv. gr.2.1.4. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.
- 3.2.2 Sé unnin yfirvinna/aukavakt, skulu kaffítímar vera kl. 21:00-21:20, 24:00-00:20, 05:40-06:00 og síðustu 15 mín. fyrir dagvinnumörk. Kaffi og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu 08:00-17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

3.3 Vinna í matar- og kaffítíma

- 3.3.1 Sé unnið í matartíma þannig að matarhlé nái ekki fullum umsömdum tíma, skal matartíminn að sama hluta greiðast með yfirvinnukaupi.
- 3.3.2 Matar- og kaffítímar á yfirvinnutímabili sem unnir eru, greiðast sem viðbót við yfirvinnutíma og auk þess kaffítímar í yfirvinnu, sé unnið að fremri mörkum þeirra.

3.4 Fæði og mötuneyti

- 3.4.1 Starfsmenn sem eru við störf á föstum vinnustað, skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki þar sem hægt er að bera fram heitan og kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins en annar rekstrarkostnaður greiðist af vinnuveitanda. Komi upp ágreiningur um kostnaðarskiptingu er heimilt að vísa honum til samstarfsnefndar.
- 3.4.2 Á þeim vinnustöðum þar sem ekki er starfrækt mötuneyti, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum vinnuveitanda, eða látinn í té útbúnaður til að flytja matinn á matstofu vinnustaðar þannig að starfsmönnum sé flutningur matarins að kostnaðarlausu.
- 3.4.3 Ef vinnuveitandi kaupir mat hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2, skulu starfsmenn greiða fyrir sambærilegan mat upphæð er svarar til meðaltalsverðs er starfsmenn greiða í mötuneyti Stjórnarráðsins.
- 3.4.4 Starfsmenn sem hafa ekki aðgang að matstofu en ættu að hafa það skv. gr. 3.4.1, skulu fá það bætt með fæðispeningum sem nema kr. 340,00 (m.v. 1.1.2010) fyrir hvern vinnuskyldudag enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði:
 1. Vinnuskylda starfsmanna sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
 2. Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 að frádregnu matarhléi.
 3. Matarhlé sé 1/2 klst.

Greiðsla þessi skal breytast 1. janúar ár hvert í samræmi við breytingu matar- og drykkjarvöru í vísitölu neysluverðs (183,9 stig í janúar 2010).

4.1 Lengd orlofs

4.1.1 Lágmarksorlof skal vera 192 vinnuskyldustundir miðað við fullt ársstarf. Starfsmaður sem unnið hefur hluta af fullu starfi eða hluta úr ári, skal fá orlof 16 vinnuskyldustundir fyrir fullt mánaðarstarf. Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof, skal hann fá óbyggjandi upplýsingar um hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu og skal þá að jafnaði miða við að vaktskrá haldist óbreytt.

4.1.2 Starfsmaður sem nær 30 ára aldri á því almanaksári sem tímabil sumarorlofs tilheyrir, fær að auki orlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu. Starfsmaður sem nær 38 ára aldri, fær að auki orlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu.

Starfsmaður sem þegar hefur áunnið sér rétt umfram það sem getur í 4.1.1 skal halda honum en um frekari ávinnslu ver skv. 1. mgr.

4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót

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%.

4.2.2 Orlofsuppbót

4.2.2 Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

- Orlofsuppbót 2017 kr. 46.500
- Orlofsuppbót 2018 kr. 48.000.

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

Hafi starfsmaður látið af 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.

4.3 Orlofsárið

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

4.4 Sumarorlofstími

4.4.1 Tímabil sumarorlofs er frá 15. maí til 30. september.

4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá 192 vinnuskyldustunda orlof sitt á sumarorlofstímabilinu og allt að fullu orlofi á sama tíma, verði því komið við vegna starfa fyrirtækisins.

4.4.3 Sé orlof eða hluti orlofs tekið eftir að sumarorlofstímabili lýkur, skal sá hluti orlofsins lengjast um fjórðung. Sama gildir um orlof sem tekið er fyrir sumarorlofstímabil samkvæmt beiðni vinnuveitanda.

4.5 Ákvörðun orlofs

4.5.1 Yfirmaður ákveður í samráði við starfsmenn, hvenær orlof skuli veitt. Honum er skylt að verða við óskum starfsmanna um, hvenær orlof skuli veitt og skal það veitt á sumarorlofstíma sé þess óskað af hálfu starfsmanna og því verður við komið vegna starfa fyrirtækisins. 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.

4.6 Veikindi í orlofi

4.6.1 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.

4.7 Frestun orlofs

- 4.7.1 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.
- 4.7.2 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.
- 4.7.3 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.

4.8 Áunninn orlofsréttur

- 4.8.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

4.9 Orlofssjóður

- 4.9.1 Vinnuveitandi greiðir sérstakt gjald í orlofssjóð LSS. Gjald þetta skal nema 0,50% af heildarlaunum félagsmanna LSS. Gjaldið skal greiða mánaðarlega eftir á skv. útreikningi vinnuveitanda.

5.1 Ferðakostnaður skv. reikningi

- 5.1.1 Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum vinnuveitanda skal greiðast eftir reikningi, enda fylgi fullnægjandi frumgögn. Sama gildir ef hluti vinnudags er unninn svo langt frá föstum vinnustað að starfsmaður þarf að kaupa sér fæði utan heimilis eða fasts vinnustaðar.
- 5.1.2 Starfsmenn skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.
- 5.1.3 Um uppgjör ferðakostnaðar, þar með talið akstursgjald, fer eftir sömu reglum og um uppgjör yfirvinnu.

5.2 Dagpeningar innanlands

- 5.2.1 Greiða skal gisti- og fæðiskostnað með dagpeningum, sé um það samkomulag eða ekki unnt að leggja fram reikninga.
- 5.2.2 Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu ákveðnir af nefnd skv. gr. 5.7.

5.3 Greiðsluháttur

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

5.4 Vinnusókn og ferðir

- 5.4.1 Starfsmenn skulu sækja vinnu til fasts ráðningarstaðar á eigin vegum og í tíma sínum.
- 5.4.2 Þegar starfsmenn hefja eða hætta vinnu á tímabilinu frá kl. 00:05 til kl. 06:55 virka daga og frá kl. 00:05 til kl. 10:00 á sunnudögum eða á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2 og 2.1.4.3, skal þeim séð fyrir ferðum að og frá vinnustað innan 12 km fjarlægðar, en þó utan 1,5 km.
- 5.4.3 Ef vinnustaður er a.m.k. 5 km utan ytri marka næsta þéttbýlis skal semja um greiðslu ferðakostnaðar fyrir þá starfsmenn sem ekki búa á staðnum.

5.5 Ferðatími erlendis

- 5.5.1 Þegar starfsmaður fer utan að frumkvæði Isavia ohf. og á hans vegum, skulu greiðslur vegna slíks óhagræðis vera með eftirfarandi hætti:

Sé brottför flugs á virkum degi fyrir kl. 10:00 og/eða heimkoma eftir kl 15:00 skal starfsmaður fá greiðslu sem nemur þremur álagsstundum á 33,33% álagi fyrir hvort tilvik.

Á almennum og sérstökum frídögum skal samsvarandi greiðsla nema sex álagsstundum á 33,33% álagi.

Heimilt er að semja um frítíma í stað greiðslu ferðatíma sbr. grein 2.5.2.

5.6 Dagpeningar á ferðum erlendis

- 5.6.1 Ferðakostnaður á ferðalögum erlendis, annar en fargjöld, greiðist með dagpeningum sem skulu ákveðnir af nefnd skv. gr. 5.7.
- 5.6.2 Af dagpeningum á ferðalögum erlendis ber að greiða allan venjulegan ferðakostnað, annan en fargjöld, svo sem kostnað vegna ferða að og frá flugvöllum, fæði, húsnæði, minniháttar risnu og hvers konar persónuleg útgjöld.

5.7 Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.

- 5.7.1 Dagpeningar vegna námskeiða, þjálfunar - og eftirlitsstarfa skulu ákveðnir af ferðakostnaðarnefnd ríkisins

5.8 Gistiaðstaða

- 5.8.1 Sé starfsmanni sem er við störf fjarri heimili sínu, gert að gista í húsnæði sem er í eigu eða umráðum vinnuveitanda, skal það gistirými vera hlýtt og hreinlegt og viðlegubúnaður sambærilegur við það sem gerist á gistihúsum eftir því sem við verður komið.
- 5.8.2 Aðgangur skal vera að viðunandi snyrtiaðstöðu með heitu og köldu vatni í steypibaði, handlaugum og rennandi vatni í salernum.

6.1 Réttur starfsmanna

- 6.1.1 Starfsmenn skulu njóta réttinda skv. lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, enda falli starf þeirra ekki undir önnur lög.

6.2 Lyf og sjúkragögn

- 6.2.1 Algengustu lyf og sjúkragögn skulu vera fyrir hendi á vinnustað til nota við fyrstu aðgerð í slysatilfellum. Lyf og sjúkragögn skulu vera í vörslu og á ábyrgð verkstjóra og trúnaðarmanna.

6.3 Slysahætta

- 6.3.1 Varast skal eftir föngum, að starfsmaður sé einn við störf þar sem slysahætta er mikil. Um þetta atriði skal semja þar sem það á við.

6.4 Læknisskoðun / veikindi

- 6.4.1 Á vinnustöðum þar sem sérstök hætta er á heilsutjóni starfsmanna, getur LSS óskað sérstakrar læknisskoðunar á starfsfólki. Telji sérmenntaður embættislæknir Vinnueftirlits ríkisins slíka skoðun nauðsynlega, skal hún framkvæmd eins og fljótt og unnt er.

6.5 Aðgangur að líkamsræktarstöðvum

- 6.5.1 Starfsmönnum skal tryggður aðgangur að aðstöðu til að stunda líkamsrækt, til þjálfunar og viðhalds líkamlegu þreki sínu, þeim að kostnaðarlausu á almennum opnunartímum.

7.1 Slysaftryggingar

7.1.1 Starfsmenn skulu slysaftryggðir fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku sem hér segir:

7.1.2 Dánarslysabætur eru:

1. Ef hinn látni var ógiftur og lætur ekki eftir sig barn undir 18 ára aldri og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri, 67 ára eða eldri: 1.187.902 kr.
Rétthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.
2. Ef hinn látni var ógiftur en lætur eftir sig barn/börn undir 18 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum, 67 ára og eldri: 7.410.709 kr.
Rétthafar þessara dánarbóta eru viðkomandi aðilar að jöfnu.
3. Ef hinn látni var í hjúskap, skulu bætur til maka vera: 10.182.663 kr.
Hafi starfsmaður ekki verið í hjúskap en verið í óvígðri sambúð sem að öðru leyti megi jafna til hjúskapar, skal sambúðaraðili eiga rétt til bóta eins og hjúskap væri að ræða enda hafi sambúðaraðili sannanlega haldið heimili með hinum látna um árabíl, þó eigi skemur en 2 ár fyrir andlát hans.
Rétthafi dánarbóta þessara er eftirlifandi maki eða sambúðaraðili.
4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fósturbarn) innan 18 ára aldurs, fyrir hvert barn: 1.244.534 kr.
Sama rétt til bóta hefur barn (kjörbarn, fósturbarn) hins látna á aldrinum 18-25 ára er stundar nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. 6 mánuði ársins.
Rétthafar dánarbóta þessara eru viðkomandi börn. Bætur greiðist til eftirlifandi maka ef hann er annað foreldri, ella til skiptaráðanda og/eða fjárhaldsmanns ófjárráða barns.
5. Bætur greiðast aðeins skv. einum af tölulíðum 1, 2 eða 3. Til viðbótar við bætur skv. 2. og 3. tölulíð, geta komið bætur skv. 4. tölulíð.

7.1.3 Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við tryggingafjárhæðina: 18.102.513 kr.

Þó þannig að hvert örorkustig frá 26-50% vegur tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% vegur þrefalt. Örorkubætur verði greiddar sem næst verðlagi greiðslumánaðar í stað slysdags.

7.1.4 Tryggingafjárhæðir skulu endurskoðaðar tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí og hækki þá sem nemur breytingum á vísitölu neysluverðs. Framangreindar tryggingafjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs í janúar 2012 387,1 stig.

7.1.5 Tryggingin tekur gildi um leið og tryggingaskyldur launþegi kemur á launaskrá (hefur störf) en fellur úr gildi um leið og hann fellur af launaskrá (hættir störfum). Tryggingin gildir einnig í launalausum leyfi nema starfsmaður taki á tímabilinu launað starf hjá öðrum.

7.1.6 Að öðru leyti en tiltekið er í kafla þessum skulu gilda um trygginguna skilmálar viðkomandi tryggingafélags og ákvæði laga um váttryggingasamninga með þeim frávikum sem í kafla þessum greinir.

7.1.7 Tryggingin gildir allan sólarhringinn. Takmarkanir á bótaskyldu sem um getur í tryggingaskilmálum, falla niður þegar starfsmaður er við störf sín eða á ferðalagi þeirra vegna nema tjón hljótist af ásetningi eða stórkostlega gáleysi starfsmannsins.

7.1.8 Starfsmaður missir eigi rétt sinn til bóta skv. þessari tryggingu þó hann sé tryggður annars staðar.

7.1.9 Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart launþega sem slysaftryggður er skv. samningi þessum, skulu slysabætur sem greiddar kunna að vera til launþega skv. ákvæðum samnings þessa, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum er vinnuveitanda kann að verða gert að greiða. Dagpeningar greiðist til vinnuveitanda meðan kaupgreiðsla varir skv. samningi.

7.1.10 Starfsmenn skulu slysaftryggðir skv. almennum slysaftryggingaskilmálum svo sem tilgreint er í gr. 7.1.6. með eftirfarandi viðbótarréttindum:

1. 9. grein, takmarkanir á bótaskyldu liðir 1 og 6 eru ekki undanþegnir bótaskyldu þegar starfsmaður gegnir störfum.
2. 5. grein, íþróttir og flugferðir o.fl. liður 1, og 2 eru ekki undanþegnir bótaskyldu vegna sjúkra- og björgunarflugs. Einnig íþróttæfingar á vegum Ísavia ohf./slökkviliðsmanna svo og vegna íþróttakappleikja á vegum samtaka slökkviliðs og sjúkraflutningamanna.
3. 5. grein, íþróttir og flugferðir o.fl. liður 3 er ekki undanþeginn bótaskyldu þegar starfsmaður gegnir störfum.

7.1.11 Starfsmaður sem í starfi sínu sinnir einstaklingi sem að takmörkuðu eða jafnvel engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum, á rétt á að beina skaðabótakröfu sinni vegna líkams- eða munatjóns að launagreiðanda. Við mat og uppgjör kröfunnar gilda almennar reglur skaðabótaréttarins.

7.2 Farangurstrygging

7.2.1 Farangur starfsmanna á ferðalögum á vegum vinnuveitanda skal tryggður samkvæmt reglum um farangurstryggingar, nr. 281/1988.

7.3 Tjón á persónulegum munum

7.3.1 Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu, svo sem úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt samkvæmt mati. Náist ekki samkomulag, skal farið samkvæmt mati eins fulltrúa frá hvorum aðila kjarasamningsins. Slík tjón verða einungis bætt ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Ekki skal bæta tjón ef það verður sannanlega vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns.

8.1 Verkfæri

- 8.1.1 Starfsmenn eru eigi skyldugir að leggja sér til verkfæri nema svo sé sérstaklega um samið.
- 8.1.2 Starfsmenn skulu hafa farsíma svo hægt sé að ná til þeirra vegna neyðarútkalla og fá greitt mánaðarlega kr. 3.300 vegna farsímabúnaðar og rekstrarkostnaðar. Ekki er um að ræða sérstakar greiðslur eða bakvakt í slíkum tilfellum.

8.2 Einkennis- og hlífðarföt

- 8.2.1 Þar sem krafist er einkennisfatnaðar eða sérstök hlífðarföt eru nauðsynleg, t.d. vinnusloppar, skal starfsmönnum séð fyrir slíkum fatnaði, þeim að kostnaðarlausu. Sama gildir um hlífðarföt vegna óþrifalegra starfa og starfa sem hafa óvenjulegt fataslit í för með sér.
- 8.2.2 Starfsmönnum skal lagður til þeim að kostnaðarlausu sá hlífðarútbúnaður sem krafist er skv. öryggisreglum, (svo sem öryggisskó, eyrnaskjól, gasgrímur og öryggishjálma), 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 tvisvar 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 skila seinasta einkennisfatnaði er hann fékk.
- 8.2.5 Samið skal við LSS nánar um þessi atriði, svo sem að hvaða marki skuli taka tillit til sérstaklega mikilla óhreininda við störf.

9.1 Staðgenglar

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

9.2 Launað staðgengilsstarf

- 9.2.1 Sé aðalstarf starfsmannsins launað sem staðgengilsstarf yfirmanns, ber starfsmanni laun skv. flokki yfirmanns, gegni hann starfi hans lengur en 4 vikur samfelld eða hann hafi gegnt starfi yfirmanns lengur en 6 vikur á hverjum 12 mánuðum. Laun skv. flokki yfirmanns greiðast einungis frá lokum nefndra 4 eða 6 vikna. Taki yfirmaður ekki laun samkvæmt kjarasamningi þessum skal starfsmaður fá þau laun sem samsvara launum yfirmannsins án persónubundinna launamyndunarþátta.

9.3 Aðrir staðgenglar

- 9.3.1 Starfsmaður sem ekki er í stöðu staðgengils yfirmanns, en er falið að gegna störfum yfirmanns í forföllum hans eða störfum annars hærra launaðs starfsmanns, skal taka laun skv. launaflokki hins forfallaða starfsmanns þann tíma, er hann gegnir starfi hans. Taki yfirmaður ekki laun samkvæmt kjarasamningi þessum skal starfsmaður fá þau laun sem samsvara launum yfirmannsins án persónubundinna launamyndunarþátta.

10.1 Starfsþjálfun á vegum vinnuveitanda

10.1.1 Starfsmaður sem sækir fræðslu- eða þjálfunarnámskeið skv. heimild Isavia ohf, eða í samræmi við endurmenntunar-/starfsþróunaráætlun Isavia ohf, skal halda reglubundnum launum á meðan og fá greiddan kostnað skv. ákvæðum 5. kafla.

10.2 Símenntun

10.2.1 Samningsaðilar eru sammála um mikilvægi endur- og símenntunar. Starfsmenn skulu eiga kost á að sækja fræðslu- eða þjálfunarnámskeið til að auka við og viðhalda faglegri hæfni. Endur- og símenntunaráætlun skal unnin í samráði við endurmenntunarfylltrúa starfsmanna og í henni skal leitast við að koma til móts við einstaklingsbundnar þarfir.

10.2.2 Yfirmanni er heimilt að ráðstafa sem svarar fjórum klukkustundum á mánuði (48 klst. á ári) til símenntunar utan vakta og er greiðsla fyrir þá vinnu innifalin í grunnröðun félagsmanna LSS samkvæmt kjarasamningi þessum. Skipulag á nýtingu símenntunartíma skal liggja fyrir með minnst mánaðar fyrirvara. Tími sem ekki hefur verið nýttur í 12 mánuði fellur niður. Leitast skal við að skipuleggja símenntunaráætlun í heilum dögum.

10.3 Launalaust leyfi

10.3.1 Starfsmaður skal eiga rétt á launalaus leyfi ef honum býðst tækifæri og/eða styrkur til að vinna að tilteknu verkefni m.a. tengdu starfi hans. Slíkt leyfi skal tekið með samþykki vinnuveitanda.

10.4 Fræðslusjóðir

10.4.1 Vinnuveitandi greiðir mánaðarlega framlag í starfsmenntunarsjóð LSS, sem nemur 0,43% af heildarlaunum starfsmanna.

11.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

- 11.1.1 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 vinnuveitanda. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem yfirmanni þykir þörf á.
- 11.1.2 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 yfirmanns.
- 11.1.3 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun 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.
- 11.1.4 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.
- 11.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 11.1.1-11.1.4. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 11.1.6 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.

11.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

- 11.2.1 Starfsmaður sem ráðinn er til starfa á mánaðarlaunum skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, sbr. þó gr. 11.2.2, skal halda launum skv. gr. 11.2.6 - 11.2.7 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.

<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.

- 11.2.2 Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu, sbr. þó gr. 11.2.3, eða er ráðinn á mánaðarlaunum til afleysinga eða sumarstarfa, skal halda launum skv. gr. 11.2.6 - 11.2.7 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

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

Eftir sex mánaða samfellt starf skal fara með veikindarétt samkvæmt grein 11.2.1.

Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til dagvinnulauna í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 11.2.6-11.2.7.

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

- 11.2.3 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.

- 11.2.4 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.

- 11.2.5 Við mat á ávinnslurétti starfsmanns skv. gr. 11.2.1 skal auk starfsaldurs hjá Isavia ohf. telja starfsaldur hjá öðrum vinnuveitanda í sambærilegum störfum sem nýtast hjá Isavia ohf.

Á fyrstu 3 mánuðum samfelldrar ráðningar skal þó fyrri starfsaldur samkvæmt þessari grein ekki metinn nema að viðkomandi starfsmaður hafi samfelldan starfsaldur hjá framangreindum launagreiðendum í 12 mánuði eða meira.

- 11.2.6 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 almanaksmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi. Í veikindum kennara skal greiða samkvæmt þeirri stundaskrá sem í gildi er eða síðast gildi miðað við upphaf veikinda hans.

- 11.2.7 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. 11.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaksmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 11.2.6.

- 11.2.8 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 11.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.

- 11.2.9 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 11.2.7 frá upphafi fjarvistanna.

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

11.3 Starfshæfnisvottorð

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

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

- 11.4.1 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. 11.3.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.

- 11.4.2 Þegar starfsmaður hefur verið samfelld frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er hann áttí rétt á að halda launum í fjarveru sinni skv. gr. 11.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.

- 11.4.3 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 lækniáráði orðinn varanlega ófær um að gegna starfi vegna vanheilsu. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis vinnuveitanda.

11.5 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns

- 11.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 11.4.1-11.4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 11.2.6 í 3 mánuði.

- 11.5.2 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.
- 11.5.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 11.4.1-11.4.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 11.5.1 - 11.5.2 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. 11.2.1-11.2.10 var tæmdur.
- 11.6 Skráning veikindadaga**
- 11.6.1 Halda skal skrá yfir veikindadaga starfsmanns. Ef starfsmaður flyst milli starfa, skal leggja saman veikindadaga hans í báðum störfum eftir því sem við á.
- 11.7 Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi**
- 11.7.1 Veikindatími starfsmanns í fæðingarorlofi telst ekki til veikindaforfalla og á starfsmaður ekki rétt til launa í veikinda- og slysatilvikum þann tíma.
- 11.8 Veikindi barna yngri en 13 ára og fjarvistir vegna óviðráðanlegra ástæðna**
- 11.8.1 Fyrstu sex mánuði í starfi hjá Isavia ohf. er foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unnin mánuð til aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Eftir 6 mánaða starf verður rétturinn 12 dagar á hverju 12 mánaða tímabili. Í þessum fjarvistum skal greiða starfsmanni dagvinnulaun og vaktaálag skv. reglubundinni varðskrá/vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum.
- 11.8.2 Starfsmaður á rétt á leyfi frá störfum þegar um óviðráðanlegar (force majeure) og brýnar fjölskylduástæður er að ræða vegna sjúkdóms eða slyss sem krefjast tafarlausrar nærveru starfsmanns.
- Starfsmaður á ekki rétt á launum frá vinnuveitanda í framangreindum tilfellum, sbr. þó ákvæði gr. 11.8.1.

12.1 Gildissvið

12.1.1 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.

12.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

12.2.1 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.

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

12.2.3 Starfsmaður í fæðingarorlofi nýtur réttinda til greiðslu persónu- og orlofsuppbótar. Starfsmaður er áfram í þeim lífeyrissjóði(um) sem hann hefur tilheyrt sem starfsmaður launagreiðanda.

Starfsmenn sem eru í starfi við undirritun samnings þessa í apríl 2012 halda rétti vegna ávinnslu orlofs í fæðingarorlofi.

12.2.4 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.

13.1 Lögjaldagreiðslur Isavia ohf. í styrktarsjóðs BSRB

13.1.1 Lögjald Isavia ohf. skal nema 0,75% af heildarlaunum þeirra starfsmanna sem falla undir samning þennan. Lögjaldið skal greitt mánaðarlega eftir á skv. útreikningi launagreiðanda.

13.2 Starfsendurhæfingarsjóður

Isavia ohf. greiðir 0,13% gjald af heildarlaunum starfsmanna í Starfsendurhæfingarsjóð sem starfar samkvæmt sérstöku samkomulagi aðila vinnumarkaðarins.

14.1 Lífeyrissjóður

14.1.1 Starfsmenn eru aðilar að LSR, sbr. þó gr. 14.1.2. Greiðslur til sjóðsins eru samkvæmt lögum og reglugerð sjóðsins á hverjum tíma.

Starfsmaður greiðir 4% af launum til A deildar LSR en Isavia ohf greiðir mótframlag skv. reglugerð sjóðsins. Gjaldið er nú 11,5%.

14.1.2 Starfsmaður sem ráðinn er til afleysinga eða sumarstarfa á aðild að Sameinaða Lífeyrissjóðnum eða öðrum sambærilegum sjóði. Starfsmaður greiðir 4% af launum til lífeyrissjóðs og Isavia ohf. greiðir 8% mótframlag.

14.2 Viðbótarlífeyrissparnaður

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

15.1 Uppsagnarfrestur á ótímabundnum ráðningarsamningi

15.1.1 Uppsögn á reynslutíma

Gagnkvæmur uppsagnarfrestur á reynslutíma er einn mánuður. Reynslutími er þrjú mánuðir nema annað sé ákveðið í viðkomandi ráðningarsamningi.

15.1.2 Uppsögn að loknum reynslutíma

Gagnkvæmur uppsagnarfrestur að loknum reynslutíma er 3 mánuðir.

15.1.3 Uppsagnarfrestur eftir tíu ára samfelld starf

Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfelld starf hjá sömu stofnun, er uppsagnarfrestur sem hér segir:

1. 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára
2. 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára
3. 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára

Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara.

15.2 Uppsagnarfrestur tímabundið ráðinna og tímavinnumanna

15.2.1 Tímabundin ráðning fellur úr gildi án uppsagnar við lok samningstíma.

Ef annar hvor aðila vill slíta ráðningarsambandinu fyrir, gilda eftirfarandi ákvæði:

1. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur tímabundið ráðinna skal vera einn mánuður.
2. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur tímavinnumanna á fyrstu 3 mánuðum starfstímans skal vera ein vika miðað við vikuskipti. Vikuskipti miðast við föstudag. Eftir þriggja mánaða samfelld starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera einn mánuður.

16.1 **Launaseðill**

16.1.1 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. Ennfremur skal birta uppsafnaðan frítökurétt á launaseðli, sbr. gr. 2.4.5.6.

16.2 **Félagsgjöld**

16.2.1 Isavia ohf. innheimtir félagsgjöld LSS. Skal vinnuveitandi afhenda rafræna skilagrein um þá sem gjaldskyldir eru, með þeim upplýsingum sem nauðsyn krefur. Félagsgjöld skv. grein þessari eru tekin af kaupum félaga 1. hvers mánaðar og skilað fyrir 20. sama mánaðar.

17.1 Samstarfsnefnd

- 17.1.1. Samkvæmt lögum nr. 80/1938 er LSS lögformlegur samningsaðili um kaup og kjör félagsmanna sinna. Samningar einstakra starfsmanna sem fara í bága við kjarasamning þennan eru ógildir, enda hafi LSS ekki samþykkt þá.
- 17.1.2 Samstarfsnefnd skipuð tveimur fulltrúum frá hvorum aðila verður formlegur vettvangur samskipta samningsaðila á samningstímanum og hefur það hlutverk að fjalla um framkvæmd og túlkun kjarasamnings og lausn ágreiningsmála.

18.1 Gildissvið

Samningur þessi nær til félagsmanna LSS sem starfa á flugvöllum í flokki 1 (skv. reglugerð nr. 464/2007) og eru löggiltir/fullnuma slökkviliðsmenn í skilningi laga um brunavarnir nr.75/2000.

Samningurinn tekur til starfa sem skilgreind eru í samningnum.

18.2 Samningsforsendur og gildistími samningsins

Samningur þessi hvílir á forsendum kjarasamninga á almennum markaði milli SA og ASÍ félaga frá 29. maí 2015. Verði breyting á forsendum þeirra samninga sem leiða til breytinga eða þess að samningar falli úr gildi munu samsvarandi breytingar gilda um samning þennan.

18.2.1 Kjarasamningur þessi gildir til 31. mars 2019 og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

Reykjavík 2. júní 2017

F.h. Isavia ohf.
með fyrirvara um samþykki stjórnar

F.h. Landssambands slökkviliðs- og sjúkraflutningamanna
með fyrirvara um samþykki félagsmanna

Bókanir með kjarasamningi

Bókun 1 (2012)

Útreikningur fastra yfirvinnutíma og fasts vaktaálags hjá starfsmönnum sem ávinna sér ekki vetrarfrí skv. gr. 2.6.7 byggja á útreikningi vaktaálags og fastra tíma fluggagnafræðinga í flugstjórnarmiðstöð frá 1978, eins og honum var breytt árið 2001. Útreikningur miðast við 12 tíma sólarhrings vaktakerfi.

Fastar jafnaðargreiðslur:	
Yfirvinna föst	36 stundir
Vaktaálag 1 – 33.33%	25,55 einingar
Vaktaálag 2 – 55%	86,45 einingar

Bókun 2 (2012)

Vegna eldri ákvæða greinar 5.4.4 um ferðatíma í kjarasamningi LSS og Isavia ohf., og á aðeins við starfsstöðina Keflavíkurflugvöll, eru aðilar sammála um að núverandi greiðslum, 30 mín. hvern vinnudag (mætingu), verði breytt í fasta greiðslu hjá þeim starfsmönnum sem eru í starfi við undirritun samnings þessa og notið hafa þessara greiðslna og starfa á Keflavíkurflugvelli. Um er að ræða fasta mánaðarlega fjárhæð, sem innifelur orlofslaun og tekur hún launabreytingum skv. kjarasamningi þessum. Við mat á fjárhæð greiðslunnar skal litið til greiðslna sem viðkomandi starfsmaður hefur notið m.v. fulla mætingu (m.v. að taki fullt orlof og án veikindafjarvista). Breytingin tekur gildi 1. maí 2012.

Bókun 3 (2012)

Ný launatafla tekur gildi 1. maí 2012 með kjarasamningi þessum og kemur í stað eldri launatöflu.

Störfum er ráðað inn í nýja töflu og starfsmönnum ráðað á grundvelli starfsaldurs og á forsendum færniþátta skv. gr. 1.2. í samningi þessum.

Bókun 4 (2012)

Isavia ohf. mun fyrir lok október 2012 ljúka við gerð heilsufarsstefnu Isavia ohf. sem nær til starfsmanna á flugvöllum í flokki 1 (sbr. reglugerð 464/2007). Heilsufarsstefnan mun m.a. lýsa tíðni framkvæmd og umfangi læknisskoðana og þrekprófa. Heilsufarsstefna verður unnin í samstarfi við LSS og trúnaðarlækni Isavia ohf. og m.a. höfð hliðsjón af heilsufarsstefnu LSS og SNS.

Bókun 5 (2012)

Aðilar eru sammála um að nota samningstímann til að finna hentugt starfsheiti á félagsmenn LSS.

Bókun 6 (2012)

Aðilar eru sammála um að fyrir lok nóvember 2012 verði gengið frá fatasamningi samkvæmt grein 8.2.5. vegna flugvalla þar sem slíkur samningur er ekki til staðar. Fatasamningur sem í gildi er fyrir Keflavíkurflugvöll er hafður til hliðsjónar.

Bókun 7 (2012)

Settur verður upp samráðshópur vegna innleiðingar samþættra starfa til eins árs á hverjum flugvelli í flokki 1 þar sem þörf er talin á. Aðilar að hópnunum af hálfu starfsmanna skulu vera trúnaðarmenn þeirra stéttarféлага sem eiga fulltrúa hjá Isavia ohf. í flugvallarþjónustu hvers flugvallar, ásamt tilnefndum fulltrúum af hálfu Isavia ohf. Hópurinn kemur frá Isavia ohf.

Hópurinn er til ráðgjafar og skal hafa að leiðarljósi úrlausn álítaefna og vandamála sem upp koma í innleiðingar- og breytingaferlinu.

Hópurinn kemur saman a.m.k. einu sinni í mánuði eða oftar ef þörf krefur, fyrsta árið sem innleiðing stendur yfir.

Bókun 1 (2017)

Skýringar við gr. 1.2.2

Allar breytingar í launasetningu og viðbótarforsendur skulu koma fram í skriflegum viðauka við ráðningarsamning starfsmanns. Viðauki er ýmist tímabundinn og fellur niður án uppsagnar, eða til lengri tíma

sem einungis má segja upp með samningsbundum fyrirvara. Viðbótarlaunalokkar úr einum þætti skerða ekki launaflokka úr öðrum þætti.

Bókun 2 (2017)

Samstarfsnefnd skv. gr. 17.1.2

Aðilar eru sammála um að virkja samstarfsnefnd skv. ákvæðinu og taka þar til umfjöllunar þau mál sem ágreiningur er um. Báðir aðilar geta óskað eftir fundi í nefndinni en þó skal eigi halda færri en 3-4 fundi á ári. Halda má sameiginlega fundi í samstarfsnefnd ef mál varða fleiri félög.

Bókun 3 (2017)

Viðurkenning Mannvirkjastofnunar

Aðilar eru sammála um að beita sér fyrir viðurkenningu Mannvirkjastofnunar á grunn- og framhaldspjálfun Isavia á sviði björgunar- og slökkviliðsmanna.

Fylgiskjöl með kjarasamningi Isavia ohf og LSS.

Fylgiskjal 1

Gildir frá 1. maí 2017

Launaflokkur	Byrjun	eftir 1 ár	eftir 2 ár	eftir 5 ár
1	256.378	261.435	266.643	272.009
2	259.750	264.908	270.221	275.693
3	263.188	268.450	273.868	279.451
4	266.695	272.063	277.590	283.284
5	270.275	275.747	281.385	287.193
6	273.924	279.507	285.257	291.181
7	277.645	283.341	289.206	293.415
8	281.443	287.252	291.401	297.564
9	285.315	291.240	295.510	301.796
10	289.265	293.475	299.700	306.113
11	291.461	297.625	303.975	310.514
12	295.571	301.859	308.335	315.006
13	299.762	306.176	312.782	319.586
14	304.038	310.580	317.318	324.258
15	308.399	315.072	321.945	329.023
16	312.848	319.654	326.665	333.885
17	317.385	324.328	331.478	338.844
18	322.014	329.095	336.389	343.901
19	326.735	333.958	341.397	349.059
20	331.549	338.918	346.504	354.453
21	336.461	343.976	351.773	356.358
22	341.472	349.135	353.432	362.387
23	346.582	354.532	359.402	368.204
24	351.853	356.446	365.163	374.133
25	353.519	362.475	371.367	380.543
26	359.489	368.295	377.357	386.981
27	365.253	374.225	383.969	393.899
28	371.459	380.641	390.475	400.957
29	377.451	387.083	397.463	407.983
30	384.068	394.003	404.662	415.575
31	390.577	401.061	411.816	423.130
32	397.566	408.092	419.175	430.886
33	404.771	415.686	427.242	439.188
34	411.926	423.247	435.077	447.250
35	419.292	431.007	443.061	455.466
36	427.363	439.311	451.198	463.837
37	435.199	447.376	459.905	472.368
38	443.187	455.595	468.363	481.499
39	451.324	463.969	476.979	490.815
40	460.035	472.502	486.202	499.859
41	468.493	481.635	495.158	509.074
42	477.111	490.951	504.284	518.464
43	486.339	499.998	514.054	528.033
44	495.298	509.217	523.540	537.783
45	504.426	518.608	533.204	547.719
46	514.200	528.182	543.053	557.843
47	523.687	537.936	553.089	568.684
48	533.355	547.874	563.316	579.206
49	543.207	558.000	574.267	589.931
50	553.245	568.845	584.896	600.856

Gildir frá 1. maí 2018

Launaflokkur	Byrjun	eftir 1 ár	eftir 2 ár	eftir 5 ár
1	264.069	269.278	274.642	280.169
2	267.543	272.855	278.328	283.964
3	271.084	276.504	282.084	287.835
4	274.696	280.225	285.918	291.783
5	278.383	284.019	289.827	295.809
6	282.142	287.892	293.815	299.916
7	285.974	291.841	297.882	302.217
8	289.886	295.870	300.143	306.491
9	293.874	299.977	304.375	310.850
10	297.943	302.279	308.691	315.296
11	300.205	306.554	313.094	319.829
12	304.438	310.915	317.585	324.456
13	308.755	315.361	322.165	329.174
14	313.159	319.897	326.838	333.986
15	317.651	324.524	331.603	338.894
16	322.233	329.244	336.465	343.902
17	326.907	334.058	341.422	349.009
18	331.674	338.968	346.481	354.218
19	336.537	343.977	351.639	359.531
20	341.495	349.086	356.899	365.087
21	346.555	354.295	362.326	367.049
22	351.716	359.609	364.035	373.259
23	356.979	365.168	370.184	379.250
24	362.409	367.139	376.118	385.357
25	364.125	373.349	382.508	391.959
26	370.274	379.344	388.678	398.590
27	376.211	385.452	395.488	405.716
28	382.603	392.060	402.189	412.986
29	388.775	398.695	409.387	420.222
30	395.590	405.823	416.802	428.042
31	402.294	413.093	424.170	435.824
32	409.493	420.335	431.750	443.813
33	416.914	428.157	440.059	452.364
34	424.284	435.944	448.129	460.668
35	431.871	443.937	456.353	469.130
36	440.184	452.490	464.734	477.752
37	448.255	460.797	473.702	486.539
38	456.483	469.263	482.414	495.944
39	464.864	477.888	491.288	505.539
40	473.836	486.677	500.788	514.855
41	482.548	496.084	510.013	524.346
42	491.424	505.680	519.413	534.018
43	500.929	514.998	529.476	543.874
44	510.157	524.494	539.246	553.916
45	519.559	534.166	549.200	564.151
46	529.626	544.027	559.345	574.578
47	539.398	554.074	569.682	585.745
48	549.356	564.310	580.215	596.582
49	559.503	574.740	591.495	607.629
50	569.842	585.910	602.443	618.882

Fylgiskjal 2 - Grunnröðun starfa

Flugvallarstarfsmaður

launaflokkur 15:
lönmenntun, stúdentspróf eða sambærilegt, meiraprófsréttindi og
vinnuvélaréttindi (stórar vinnuvélar).

Fylgiskjal 1 vegna lagfæringar á launatöflu sbr. 1. gr. kjarasamnings. (2017)

1.janúar 2019 verður launatafla lagfærð þannig að 2% bil verður milli launaflokka en 2,5% bil milli þrepa. Við vörpun yfir í nýja launatöflu skal við það miðað að launaflokk starfsmanns í fyrsta þrepi sé varpað yfir í fyrsta þrep nýrrar launatöflu þangað sem launatala er jöfn eða í næsta launaflokk fyrir ofan. Síðan raðast starfsmaður í viðeigandi starfsaldursþrep.

Við þetta munu númer launaflokka breytast en tryggt verður að enginn lækki í launum við vörpunina.

Fylgiskjal 2 við 6. grein kjarasamnings (2017)

Viðmið í tengslum við mat á greiðslu heilsuþótarálags

Öllum starfsmönnum Isavia sem hafa starfað samfellt í 6 mánuði býðst árlega að þreyta þolpróf ásamt því að taka þátt í heilsufarsmælingu.

Standist starfsmaður þolprófið og mætir í heilsufarsmælingu ávinnur hann sér rétt til greiðslu næstu 12 mánuði, vegna heilsuþótarálags sem lið í því að viðhalda vinnustyrk vegna líkamlegs álags sem starfinu fylgir. Tekið skal tillit til skertrar hreyfingetu og annað sem hamlað getur venjubundnu þolprófi. Gagnvart þeim einstaklingum skal fara fram annars konar mæling.

Æskilegt er að starfsmenn stundi reglubundna hreyfingu. Með reglubundinni hreyfingu er hér átt við hreyfingu sem framkvæmd er með beinagrindavöðvum líkamans og eykur orkunotkun einstaklingsins.

Starfsmaður kemur til heilsufarsmælingar einu sinni á ári þar sem mældur er blóðþrýstingur, BMI stuðull reiknaður, mittismál mælt, kólesteról sem og blóðsykur mældur. Farið er yfir lífsstílstengda þætti með starfsmanni eins og mataræði, reglubundna hreyfingu, svefn og andlega líðan. Veitt eru ráð í samræmi við niðurstöður mælinga og lífsstíl starfsmanns.

Samhliða heilsufarsmælingu er framkvæmt Astrand þolpróf þar sem starfsmaður hjólar 6 mínútur á meðal þungu álagi. Niðurstöður gefa áætlun á súrefnisupptöku sem er mælikvarði á þolástand. Til grundvallar er lagt það álag sem hjólað er á, kyn, aldur, þyngd og hjartsláttur í lok prófs. Að lágmarki þurfa starfsmenn að ná lægstu viðmiðunargildum (sjá töflu 1.).

Starfsmenn sem ekki ná prófinu, en vilja fá tækifæri til að endurtaka það eftir 4 mánuði fá leiðsögn um hvernig má bæta sig til að ná prófinu og gera samning við Isavia/Vinnuvernd um hvernig undirbúningi yfir seinna próf skuli háttáð (skráning hreyfingar, mataræðis og fl. sem máli skiptir). Standi starfsmaður ekki við samning, eða nái hann ekki þolprófi tvö þá fellur greiðsla niður þar til próf er næst haldið og því náð (árlegt)

Niðurstöður í heilsufarsmælingu eru trúnaðarmál starfsmanns og Vinnuverndar. Vinnuvernd mun upplýsa mannauðssvið Isavia hvort starfsmaður stenst lágmarkskröfur í þolprófi.

Til áréttingar þá nær álagsgreiðsla skv. þessu skjali ekki til starfsmanna sem ráðnir eru til að sinna björgunar- og slökkvívöðunustu, enda eru aðrar þol- og þrekkkröfur þar sem eru forsenda starfsins.

Isavia tryggir framboð tíma í þolpróf og heilsufarsmælingu en það er á ábyrgð hvers starfsmanns að skrá sig til þátttöku í heilsufarsmælingar og þolpróf. Starfsmaður sækir heilsufarsmælingar og þolpróf í eigin tíma ef þörf krefur. Standist starfsmaður ekki þolpróf getur hann endurtekið það hjá Vinnuvernd í Kópavogi.

Tafla 1

Aldur/konur	Hámarkssúrefnisupptaka (VO ² /ml/kgxmín)				
	Lág	Sæmileg	Meðal	Há	Mjög há
20-29	28	29-34	35-43	44-48	>49
30-39	27	28-33	34-41	42-47	>48
40-49	25	26-31	32-40	41-45	>46
50-65	21	22-28	29-36	37-41	>42

Aldur/karlar	Hámarkssúrefnisupptaka (VO ² /ml/kgxmín)				
	Lág	Sæmileg	Meðal	Há	Mjög há
20-29	38	39-43	44-51	52-56	>57
30-39	34	35-39	40-47	48-51	>52
40-49	30	31-35	36-43	44-47	>48
50-69	25	26-31	32-39	40-43	>44
60-69	21	22-26	27-35	36-39	>40

Sérsamkomulag (2010):

Þeir starfsmenn sem eru fastráðnir starfsmenn Isavia ohf. og starfa eftir kjarasamningi þessum við undirritun hans og eru í fullu starfi, skulu fá greidda persónuuppbót í desember ár hvert sem nemur 80.768 kr. Fjárhæðin tekur breytingum skv. 1.1.3.

Samkomulag er um að þeir starfsmenn sem fá 5 launaflokka skv. eldri kjarasamningi vegna símenntunar raðist 2 flokkum hærra en ella. Samkomulag þetta nær ekki til nýrra starfsmanna.