

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

Samtaka atvinnulífsins vegna Ísavia ohf.

og

Landssambands slökkviliðs- og sjúkraflutningamanna

Gildistími frá 1. apríl 2019 - 31.október 2022

1. Kaup

1.1 Mánaðarlaun

1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu frá og með 1. janúar 2020 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:

Í stað gildandi launataxta koma nýir taxtar sbr. fylgiskjal 1. Launataxtar gilda frá 1. janúar 2020, 1. apríl 2020, 1. janúar 2021 og 1. janúar 2022.

Taxtahækkanir:

1. janúar 2020	17.000 kr.
1. apríl 2020	24.000 kr.
1. janúar 2021	24.000 kr.
1. janúar 2022	25.000 kr.

Taxtahækkanir á samningstíma eru samtals 90.000 kr.

Almennar launahækkanir á samningstímanum:

1. janúar 2020	17.000 kr.
1. apríl 2020	18.000 kr.
1. janúar 2021	15.750 kr.
1. janúar 2022	17.250 kr.

Kjaratengdir liðir kjarasamnings hækka um 2,5% á sömu dagsetningum nema um annað hafi verið samið.

1.1.4 Eingreiðsla

Starfsmenn sem voru við störf 1. apríl 2019 og eru enn í starfi þann 1. janúar 2020 fá þann 1. apríl 2020 eingreiðslu að upphæð 225.000 kr. miðað við fullt starf á tímabilinu. Greiðslan hlutfallast miðað við starfshlutfall og starfstíma á tímabilinu.

Eingreiðsla sem greidd var til starfsmanna vegna frestunar kjarasamningsviðræðna í júní 2019, að upphæð kr. 105.000 dregst frá eingreiðslunni.

1.2 Röðun í launaflokka

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

1.2.2 Framgangskerfi

Flugvallarstarfsmaður

Starfsheiti	Lýsing á hæfni og þekkingu sem er notuð í starfi, en auk þess gengur starfsmaður til þeirra starfa sem honum eru falin	LFL
Flugvallarstarfsmaður 1 Þar sem annar en Isavia sér um bjó/slö	Hefur hæfni og réttindi til að sinna starfinu skv. starflýsingu á flugvelli	11
Flugvallarstarfsmaður 2	Hefur hæfni og réttindi til að sinna starfinu skv. starflýsingu (m.a. björgunar- og slökkviþjónustu) Þar til grunnnámi er lokið er stm. lægri sem nemur tveimur launaflokkum	15
Flugvallarstarfsmaður 3 Á aðeins við alþjóðaflugvelli	Hefur hæfni og réttindi til að sinna starfinu skv. starflýsingu á millilandaflugvelli og hefur lokið grunnnámi og staðist hæfnismat í samræmi við kröfur reglugerðar 75/2016 Þar til grunnnámi er lokið er stm. lægri sem nemur tveimur launaflokkum	17
Aðstoðarkóngur (aðeins Keflavíkurflugvöllur)	Aðstoðarkóngur	18
Aðstoðarvaktstjórar (aðeins Keflavíkurflugvöllur)	Er ráðinn í starfið og hefur hæfni og réttindi til að sinna starfinu skv. starflýsingu og er launaður staðgengill vaktstjóra	21
Vaktstjóri	Hefur hæfni og réttindi til að sinna starfinu skv. starflýsingu	22
	Ef starfsmaður er jafnframt með viðbótar menntun/verkefni sem eru nýtt í starfi bætast eftirfarandi launaflokkar við fyrir hvert verkefni í samræmi við gr. 1.2.3: Björgunarstjóránámskeiði lokið +2 Gild AFIS réttindi +3 Gild EMT/vettvangsliða réttindi +3	

1.2.3. 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
Iðnmenntun eða önnur formleg menntun sem sannanlega er notuð í starfi en ekki er tekið tillit til við grunnröðun	1-6

Meiraprófsréttindi sem nýtt eru í starfi	2
Aðrir þættir tengdir starfinu sem ekki er tekið tillit til við grunnröðun, t.d. vegna sérstakrar ábyrgðar, álags eða áreitis	1-4
Hverjar 30 klst. endurmenntun sem starfsmaður aflar sér sjálfur, sannanlega nýttist í starfi og ekki er tekið tillit til við grunnröðun (hámark 6 flokkar)	1

1.2.4. 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.

1.2.5 Réttur til endurmats

Teljji starfsmaður að miðað við fyrirliggjandi 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 2019 kr. 92.000

Desemberuppbót 2020 kr. 94.000

Desemberuppbót 2021 kr. 96.000

Desemberuppbót 2022 kr. 98.000

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 alþjóðflugvelli verður kr. 27.993 kr. á mánuði miðað við fullt starf (með orlofi). Upphæðin hækkar um 2,5% á sama tíma og launahækkunir þessa sammings taka gildi, í fyrsta sinn 1. apríl 2020

2 Um vinnutíma

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 kaup, 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 Hvildartími

2.4.1 Gildissvið o. fl.

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

2.4.2 Daglegur hvildartími - 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 merka 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 lágmarkshvöld

2.4.3.1

Vaktaskipti. Á skipulegum vaktaskiptum er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvöld 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. lágmarkshvöld á hins vegar ekki við þegar starfsmaður lýkur yfirvinnu og fer yfir á reglubundna vakt og öfugt.

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

2.4.3.2

Sérstakar aðstæður. Við sérstakar aðstæður er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvöld í allt að 8 klst. og lengja vinnulotu í allt að 16 klst., þ.e.a.s. við ófyrirsjáanleg atvik þegar bjarga þarf verðmætum. Ennfremur þegar almannaheill 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, orkuskorts, 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 bryn 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 skýringaranna 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 samráði 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 ótekin fritökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Fritökuréttur fymist 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 útkallatiðni 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 skemmiri frest. Ef vaktskrá er breytt með skemmiri 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 sérstöðum 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 sérstöðum 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 vinnuskylða 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 mótuneyti

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 greiddast með yfirvinnukaupi.
- 3.3.2 Matar- og kaffítímar á yfirvinnutímabili sem unnir eru, greiddast sem viðbót við yfirvinnutíma og auk þess kaffítímar í yfirvinnu, sé unnið að fremri mörkum þeirra.

3.4 Fæði og mótuneyti

- 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 mótuneyti, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mótuneyti 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 mótuneyti 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 vinnuskyltudag 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.

Greiddsla þessi skal breytast 1. janúar ár hvert í samræmi við breytingu matar- og drykkjarvöru í visitölu neysliverðs (183,9 stig í janúar 2010).

4 Orlof

4.1 Lengd orlofs

4.1.1 Lágmarksorlof skal vera 24 dagar miðað við fullt starf.

Starfsmaður sem unnið hefur hluta af fullu starfi eða hluta úr ári, skal fá orlof 2 daga fyrir fullt mánaðarstarf. Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof, skal hann fá óyggjandi upplýsingar um hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu og skal þá að jafnaði miða við að vaktskrá haldist óbreytt.

4.1.2 Viðbótarorlof

Eftir 3 ár í starfi hjá Isavia fær starfsmaður til viðbótar 3 orlofsdaga.

Eftir 5 ára starf hjá Isavia bætast við aðrir 3 dagar.

4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót

4.2.1 Starfsmaður skal fá 10,17% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur skv. samningi þessum.

Eftir 3ja ára starf skal hann fá 11,59%.

Eftir 5 ára starf skal hann fá 13,04%.

4.2.2 Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2019 verði orlofsuppbót kr. 50.000 kr.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2020 verði orlofsuppbót kr. 51.000 kr.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2021 verði orlofsuppbót kr. 52.000 kr.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2022 verði orlofsuppbót kr. 53.000 kr.

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 hamlí, 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 Ferðir og gisting

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 fóstum 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 Gistaðstaða

- 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 Aðbúnaður og hollustuhættir

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 slysatífellum. 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 Tryggingar

7.1 Slysstryggingar

7.1.1 Starfsmenn skulu slysstryggðir 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 tölulögum 1, 2 eða 3. Til viðbótar við bætur skv. 2. og 3. tölulög, geta komið bætur skv. 4. tölulög.

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 tryggingarfjárhæðir 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.

Tryggingin greiðir ekki bætur vegna slyss, sem hlotist hefur af notkun skráningarskyldra vélknúinna ökutækja hér á landi og eru bótaskyld samkvæmt lögboðinni ökutækjategyggingu, hvort heldur ábyrgðartryggingu eða slysstryggingu ökumanns og eiganda samkvæmt umferðarlögum.

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 hljóttist 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 slysstryggður 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 slysstryggðir skv. almennum slysstryggingaskilmálum 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 Isavia 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 Verkfæri og vinnuföt

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. 3.600 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 óþrífalegra 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 samfelt.

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 samfelt 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 hærri 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 Fræðslumál

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.

10.3 Launalaust leyfi

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

10.4 Fræðslusjóðir

- 10.4.1 Vinnuveitandi greiðir mánaðarlega framlag í starfsmenntunarsjóð LSS, sem nemur 0,43% af heildarlaunum starfsmanna.
- 10.4.2 Vinnuveitandi greiðir sérstakt framlag til fræðslusetursins Starfsmenntar. Framlag þetta skal nema 0,25% af heildarlaunum starfsmanns.

Commented [A1]: LSS fékk ekki inngöngu, framlagið fer í starfsmenntunarsjóð LSS

11 Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa

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 trúnaðarlæknis 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 lögmat, 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 framtalinn 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 framtalinn 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 gilti 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 edlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 11.2.7 frá upphafi fjarvistanna.
- 11.2.10 Ef starfsmaður að læknisráði 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 endurtekinna 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 heilsubrestra.
- 11.4.2 Þegar starfsmaður hefur verið samfelld frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er hann átti rétt á að halda launum í fjarveru sinni skv. gr. 11.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrestra.
- 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 læknisvottorði orðinn varanlega ófær um að gegna starfi vegna varheilsu. 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 látns 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. almennatryggingalaga nr. 117/1993.
- 11.5.3 Þegar starfsmanni er veitt laun 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. Sama á við börn undir 16 ára aldri þegar veikindi eru það alvarleg að þau leiði til sjúkrahúsvistar í a.m.k. einn dag. 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 Tilhögun fæðingarorlofs

12.1 Gildissvið

12.1.1 Kaffli 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 Styrktarsjóður BSRB

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 Lífeyrissjóður

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 Uppsagnarfrestur

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 samfellt starf

Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfellt 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 samfellt starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera einn mánuður.

16 Launaseðill og félagsgjöld

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 kaupri félaga 1. hvers mánaðar og skilað fyrir 20. sama mánaðar.

17 Samstarfsnefnd

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 Gildissvið og gildistími

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

Samningurinn byggir á sömu samningsforsendum og almennir kjarasamningar dags. 3. apríl 2019. Verði gerðar breytingar á samningsákvæðum almennra kjarasamninga eða samningstíma á grundvelli ákvæða um hagvaxtarauka og kauptaxtauka eða forsenduákvæða framangreindra kjarasamninga skal sambærileg breyting gilda um samning þennan. Komi til þess að kjarasamningunum frá 3. apríl sl. verði sagt upp er heimilt að segja samningi þessum upp frá sama tíma. Tilkynna skal um uppsögn innan fimm virkra daga frá því almennum kjarasamningum er sagt upp.

18.2.1 Kjarasamningur þessi gildir til 31. október 2022 og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

Reykjavík 16. mars 2020

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

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

Bókanir með kjarasamningi

Bókun vegna mats á námi og þekkingu (2020)

Mat á þekkingu og námi sem starfsmenn Isavia sækja sér eftir formlegum og óformlegum leiðum getur verið metin til launþróunar skv. samningi. Ef ágreiningur kemur upp um hvort að slík menntun/þjálfun nýtist í starfi er hægt að skjóta þeim ágreiningi til Námsmatsnefndar Isavia til úrskurðar. Námsmatsnefndin skal skipuð einum fulltrúa frá hverju stéttarfélagi (Sameyki, FFR og LSS) og jafn mörgum fulltrúum frá Isavia. Nefndin skal leggja mat á hvort nám/þjálfun nýtist í starfi og meta þá hæfni sem starfsmenn hafa sótt sér á móti starfsskyldum og ábyrgðarsviði. Erindi sem send eru nefndinni skulu afgreidd innan sex vikna eftir að þau berast.

Bókun um heilsuefingu á vinnustað (2020)

Isavia leggur áherslu á að hvetja starfsfólk sitt til að huga að góðri hreyfingu og stunda heilsurækt. Isavia hefur greitt aðgang að líkamsræktarstöðvum fyrir starfsmenn sína og niðurgreitt einnig annars konar heilsurækt. Einnig hefur Isavia boðið starfsfólki sínu að fara í árlega heilsufarsmælingu. Markmiðið með mælingunni er meðal annars að starfsmenn fái aðstoð frá fagfólki við að skoða einstaka heilsufarsþætti og fá mat og ráðleggingar um hvað megi betur fara þegar svo ber undir.

Til að hvetja starfsmenn til heilsuefingar mun Isavia greiða hverjum starfsmanni, sem þátt tekur í árlegri heilsufarsmælingu, mánaðarlega greiðslu sem nemur 12.880 kr. með orlofi. Á samningstímanum hækkar upphæðin um 2,5% á sömu dagsætningum og aðrar launahækkanir. Þeir starfsmenn sem starfað hafa samfellt í 6 mánuði hjá Isavia njóta greiðslunnar frá undirskrift samnings þessa. Eftir fyrstu heilsufarsmælingu hjá Isavia er þátttaka í henni skilyrði til að halda greiðslu.

Til áréttingar þá nær álagsgreiðsla skv. ofangreindu ekki til starfsmanna sem ráðnir eru til að sinna björgunar- og slökkviþjónustu, enda eru aðrar þol- og þrekkröfur þar sem eru forsenda starfsins.

Bókun um þrekálag 1 (2020)

Starfsmenn sem sinna björgunar- og slökkviþjónustu skulu þreyta þol- og þrekpróf einu sinni á ári. Allir starfsmenn þreyta sama þrekpróf en þeir sem hafa náð 55 ára aldri er heimilt að þreyta vægari útfærslu af þolprófinu. Vinna skal að útfærslu á þessu í samstarfsnefnd.

Bókun vegna aukavakta (2020)

Ef boða þarf starfsmann á auka næturvakt skal ávallt leitast við að boðun fari fram í síðasta lagi um hádegi sama dag en að öðrum kosti með eins löngum fyrirvara og mögulegt er. Þegar um veikindi sem boðuð eru með skömmum fyrirvara koma upp á er ekki hægt að tryggja þetta. Ef ekki verður bót á verklagi þá skal taka málið fyrir í samstarfsnefnd aðila.

Bókun vegna breytinga í kjarasamningi (2020)

Aðilar eru sammála um að enginn félagsmaður LSS lækki í launum né öðrum kjörum (t.d. lífaldursávinnslu í orlofi) með breytingum sem kjarasamningur þessi hefur í för með sér.

Bókun vegna vinnutímastyttingar starfsmanna Isavia (2020)

Nýstofnuðum vinnuhópi skipuðum einum fulltrúa frá hverri samninganefnd (SA/ISAVIA, FFR, Sameyki og LSS) skal falið að komast að niðurstöðu um lokaútfærslu um styttingu vinnuvikunnar þar eð samkomulag liggur fyrir um að heimilt sé að stytta vinnuvikuna þannig að virkur vinnutími verði að hámarki 36 vinnustundir á viku að jafnaði. Breyting á skipulagi vinnutíma á að öðru óbreyttu ekki að leiða til breytinga á launum eða launakostnaði vegna starfsmanna. Jafnframt er forsenda breytinganna að starfsemi Isavia raskist ekki og að þjónustan sé af sömu eða betri gæðum og áður. Gert er ráð fyrir því að niðurstöður um útfærsluna liggja fyrir eigi síðar en 1. október 2020 og að nýtt fyrirkomulag vinnutíma taki gildi eigi síðar en 1. janúar 2021.

Bókun (2020)

Aðilar eru sammála um að ákvæði kjarasamnings sem fela í sér undanþágu starfsmanna er náð hafa 50 eða 55 ára aldri frá næturvöktum og/eða bakvöktum, ef þeir óska þess, feli ekki í sér brot gegn lögum nr. 86/2018, um jafna meðferð á vinnumarkaði. Hið sama á við um ákvæði um lengri uppsagnarfrest fyrir starfsmenn 55 ára og eldri sem hafa starfað í a.m.k. 10 ár samfellt hjá sama fyrirtæki.

Við vissar aðstæður getur mismunandi meðferð vegna aldurs verið réttlætunleg þegar færð eru fyrir henni málefnaleg rök sem helgast af lögumarkmiði, þ.m.t. stefnu í atvinnumálum eða öðrum markmiðum er varða vinnumarkað, að gættu meðalhófi. Með kjarasamningsbundnum ákvæðum um undanþágu frá næturvöktum og bakvöktum eftir tiltekinn aldur er verið að horfa til þeirra sjónarmiða sem rannsóknir hafa sýnt fram á að það verði erfiðara fyrir starfsfólk eftir því sem það eldist að sinna næturvöktum þar sem það taki lengri tíma að jafna sig líkamlega vegna samspils milli vinnufyrirkomulags, svefns og dægursveiflu. Ákvæði um lengri uppsagnarfrest með hækkandi lífaldri byggja á þeim sjónarmiðum að þegar stutt er í starfslok getur starfsfólk átt erfiðara með að finna aðra vinnu við hæfi. Evrópudómstóllinn hefur gefið aðildarríkjum nokkuð svigrúm til að ákveða að hvaða markmiðum skuli stefnt og hvaða aðgerðir séu heppilegar til að ná því markmiði. Samningsaðilar eru sammála um að markmiðin að baki þessum ákvæðum eru málefnaleg og ganga ekki lengra en nauðsynlegt er.

Bókun (2020)

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 samningsbundnum fyrirvara. Viðbótarlaunaflokkar úr einum þætti skerða ekki launaflokka úr öðrum þætti. Meiriháttar breytingar á starfslysingu og störfum skal tilkynna til Samstarfsnefndar til umræðu.

Bókun (2020)

Aðbúnaður og hollustuhættir

Isavia mun gera úttekt á aðbúnaði starfsmanna á RVK/KEF flugvelli í samræmi við reglur Vinnueftirlitsins um áhættumat á vinnustöðum. Áhættumat verði uppfært, og það kynnt á samstarfsnefndarfundi.

Bókun (2020)

Félagsmenn LSS njóta þess að sömu bótafjárhæðir eru greiddar vegna slysa sem verða í starfi og slysa utan starfs. Á samningstímanum munu aðilar skoða tryggingamál félagsmanna í heild með það að leiðarljósi að allir starfsmenn Isavia njóti sama réttar en þó með eðli starfa í huga. Meðal annars mun verða skoðað hvort ástæða er til að bæta tryggingavernd LSS starfsmanna í starfi.

Isavia fylgist með umræðum LSS við aðra samningsaðila hjá sveitarfélögunum um frekari tryggingavernd og atvinnusjúkdóma með það fyrir augum að koma til móts við sjónarmið LSS um aukna vernd vegna eðlis starfsins.

Bókun (2020)

Aðilar eru sammála um að nota samningstímann til að finna hentugt starfsheiti á félagsmenn. Samkvæmt reglugerð er starfsheitið björgunar- og slökkviþjónusta og er það lýsandi fyrir það starf sem samið eru um en ekki flugvallarstarfsmaður.

Bókun (2020)

Aðilar eru sammála um að ljúka uppfærslu heildarsamnings aðila fyrir 31. desember 2020.

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 samningsbundnum fyrirvara. Viðbótarlaunaflokkar 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 framhaldsþjálfun Isavia á sviði björgunar- og slökkviliðsmanna.

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 raðað inn í nýja töflu og starfsmönnum raðað 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 brekprófa. 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 hópnum af hálfu starfsmanna skulu vera trúnaðarmenn þeirra stéttarfélaga sem eiga fulltrúa hjá Isavia ohf. í flugvallarþjónustu hvers flugvallar, ásamt tilnefndum fulltrúum af hálfu Isavia ohf. Hópstjóri kemur frá Isavia ohf. Hópurinn er til ráðgjafar og skal hafa að leiðarljósi úrlausn álitafna 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.

Fylgiskjöl með kjarasamningi SA/Isavia ohf og LSS.

Fylgiskjal 1

Gildir frá 1.janúar 2020

Launafli	Byrjun	1 ár	2 ár	5 ár	15 ár
1	281.069	287.671	294.438	301.374	308.483
2	286.350	293.084	299.986	307.061	314.313
3	291.737	298.605	305.645	312.861	320.258
4	297.232	304.238	311.419	318.779	326.323
5	302.837	309.983	317.308	324.816	332.511
6	308.554	315.843	323.314	330.972	338.821
7	314.385	321.820	329.441	337.252	345.258
8	320.333	327.916	335.689	343.656	351.822
9	326.400	334.135	342.063	350.190	358.520
10	332.588	340.478	348.565	356.854	365.350
11	338.900	346.948	355.197	363.652	372.318
12	345.338	353.546	361.960	370.584	379.424
13	351.905	360.278	368.860	377.657	386.673
14	358.603	367.143	375.897	384.869	394.066
15	365.435	374.146	383.075	392.227	401.608
16	372.404	381.289	390.396	399.731	409.299
17	379.512	388.575	397.864	407.386	417.146
18	386.762	396.006	405.481	415.193	425.148
19	394.157	403.586	413.251	423.157	433.311
20	401.700	411.318	421.176	431.280	441.637
21	409.394	419.204	429.259	439.565	450.129
22	417.242	427.248	437.504	448.017	458.792
23	425.247	435.453	445.914	456.637	467.628
24	433.412	443.822	454.493	465.430	476.641
25	441.740	452.359	463.243	474.399	485.834
26	450.235	461.066	472.168	483.547	495.211
27	458.900	469.948	481.272	492.879	504.776
28	467.738	479.006	490.556	502.395	514.530
29	476.753	488.247	500.028	512.104	524.482
30	485.948	497.672	509.689	522.006	534.631
31	495.327	507.285	519.542	532.106	544.984
32	504.894	517.091	529.593	542.408	555.543
33	514.652	527.093	539.845	552.916	566.314
34	524.605	537.295	550.302	563.635	577.301
35	534.757	547.701	560.969	574.568	588.507
36	545.112	558.315	571.848	585.719	599.937
37	555.674	569.141	582.945	597.094	611.596
38	566.447	580.183	594.263	608.695	623.487
39	577.436	591.447	605.808	620.528	635.616
40	588.645	602.936	617.584	632.599	647.989
41	600.078	614.655	629.596	644.911	660.609
42	611.740	626.609	641.849	657.470	673.482
43	623.635	638.801	654.346	670.280	686.612
44	635.768	651.237	667.093	683.345	700.004
45	648.143	663.922	680.095	696.672	713.664
46	660.766	676.860	693.357	710.266	727.598
47	673.641	690.057	706.883	724.130	741.808
48	686.774	703.518	720.681	738.273	756.305
49	700.169	717.248	734.754	752.698	771.090
50	713.832	731.253	749.109	767.412	786.172

Gildir frá 1.apríl 2020

24.000

Launafll	Byrjun	1 ár	2 ár	5 ár	15 ár
1	305.069	311.671	318.438	325.374	332.483
2	310.350	317.084	323.986	331.061	338.313
3	315.737	322.605	329.645	336.861	344.258
4	321.232	328.238	335.419	342.779	350.323
5	326.837	333.983	341.308	348.816	356.511
6	332.554	339.843	347.314	354.972	362.821
7	338.385	345.820	353.441	361.252	369.258
8	344.333	351.916	359.689	367.656	375.822
9	350.400	358.135	366.063	374.190	382.520
10	356.588	364.478	372.565	380.854	389.350
11	362.900	370.948	379.197	387.652	396.318
12	369.338	377.546	385.960	394.584	403.424
13	375.905	384.278	392.860	401.657	410.673
14	382.603	391.143	399.897	408.869	418.066
15	389.435	398.146	407.075	416.227	425.608
16	396.404	405.289	414.396	423.731	433.299
17	403.512	412.575	421.864	431.386	441.146
18	410.762	420.006	429.481	439.193	449.148
19	418.157	427.586	437.251	447.157	457.311
20	425.700	435.318	445.176	455.280	465.637
21	433.394	443.204	453.259	463.565	474.129
22	441.242	451.248	461.504	472.017	482.792
23	449.247	459.453	469.914	480.637	491.628
24	457.412	467.822	478.493	489.430	500.641
25	465.740	476.359	487.243	498.399	509.834
26	474.235	485.066	496.168	507.547	519.211
27	482.900	493.948	505.272	516.879	528.776
28	491.738	503.006	514.556	526.395	538.530
29	500.753	512.247	524.028	536.104	548.482
30	509.948	521.672	533.689	546.006	558.631
31	519.327	531.285	543.542	556.106	568.984
32	528.894	541.091	553.593	566.408	579.543
33	538.652	551.093	563.845	576.916	590.314
34	548.605	561.295	574.302	587.635	601.301
35	558.757	571.701	584.969	598.568	612.507
36	569.112	582.315	595.848	609.719	623.937
37	579.674	593.141	606.945	621.094	635.596
38	590.447	604.183	618.263	632.695	647.487
39	601.436	615.447	629.808	644.528	659.616
40	612.645	626.936	641.584	656.599	671.989
41	624.078	638.655	653.596	668.911	684.609
42	635.740	650.609	665.849	681.470	697.482
43	647.635	662.801	678.346	694.280	710.612
44	659.768	675.237	691.093	707.345	724.004
45	672.143	687.922	704.095	720.672	737.664
46	684.766	700.860	717.357	734.266	751.598
47	697.641	714.057	730.883	748.130	765.808
48	710.774	727.518	744.681	762.273	780.305
49	724.169	741.248	758.754	776.698	795.090
50	737.832	755.253	773.109	791.412	810.172

Gildir frá 1.janúar 2021

24000

Launafi	Byrjun	1 ár	2 ár	5 ár	15 ár
1	329.069	335.671	342.438	349.374	356.483
2	334.350	341.084	347.986	355.061	362.313
3	339.737	346.605	353.645	360.861	368.258
4	345.232	352.238	359.419	366.779	374.323
5	350.837	357.983	365.308	372.816	380.511
6	356.554	363.843	371.314	378.972	386.821
7	362.385	369.820	377.441	385.252	393.258
8	368.333	375.916	383.689	391.656	399.822
9	374.400	382.135	390.063	398.190	406.520
10	380.588	388.478	396.565	404.854	413.350
11	386.900	394.948	403.197	411.652	420.318
12	393.338	401.546	409.960	418.584	427.424
13	399.905	408.278	416.860	425.657	434.673
14	406.603	415.143	423.897	432.869	442.066
15	413.435	422.146	431.075	440.227	449.608
16	420.404	429.289	438.396	447.731	457.299
17	427.512	436.575	445.864	455.386	465.146
18	434.762	444.006	453.481	463.193	473.148
19	442.157	451.586	461.251	471.157	481.311
20	449.700	459.318	469.176	479.280	489.637
21	457.394	467.204	477.259	487.565	498.129
22	465.242	475.248	485.504	496.017	506.792
23	473.247	483.453	493.914	504.637	515.628
24	481.412	491.822	502.493	513.430	524.641
25	489.740	500.359	511.243	522.399	533.834
26	498.235	509.066	520.168	531.547	543.211
27	506.900	517.948	529.272	540.879	552.776
28	515.738	527.006	538.556	550.395	562.530
29	524.753	536.247	548.028	560.104	572.482
30	533.948	545.672	557.689	570.006	582.631
31	543.327	555.285	567.542	580.106	592.984
32	552.894	565.091	577.593	590.408	603.543
33	562.652	575.093	587.845	600.916	614.314
34	572.605	585.295	598.302	611.635	625.301
35	582.757	595.701	608.969	622.568	636.507
36	593.112	606.315	619.848	633.719	647.937
37	603.674	617.141	630.945	645.094	659.596
38	614.447	628.183	642.263	656.695	671.487
39	625.436	639.447	653.808	668.528	683.616
40	636.645	650.936	665.584	680.599	695.989
41	648.078	662.655	677.596	692.911	708.609
42	659.740	674.609	689.849	705.470	721.482
43	671.635	686.801	702.346	718.280	734.612
44	683.768	699.237	715.093	731.345	748.004
45	696.143	711.922	728.095	744.672	761.664
46	708.766	724.860	741.357	758.266	775.598
47	721.641	738.057	754.883	772.130	789.808
48	734.774	751.518	768.681	786.273	804.305
49	748.169	765.248	782.754	800.698	819.090
50	761.832	779.253	797.109	815.412	834.172

Gildir frá 1.janúar 2022

25000

Launafi	Byrjun	1 ár	2 ár	5 ár	15 ár
1	354.069	360.671	367.438	374.374	381.483
2	359.350	366.084	372.986	380.061	387.313
3	364.737	371.605	378.645	385.861	393.258
4	370.232	377.238	384.419	391.779	399.323
5	375.837	382.983	390.308	397.816	405.511
6	381.554	388.843	396.314	403.972	411.821
7	387.385	394.820	402.441	410.252	418.258
8	393.333	400.916	408.689	416.656	424.822
9	399.400	407.135	415.063	423.190	431.520
10	405.588	413.478	421.565	429.854	438.350
11	411.900	419.948	428.197	436.652	445.318
12	418.338	426.546	434.960	443.584	452.424
13	424.905	433.278	441.860	450.657	459.673
14	431.603	440.143	448.897	457.869	467.066
15	438.435	447.146	456.075	465.227	474.608
16	445.404	454.289	463.396	472.731	482.299
17	452.512	461.575	470.864	480.386	490.146
18	459.762	469.006	478.481	488.193	498.148
19	467.157	476.586	486.251	496.157	506.311
20	474.700	484.318	494.176	504.280	514.637
21	482.394	492.204	502.259	512.565	523.129
22	490.242	500.248	510.504	521.017	531.792
23	498.247	508.453	518.914	529.637	540.628
24	506.412	516.822	527.493	538.430	549.641
25	514.740	525.359	536.243	547.399	558.834
26	523.235	534.066	545.168	556.547	568.211
27	531.900	542.948	554.272	565.879	577.776
28	540.738	552.006	563.556	575.395	587.530
29	549.753	561.247	573.028	585.104	597.482
30	558.948	570.672	582.689	595.006	607.631
31	568.327	580.285	592.542	605.106	617.984
32	577.894	590.091	602.593	615.408	628.543
33	587.652	600.093	612.845	625.916	639.314
34	597.605	610.295	623.302	636.635	650.301
35	607.757	620.701	633.969	647.568	661.507
36	618.112	631.315	644.848	658.719	672.937
37	628.674	642.141	655.945	670.094	684.596
38	639.447	653.183	667.263	681.695	696.487
39	650.436	664.447	678.808	693.528	708.616
40	661.645	675.936	690.584	705.599	720.989
41	673.078	687.655	702.596	717.911	733.609
42	684.740	699.609	714.849	730.470	746.482
43	696.635	711.801	727.346	743.280	759.612
44	708.768	724.237	740.093	756.345	773.004
45	721.143	736.922	753.095	769.672	786.664
46	733.766	749.860	766.357	783.266	800.598
47	746.641	763.057	779.883	797.130	814.808
48	759.774	776.518	793.681	811.273	829.305
49	773.169	790.248	807.754	825.698	844.090
50	786.832	804.253	822.109	840.412	859.172

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.