

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

**Samtaka atvinnulífsins vegna Isavia ohf.**

**og**

**SFR Stéttarfélags í almannaþjónustu**

**Gildistími**

**1. júní 2011 – 30. apríl 2014**

*Undirritaður 29. júní 2011*

## **SFR – stéttarfélags í almannaþjónustu**

Texti kjarasamnings er unninn af SFR – stéttarfélagi í almannaðjónustu og yfirfarinn af Isavia ohf.

Hann byggir á kjarasamningi SFR – stéttarfélags í almannaðjónustu og Isavia ohf. dags. 29. júní 2011.

Gildistími samningsins er 1. júní 2011- 30. apríl 2014.

Skáletraður texti (í römmum) er settur til skýringa og sem dæmi.

Samningurinn er gefinn út í maí 2012.

SFR – stéttarfélag í almannaðjónustu  
Grettisgötu 89, 105 Reykjavík  
Sími 525 8340, bréfasími 525 8349  
Netfang [www.sfr.is](http://www.sfr.is)

Prentun GuðjónÓ – vistvæn prentsmiðja

## Efnisyfirlit

1.	Kaup .....	6
1.1	Mánaðarlaun .....	6
1.2	Röðun í launaflokka .....	6
1.3	Tímakaup í dagvinnu.....	7
1.4	Yfirvinnu- og stórhátíðarkaup.....	7
1.5	Álagsgreiðslur - vaktaálag .....	8
1.6	Persónuuppbót í desember .....	8
2	Um vinnutíma .....	9
2.1	Almennt .....	9
2.2	Dagvinna .....	10
2.3	Yfirvinna .....	10
2.4	Hvíldartími .....	11
2.5	Bakvaktir, bakvaktafrí .....	14
2.6	Vaktavinna .....	15
3	Matar- og kaffitímar - fæði og mötuneyti.....	16
3.1	Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili.....	16
3.2	Matar- og kaffitímar í yfirvinnu .....	17
3.3	Vinna í matar- og kaffitíma .....	17
3.4	Fæði og mötuneyti.....	17
4	Orlof .....	18
4.1	Lengd orlofs .....	18
4.2	Orlofsfé og orlofsuppbót .....	18
4.3	Orlofsárið .....	18
4.4	Sumarorlofstími .....	19
4.5	Ákvörðun orlofs .....	19
4.6	Veikindi í orlofi.....	19
4.7	Frestun orlofs.....	19
4.8	Áunninn orlofsréttur .....	19
4.9	Orlofssjóður .....	19
5	Ferðir og gisting.....	20
5.1	Ferðakostnaður skv. reikningi.....	20
5.2	Dagpeningar innanlands .....	20
5.3	Greiðsluháttur.....	20
5.4	Vinnusókn og ferðir .....	20
5.5	Ferðatími erlendis.....	20
5.6	Dagpeningar á ferðum erlendis .....	21
5.7	Dagpeningar vegna námskeiða o.fl. ....	21
5.8	Gistiaðstaða .....	21
6	Aðbúnaður og hollustuhættir .....	21
6.1	Réttur starfsmanna.....	21
6.2	Lyf og sjúkragögn .....	21
6.3	Slysaætta .....	21

7	Tryggingar .....	22
7.1	Slysatryggingar.....	22
7.2	Farangurstrygging.....	23
7.3	Persónulegir munir .....	23
8	Verkfæri og vinnuföt.....	24
8.1	Verkfæri .....	24
9	Afleysingar.....	24
9.1	Staðgenglar .....	24
10	Fræðslumál.....	25
10.1	Starfsþjálfun á vegum vinnuveitanda .....	25
10.2	Launalaust leyfi .....	25
10.3	Fræðslusjóðir .....	25
11	Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa .....	25
11.1	Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður .....	25
11.2	Réttur til launa vegna veikinda og slysa .....	26
11.3	Starfshæfnisvottorð.....	28
11.4	Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa.....	28
11.5	Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns .....	28
11.6	Skráning veikindadaga .....	29
11.7	Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi.....	29
11.8	Veikindi barna yngri en 13 ára og fjarvistir vegna óviðráðanlegra ástæðna .....	29
12	Tilhögun fæðingarorlofs.....	29
12.1	Gildissvið .....	29
12.2	Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi .....	29
13	Styrktar- og sjúkrasjóður SFR .....	30
13.1	Iðgjaldagreiðslur Isavia ohf. í styrktar- og sjúkrasjóð SFR .....	30
13.2	Starfsendurhæfingarsjóður .....	30
14	Lífeyrissjóður.....	30
14.1	Lífeyrissjóður.....	30
14.2	Viðbótarlífeyrissparnaður .....	31
15	Ráðningarsamningur, uppsagnarfrestur .....	31
15.1	Ráðningarsamningur.....	31
15.2	Uppsagnarfrestur á ótímabundnum ráðningarsamningi .....	31
15.3	Uppsagnarfrestur tímabundið ráðinna og tímavinnumanna. ....	32
16	Launaseðill og félagsgjöld .....	32
16.1	Launaseðill .....	32
16.2	Félagsgjöld .....	32
17	Samstarfsnefnd .....	32
17.1	Samstarfsnefnd.....	32
18	Gildissvið og gildistími.....	33
18.1	Gildissvið .....	33
18.2	Gildistími samningsins .....	33

Bókanir með kjarasamningi Isavia ohf og SFR dags. 29. júní 2011 .....	34
Fylgiskjöl með kjarasamningi Isavia ohf og SFR dags. 29. júní 2011.....	35
Bókanir með kjarasamningi Isavia ohf og SFR dags. 3. júní 2010. ....	40
Fylgiskjöl með kjarasamningi Isavia ohf og SFR dags. 3. júní 2010.....	41

# 1. Kaup

## 1.1 Mánaðarlaun

- 1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu frá og með 1. júní 2011 greidd samkvæmt launatöflu sem fylgir samningi þessum í fylgiskjali 1.

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:

1.6.2011: um 4,25%

1.2.2011: um 3,50%

1.2.2011: um 3,25%

Aðrir kjaratengdir liðir taka sömu breytingum hlutfallslega á sömu dagsetningum, nema annað sé sérstaklega tilgreint í samningnum. Launatafla fylgir samningi þessum og telst hluti hans.

- 1.1.4 Eingreiðsla. Þann 1. ágúst greiðist sérstök eingreiðsla, kr. 50.000, hverjum starfsmanni í fullu starfi sem er við störf í maí og miðast greiðslan við fullt starf í mánuðunum mars-maí. Starfsmenn sem létu af störfum í apríl fá hlutfallslega greiðslu miðað við starfstíma í mars og apríl. Starfsmenn sem hófu störf í apríl eða fyrstu fimm dagana í maí og eru í starfi í maí fá hlutfallslega greiðslu miðað við starfstíma í apríl og maí. Starfsmenn í hlutastarfi fá greitt hlutfallslega miðað við starfshlutfall.

## 1.2 Röðun í launaflokka

- 1.2.1 Grunnröðun starfa fer skv. fylgiskjali 2.

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
Iðnmenntun eða önnur formleg menntun sem sannanlega er notuð í starfi en ekki er tekið tillit til við grunnröðun	1-6
Flugöryggisvarðarnámskeiði lokið	1
Stjórnstöð, stæðisúthlutun Axis, og flugslýsaáætlun fyrir Keflavíkurflugvöll	1-2
Vinnuvélaréttindi (stórar vinnuvélar) sem nýtt eru í starfi eða	1
Meiraprófsréttindi sem nýtt eru í starfi	2
Varðstjóri/stjórnandi með minnst 5 undirmenn eða	1
Varðstjóri/stjórnandi með minnst 15 undirmenn	2-3
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 nýtist í starfi og ekki er tekið tillit til við grunnröðun (hámark 6 flokkar)	1
Þjálfun og kennsla (flugverndarnámskeið)	1

1.2.3. Annað. Isavia ohf skal halda til haga skriflegum forsendum sem liggja að baki hækkunum á launaflokkum skv. gr. 1.2.2. 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 þepi.

## 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.

Á árinu 2011 kr. 50.500.

Á árinu 2012 kr. 51.500.

Á árinu 2013 kr. 52.500.

Á árinu 2011 greiðist sérstak álag á desemberuppbót, kr. 15.000.

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.

## 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 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst., nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klst. frá því hann fór til vinnu en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkalls.

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 kaupi, 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. 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 vaktafríi, miðast upphafið við tímamörk síðasta merkta 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.

Frávíksheimild 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 frávík frá meginreglunni um 11 klst. samfellda hvöld 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 frávík þetta oft 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 þjarga þarf verðmætum. Ennfremur þegar almannaeið krefst þess og/eða halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu.

Sé heimildum til frávíka frá daglegum hvöldartíma skv. þessum lið beitt, skal starfsmaður fá samsvarandi hvöld í staðinn. Í beinu framhaldi af slíkri vinnulotu skal veita starfsmanni 11 klst. hvöld 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, orkuskort, bílana í vélum eða öðrum búnaði eða annarra slíkra ófyrirséðra atvika, má víkja frá ákvæðum um daglega lágmarkshvöld 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 hvöld, sé þess nokkur kostur.

- 2.4.4 Vikulegur hvöldardagur. Á hverju 7 daga tímabili skal starfsmaður fá a.m.k. einn vikulegan hvöldardag sem tengist beint daglegum hvöldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi. Starfsmaður á þannig að fá 35 klst. samfellda hvöld einu sinni í viku.

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

Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum hvöldardegi sé frestað, skal haga töku hvöldardaga þannig að teknir séu tveir hvöldardagar 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. lágmarkshvöld 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 oftari 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 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 frítökuréttar. Heimilt er að greiða út ½ klst. (í dagvinnu) af hverri 1½ klst. sem starfsmaður hefur áunnið sér í frítökurétt, óski hann þess.
- 2.4.5.9 Uppgjör við starfslok. Við starfslok skal ótekinn frítökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Frítökuréttur fyrnist ekki.
- 2.4.6 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.

*Ef starfsmaður nýtur viðbótargreiðslna umfram ákvæði kjarasamnings þessa skal litið svo á að greiðsla skv. gr. 2.5.6. sé þar innifalin.*

- 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 bakvaktagreiðslur 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 4 - 12 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.
- 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.

### **3 Matar- og kaffitímar - fæði og mötuneyti**

#### **3.1 Matar- og kaffitímar 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 kaffitímar, 15 mín. og 20 mín., og teljast þeir til vinnutíma.
- 3.1.5 Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.



### **3.2 Matar- og kaffitímar 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, skulu kaffitímar 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 kaffitíma**

- 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 kaffitímar á yfirvinnutímabili sem unnir eru, greiðast sem viðbót við yfirvinnutíma og auk þess kaffitímar 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 Orlof

### 4.1 Lengd orlofs

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

### 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. Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2011 kr. 26.900.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2012 kr. 27.800.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2013 kr. 28.700.

Á árinu 2011 greiðist sérstakt álag á orlofsuppbót þann 1. ágúst, kr. 10.000.

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 1. maí til 15. september.
- 4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá 160 vinnuskyldustunda orlof sitt á sumarorlofstímabilinu og allt að fullu orlofi á sama tíma, verði því komið við vegna starfa 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 SFR. Gjald þetta skal nema 0,30% af heildarlaunum félagsmanna SFR. 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 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 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 slysatilfellum. Lyf og sjúkragögn skulu vera í vörslu og á ábyrgð verkstjóra og trúnaðarmanna.

## **6.3 Slyshætta**

- 6.3.1 Varast skal eftir föngum, að starfsmaður sé einn við störf þar sem slyshætta er mikil.

Um þetta atriði skal semja þar sem það á við.

## 7 Tryggingar

### 7.1 Slysatriygingar

7.1.1 Starfsmenn skulu slysatriyggðir allan sólarhringinn fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku. Um trygginguna gilda mismunandi bótafjárhæðir og tryggingaskilmálar eftir því hvort starfsmaður verður fyrir slysi í starfi eða utan starfs. Að öðru leyti en tiltekið er í kafla þessum skulu gilda um trygginguna skilmálar viðkomandi tryggingafélags og ákvæði laga um vátryggingasamninga.

#### 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 foreldri eða foreldrum, 67 ára og eldri:

vegna slyss utan starfs 526.100 kr.

vegna slyss í starfi 526.100 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:

vegna slyss utan starfs 1.611.600 kr.

vegna slyss í starfi 3.852.400 kr.

Rétthafar þessara dánarbóta eru foreldrar og börn. Taki báðir þessir aðilar bætur, rennur 1/3 hluti bóta til foreldra en 2/3 hlutar bóta skiptast milli barna að jöfnu.

3. Ef hinn látni var í hjúskap eða í sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar og sem staðið hefur a.m.k. í 2 ár samfellt fyrir andlát hans, skulu bætur til maka eða sambúðaraðila vera:

vegna slyss utan starfs 2.204.700 kr.

vegna slyss í starfi 6.287.000 kr.

Rétthafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðaraðili.

4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn undir 18 ára aldri, til hvers barns:

vegna slyss utan starfs 526.100 kr.

vegna slyss í starfi 1.257.300 kr.

Stundi barn hins látna á aldrinum 18-25 ára nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. sex mánuði ársins er hinn tryggði andast, á það sama rétt til bóta.

Rétthafar dánarbóta þessara eru viðkomandi börn. Bætur greiðast til fjárhaldsmanns ófjárráða barns.

5. Með börnum í 2. og 4. tölulið er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpbörn, börn sambúðaraðila og fósturbörn, sem hinn látni var framfærsluskyldur við sbr. 53. gr. barnalaga nr. 76/2003.

6. Bætur greiðast aðeins skv. einum af töluliðum 1, 2 eða 3. Til viðbótar við bætur skv. 2. og 3. tölulið geta komið bætur skv. 4. tölulið.

7.1.3 Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:

vegna slyss utan starfs	4.238.000	kr.
vegna slyss í starfi	11.181.100	kr.

Bætur greiðast í hlutfalli við tryggingarfjárhæðirnar, þó þannig að hvert örorkustig frá 26-50% vegur tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% vegur þrefalt.

- 7.1.4 Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs í janúar 2005, 239,2 stig. Við uppgjör bóta skal framreikna fjárhæðir þær sem samið var um í samkomulagi aðila 22. desember 2004 og miðast við nóvembermánuð 2004, miðað við þær breytingar sem orðið hafa á vísitölu neysluverðs frá þeim tíma, 237,9 stig, til uppgjörsmánaðar bóta. Vísitölubinding bóta takmarkast við 3 ár frá slysdegi.

- 7.1.5 Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart vátryggða, skulu slysabætur skv. slysatryggingum þessum koma að fullu til frádráttar skaðabótum er honum kann að verða gert að greiða.

- 7.1.6 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 skv. reglum sem Isavia ohf. setur að höfðu samráði í samstarfsnefnd.

## 7.3 Persónulegir munir

- 7.3.1 Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu, svo sem úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt skv. mati. Náist ekki samkomulag, skal tjónið metið af einum fulltrúa frá hvorum aðila.

Slík tjón verða einungis bætt ef þau verða vegna óhapps á vinnustað. Eigi skal bæta slík tjón ef þau verða sannanlega vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns.

## 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.

### 8.2 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 lätin 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.

## 9 Afleysingar

### 9.1 Staðgenglar

9.1.1 Starfsmanni sem 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. Að jafnaði þarf ekki að fela starfsmanni sérstaklega að gegna starfi yfirmanns nema fjarvera yfirmanns vari lengur en 7 vinnudaga samfelld.

9.1.2 Ákvæði 1. mgr. á ekki við um launað staðgengilsstarf.



## 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 Launalaust leyfi

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

### 10.3 Fræðslusjóðir

10.3.1 Vinnuveitandi greiðir mánaðarlega framlag í starfsmenntunarsjóð SFR fyrir félagsmenn SFR, sem nemur 0,22% af dagvinnulaunum starfsmanna.

10.3.2 Vinnuveitandi greiðir sérstakt gjald í þróunar- og símenntunarsjóð. Gjald þetta skal nema 0,50% af heildarlaunum félagsmanna.

10.3.3 Vinnuveitandi greiðir sérstakt framlag til Fræðslusetursins Starfsmenntar. Framlag þetta skal nema 0,25% af heildarlaunum starfsmanna.

## 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 Skyld er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lögmæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greidd af vinnuveitanda.
- 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 framantalinna 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 samfelld í starfi	14 dagar

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

Við framantalinna 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.

- 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 ávinnsurétti 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 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 lækni 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 átti 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 læknisvottorði 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 Tilhögun fæðingarorlofs**

### **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 maí 2010 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 Styrktar- og sjúkrasjóður SFR

### 13.1 Iðgjaldagreiðslur Isavia ohf. í styrktar- og sjúkrasjóð SFR

- 13.1.1 Iðgjald Isavia ohf. skal nema 0,75% af heildarlaunum þeirra starfsmanna sem falla undir samning þennan. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftir á skv. Útreikningi launagreiðanda.

### 13.2 Starfsendurhæfingarsjóður

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

## 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%.

*Þeir starfsmenn sem nú greiða til B deildar LSR geta valið að greiða áfram í B deildina sem einstaklingsaðild sbr. lög um LSR eða valið að greiða til A deildar LSR.*

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

Kjósi starfsmaður að eiga aðild að öðrum lífeyrissjóði en LSR gegn 8% mótframlagi vinnuveitanda þá á hann rétt á 3,5% viðbótarframlagi til lífeyrissparnaðar sem hann ráðstafar sjálfur. Framlag þetta fellur niður gerist starfsmaður aðili að LSR.

## **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 Ráðningarsamningur og uppsagnarfrestur**

### **15.1 Ráðningarsamningur**

15.1.1 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.

### **15.2 Uppsagnarfrestur á ótímabundnum ráðningarsamningi**

15.2.1 Uppsagnarfrestur. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur á reynslutíma er ein vika. Reynslutími er þrjú mánuðir. Eftir þriggja mánaða samfelld starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera einn mánuður og þrjú mánuðir eftir sex mánaða samfelld starf. Uppsagnarfrestur að loknum reynslutíma miðast við mánaðarmót.

15.2.2 Uppsagnarfrestur eftir tíu ára samfelldt starf. Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfelldt starf hjá sama vinnuveitanda, 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.

### **15.3 Uppsagnarfrestur tímabundið ráðinna og tímavinnumanna.**

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

Heimilt er að ákveða í ráðningarsamningi að annar hvor aðila geti slitið ráðningarsambandinu fyrir. Fer þá um uppsagnarfrest skv. gr. 15.1.1.

## **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 SFR. 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 Samstarfsnefnd**

### **17.1 Samstarfsnefnd**

17.1.2 Samstarfsnefnd skipuð einum til 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 SFR sem starfa hjá Isavia ohf. á Keflavíkurflugvelli. Samningurinn tekur til starfa sem skilgreind eru í samningnum og annarra starfa sem félagsmenn SFR hafa sinnt venju samkvæmt.

- 18.1.1 Félagsmenn A - hluta SFR og FFR hafa forgangsrétt við ráðningar til þeirra starfa á Keflavíkurflugvelli sem kjarasamningur nær til og hafa þar jafnan rétt, þegar þess er krafist og félagsmenn bjóðast sem eru hæfir til þeirrar vinnu sem um er að ræða.

Forgangsréttarákvæðið miða að því að félagsmönnum A - hluta SFR og FFR sé tryggður hliðstæður forgangsréttur og félagsmönnum annarra stéttarféлага á svæðinu.

### 18.2 Gildistími samningsins

- 18.2.1 Kjarasamningur þessi gildir frá 1. júní 2011 til 30. apríl 2014 og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

Verði gerðar breytingar á samningsákvæðum eða samningstíma á grundvelli forsenduákvæðis í kjarasamningum SA og aðildarsamtaka ASÍ, dags. 5. maí 2011, skal það sama gilda um samning þennan.

Reykjavík, 29. júní 2011

F.h. Samtaka atvinnulífsins (SA)  
Álfheiður Sívertsen (sign)  
Elín Árnadóttir (sign)  
Sigurður Ólafsson (sign)

F.h. SFR Stéttarfélags í almannajónustu  
Árni St. Jónsson (sign)  
Kristján Þór Karlsson (sign)  
Anna Eyjólfsdóttir (sign)  
Hildur Ásmundsdóttir (sign)  
Guðmundur Símonarson (sign)

## **Bókanir með kjarasamningi Isavia ohf og SFR dags. 29. júní 2011**

### **Bókun 1**

Samningsaðilar eru sammála um að vinna áfram við að þróa það kerfi, sem gefur möguleika á mati inn í launaflokka skv. 1.2.2. Meðal annars er skoðað hvort þurfi að aðlaga kerfið að nýrri grunnlaunaröðun og skoða skal hvernig allir starfsmenn geti átt skýrari möguleika á framgöngu skv. kerfinu. Þannig má einnig á samningstímanum bregðast við því að ný störf komi inn og núverandi störf breytist eða falli brott.

Í þessu skyni skal gangsetja starfshóp með fulltrúum Isavia og fulltrúum stéttarfélaganna. Starfshópurinn skal hefja störf eigi síðar en 1. október 2011 og skal hann skila fyrstu tillögum ekki síðar en 1. febrúar 2012.

### **Bókun 2**

Isavia og FFR/SFR eru sammála um að fela samstarfsnefnd að skoða þær vinnureglur Isavia sem lúta að starfslokum starfsmanna sem nú eru í gildi. Markmið þeirrar skoðunar er að gera ferli við uppsagnir af háflu Isavia gagnsætt og skýrt. Aðilar munu hefja þá vinnu í september 2011 og henni á að vera lokið í febrúar 2012.

## Fylgiskjöl með kjarasamningi Isavia ohf og SFR dags. 29. júní 2011

### Fylgiskjal 1

Launatafla 1. júní 2011

	Byrjun	eftir 1 ár	eftir 2 ár	eftir 5 ár
Lfl	A	B	C	D
1	172.925	177.753	182.725	187.847
2	176.144	181.068	186.140	191.364
3	179.427	184.449	189.622	194.951
4	182.775	187.898	193.175	198.610
5	186.191	191.416	196.798	202.343
6	189.675	195.005	200.494	206.149
7	193.227	198.665	204.264	210.032
8	196.853	202.398	208.110	213.993
9	200.550	206.206	212.032	218.033
10	204.321	210.089	216.032	222.154
11	208.167	214.052	220.113	226.356
12	212.090	218.093	224.275	230.644
13	216.092	222.214	228.521	235.016
14	220.173	226.419	232.852	239.477
15	224.337	230.707	237.268	244.026
16	228.584	235.081	241.774	248.667
17	232.915	239.543	246.369	253.401
18	237.334	244.094	251.057	258.229
19	241.841	248.736	255.838	263.153
20	246.437	253.471	260.714	268.176
21	251.126	258.300	265.689	273.299
22	255.909	263.225	270.762	278.526
23	260.787	268.250	275.938	283.856
24	265.762	273.375	281.216	289.293
25	270.838	278.603	286.601	294.861
26	276.014	283.935	292.093	300.756
27	281.295	289.373	297.837	306.771
28	286.681	294.946	303.794	312.907
29	292.175	300.845	309.870	319.166
30	297.924	306.861	316.067	325.550
31	303.882	312.998	322.389	332.060
32	309.959	319.258	328.836	338.701
33	316.159	325.644	335.413	345.475
34	322.482	332.156	342.120	352.384
35	328.932	338.800	348.963	359.432
36	335.511	345.575	355.943	366.620
37	342.220	352.487	363.061	373.953
38	349.065	359.537	370.323	381.432
39	356.046	366.728	377.729	389.061
40	363.167	374.063	385.284	396.843
41	370.430	381.544	392.989	404.779
42	377.838	389.174	400.849	412.875
43	385.396	396.957	408.866	421.132
44	393.104	404.897	417.044	429.555
45	400.965	412.994	425.384	438.146
46	408.985	421.254	433.892	446.909
47	417.165	429.680	442.569	455.847
48	425.508	438.273	451.421	464.963
49	434.018	447.039	460.450	474.263
50	442.698	455.979	469.659	483.749

Launatafla 1. febrúar 2012

	Byrjun	eftir 1 ár	eftir 2 ár	eftir 5 ár
Lfl	A	B	C	D
1	183.925	188.753	193.725	198.847
2	187.144	192.068	197.140	202.364
3	190.427	195.449	200.622	205.951
4	193.775	198.898	204.175	209.610
5	197.191	202.416	207.798	213.343
6	200.675	206.005	211.494	217.149
7	204.227	209.665	215.264	221.032
8	207.853	213.398	219.110	224.993
9	211.550	217.206	223.032	229.033
10	215.321	221.089	227.032	233.154
11	219.167	225.052	231.113	237.356
12	223.090	229.093	235.275	241.644
13	227.092	233.214	239.521	246.016
14	231.173	237.419	243.852	250.477
15	235.337	241.707	248.268	255.026
16	239.584	246.081	252.774	259.667
17	243.915	250.543	257.369	264.401
18	248.334	255.094	262.057	269.229
19	252.841	259.736	266.838	274.153
20	257.437	264.471	271.714	279.176
21	262.126	269.300	276.689	284.299
22	266.909	274.225	281.762	289.526
23	271.787	279.250	286.938	294.856
24	276.762	284.375	292.216	300.293
25	281.838	289.603	297.601	305.861
26	287.014	294.935	303.093	311.756
27	292.295	300.373	308.837	317.771
28	297.681	305.946	314.794	323.907
29	303.175	311.845	320.870	330.336
30	308.924	317.861	327.130	336.944
31	314.882	323.998	333.673	343.682
32	320.959	330.432	340.345	350.555
33	327.225	337.041	347.152	357.567
34	333.769	343.782	354.095	364.717
35	340.444	350.658	361.177	372.012
36	347.254	357.670	368.401	379.452
37	354.198	364.824	375.768	387.041
38	361.283	372.121	383.284	394.782
39	368.508	379.563	390.950	402.678
40	375.878	387.155	398.769	410.733
41	383.396	394.898	406.744	418.946
42	391.063	402.795	414.878	427.325
43	398.884	410.850	423.177	435.872
44	406.862	419.068	431.640	444.589
45	414.999	427.448	440.272	453.481
46	423.300	435.998	449.078	462.551
47	431.765	444.719	458.059	471.801
48	440.401	453.613	467.221	481.237
49	449.208	462.685	476.566	490.863
50	458.192	471.938	486.097	500.680

Launatafla 1. febrúar 2013

	Byrjun	eftir 1 ár	eftir 2 ár	eftir 5 ár
Lfl	A	B	C	D
1	194.925	199.753	204.725	209.847
2	198.144	203.068	208.140	213.364
3	201.427	206.449	211.622	216.951
4	204.775	209.898	215.175	220.610
5	208.191	213.416	218.798	224.343
6	211.675	217.005	222.494	228.149
7	215.227	220.665	226.264	232.032
8	218.853	224.398	230.110	235.993
9	222.550	228.206	234.032	240.033
10	226.321	232.089	238.032	244.154
11	230.167	236.052	242.113	248.356
12	234.090	240.093	246.275	252.644
13	238.092	244.214	250.521	257.016
14	242.173	248.419	254.852	261.477
15	246.337	252.707	259.268	266.026
16	250.584	257.081	263.774	270.667
17	254.915	261.543	268.369	275.401
18	259.334	266.094	273.057	280.229
19	263.841	270.736	277.838	285.153
20	268.437	275.471	282.714	290.176
21	273.126	280.300	287.689	295.299
22	277.909	285.225	292.762	300.526
23	282.787	290.250	297.938	305.856
24	287.762	295.375	303.216	311.293
25	292.838	300.603	308.601	316.861
26	298.014	305.935	314.093	322.756
27	303.295	311.373	319.837	328.771
28	308.681	316.946	325.794	334.907
29	314.175	322.845	331.870	341.336
30	319.924	328.861	338.130	347.944
31	325.882	334.998	344.673	354.852
32	331.959	341.432	351.406	361.949
33	338.225	348.041	358.435	369.188
34	344.769	354.955	365.603	376.571
35	351.509	362.054	372.915	384.103
36	358.540	369.295	380.374	391.784
37	365.710	376.681	387.981	399.620
38	373.024	384.215	395.741	407.613
39	380.484	391.899	403.655	415.765
40	388.094	399.737	411.729	424.082
41	395.856	407.732	419.963	432.562
42	403.772	415.885	428.362	441.214
43	411.848	424.203	436.930	450.038
44	420.085	432.688	445.669	459.038
45	428.487	441.341	454.581	468.219
46	437.057	450.168	463.673	477.584
47	445.798	459.172	472.946	487.135
48	454.714	468.355	482.406	496.877
49	463.808	477.722	492.055	506.816
50	473.083	487.276	501.895	516.953

## Fylgiskjal 2.

Samkomulag er um að vinnublað frá 22. júní 2011 verði lagt til grundvallar við raunverulega röðun flugverndarstarfsmanna á Keflavíkurflugvelli í launaflokka, en þar er raunveruleg röðun skýrð með grunnröðun auk aukaflokka úr grein 1.2.2.

Hækkun á grunnröðun flugöryggisvarða á Keflavíkurflugvelli verður sem hér segir:

	Núverandi	1/6	1/12	1/12	1/12	1/3
<b>Starfsheiti</b>						
<b>Afleysingar</b>	7	7	7	7	8	8
<b>Flugöryggisvörður</b>	9	10	11	12	12	13
<b>Aðstoðarvarðstjóri</b>	13	15	15	16	17	17
<b>Varðstjóri</b>	19	19	19	19	20	20

Aðalvarðstjórar falla út úr grunnröðun starfsheita í fylgiskjali 2 í nógildandi kjarsamningi.

### Fylgiskjal 3. Vinnublað frá 22. júní 2011

Starfsheiti - lýsingar og skilgreiningar - Grunnröðun í dag vs. raunröðun í dag.

1. Flugöryggisvörður afleysingar
  - a. Hefur lokið námskeiði og starfar við framkvæmd flugverndar
  - b. Grunnröðun er í raun  $6+1=7$
2. Flugöryggisvörður
  - a. Hefur lokið námskeiði og starfar við framkvæmd flugverndar t.d. vopnaleyit, aðgangsstjórnun eða eftirlit (stjórnstöð)
  - b. Viðbótarlaunaflokkar koma úr gullkistu. Formlega er gengið frá breytingum frá grunnröðun, og heildarlaunaröðun er endurskoðuð a.m.k. árlega.
  - c. Grunnröðun er í raun  $7+2=9$  (innifalið sem áður var vegna námskeiðs og álags/FFK)
3. Aðstoðarvarðstjóri
  - a. Stjórnun og ýmis þekking til að geta jafnframt gengið til flestra verka sinna starfsmanna
  - b. Ný grunnröðun innifelur flokka fyrir stjórnun, ábyrgð, álag, verkþjálfun (on job training) o.þ.h.
  - c. Skal hafa lokið námskeiði í stjórnun.
  - d. Viðbótarlaunaflokkar koma til viðbótar úr gullkistu. Formlega er gengið frá breytingum frá grunnröðun, og heildarlaunaröðun er endurskoðuð a.m.k. árlega.
  - e. Grunnröðun er í raun  $7+6=13$
4. Varðstjóri
  - a. Stjórnun og ýmis þekking til að geta jafnframt gengið til flestra verka sinna starfsmanna
  - b. Ný grunnröðun innifelur flokka fyrir stjórnun, ábyrgð, álag, verkþjálfun (on the job training) o.þ.h.
  - c. Skal hafa lokið námskeiði í stjórnun.
  - d. Grunnröðun er í raun  $14+5=19$
5. Aðalvarðstjóri
  - a. Stjórnun og ýmis þekking til að geta jafnframt gengið til flestra verka sinna millistjórnenda og starfsmanna
  - b. Skal hafa lokið námskeiði í stjórnun
  - c. Séu a.m.k. 6% hærri en grunnröðun varðstjóra. Annars persónubundin laun.

Athugasemdir v. stjórnenda:

Gullkistuflokkurinn „þjálfun og kennsla“ á eingöngu við kennslu s.s. í kennslustofu hvað varðar flugverndarsvið.

Unnið á fundi í Keflavík 22. júní.

Helgi Haraldsson, Einar Ásbjörn Ólafsson, Hildur K. Ásmundsdóttir, Kristján Jóhannsson, Sigurður Ólafsson og Elín Árnadóttir.

## **Bókanir með kjarasamningi Isavia ohf og SFR dags. 3. júní 2010.**

### **Bókun 1**

Samkomulag er um að SFR geti árlega innan samstarfsnefndar fengið upplýsingar um launaröðun og launaþróun þeirra starfsmanna sem eru félagsmenn SFR. Þessar upplýsingar eru einungis ætlaðar til vinnu innan samstarfsnefndar og vegna framkvæmdar kjarasamnings. Fara skal með þessar upplýsingar sem trúnaðarmál.

### **Bókun 2**

Vegna eldri ákvæða greinar 5.4.4 um ferðatíma í kjarasamningi SFR og fjármálaráðherra eru aðilar sammála um að núverandi greiðslum, 30 mín. hvern vinnudag (mætingu), verði breytt í fasta sérgreiðslu hjá þeim starfsmönnum sem eru í starfi við undirritun samnings þessa og notið hafa þessara greiðslna. 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. júní 2010.

### **Bókun 3**

Ný launatafla tekur gildi 1. apríl 2010 með kjarasamningi þessum og kemur í stað eldri launatöflu Keflavíkurflugvallar ohf. Störfum er raðað inn í nýja töflu og starfsmönnum raðað á grundvelli starfsaldurs og á forsendum færniþátta skv. gr. 1.2.2. í samningi þessum. Samsetning launa getur breyst en á móti lægri grunnlaunum og yfirborgun tekur ný launatafla gildi með hærri grunnlaunum á móti lækkun yfirborgunar frá sama tíma. Föstum óunnum yfirvinnutímum fækkar þannig á móti hærri grunnlaunum, þó þannig að eftir standi að lágmarki 1,5% hækkun fastra launa 1. apríl 2010. Nái ný grunnröðun ekki lágmarkshækkun skal hækka aðrar greiðslur starfsmanns (sérgreiðslur / fasta yfirvinnutíma starfsmanns) þar til lágmarkshækkun er náð.

Samkomulag er um að laun öryggisvarða sem nú eru í starfi í Keflavík verði samræmd frá og með 1. júlí 2009 þannig að sömu launaflokkar eftir starfsaldri gildi. Ný röðun í launaflokka tekur svo gildi 1. apríl 2010 eins og hjá öðrum starfsmönnum.

### **Bókun 4**

Aðilar eru sammála um að Isavia og Fræðslusetrið Starfsmennt vinni að fræðslu og þjálfunarkerfi fyrir félagsmenn SFR og FFR hjá Isavia ohf. Stefnt er að því að gangsetja undirbúningsvinnu vegna þessa á haustdögum 2010.



## Fylgiskjöl með kjarasamningi Isavia ohf og SFR dags. 3. júní 2010.

### Fylgiskjal 1

Launatafla 1.apríl 2010:

Lfl	eftir			
	byrjun	1	2	5
A	B	C	D	
1	157.000	161.710	166.561	171.558
2	160.140	164.944	169.893	174.989
3	163.343	168.243	173.290	178.489
4	166.610	171.608	176.756	182.059
5	169.942	175.040	180.291	185.700
6	173.341	178.541	183.897	189.414
7	176.807	182.112	187.575	193.202
8	180.344	185.754	191.327	197.066
9	183.951	189.469	195.153	201.008
10	187.630	193.258	199.056	205.028
11	191.382	197.124	203.037	209.128
12	195.210	201.066	207.098	213.311
13	199.114	205.087	211.240	217.577
14	203.096	209.189	215.465	221.929
15	207.158	213.373	219.774	226.367
16	211.301	217.640	224.170	230.895
17	215.527	221.993	228.653	235.513
18	219.838	226.433	233.226	240.223
19	224.235	230.962	237.891	245.027
20	228.719	235.581	242.648	249.928
21	233.294	240.293	247.501	254.926
22	237.960	245.098	252.451	260.025
23	242.719	250.000	257.500	265.225
24	247.573	255.000	262.650	270.530
25	252.525	260.100	267.903	275.941
26	257.575	265.302	273.261	281.459
27	262.727	270.608	278.727	287.088
28	267.981	276.021	284.301	292.830
29	273.341	281.541	289.987	298.687
30	278.808	287.172	295.787	304.661
31	284.384	292.915	301.703	310.754
32	290.071	298.774	307.737	316.969
33	295.873	304.749	313.892	323.308
34	301.790	310.844	320.169	329.774
35	307.826	317.061	326.573	336.370
36	313.983	323.402	333.104	343.097

<b>37</b>	320.262	329.870	339.766	349.959
<b>38</b>	326.668	336.468	346.562	356.958
<b>39</b>	333.201	343.197	353.493	364.098
<b>40</b>	339.865	350.061	360.563	371.380
<b>41</b>	346.662	357.062	367.774	378.807
<b>42</b>	353.595	364.203	375.129	386.383
<b>43</b>	360.667	371.487	382.632	394.111
<b>44</b>	367.881	378.917	390.285	401.993
<b>45</b>	375.238	386.495	398.090	410.033
<b>46</b>	382.743	394.225	406.052	418.234
<b>47</b>	390.398	402.110	414.173	426.598
<b>48</b>	398.206	410.152	422.457	435.130
<b>49</b>	406.170	418.355	430.906	443.833
<b>50</b>	414.293	426.722	439.524	452.710

## Fylgiskjal 2

<b>Fylgiskjal 2</b>			
<b>Keflavíkurlflugvöllur</b>			
Grunnröðun starfsheita:		Grunnröðun starfsflokka:	
<b>Starfsheiti</b>	<b>Launaflokkur</b>	<b>Starfsflokkur</b>	<b>Launaflokkur</b>
Kerrusmölun	5	Flugvallarstarfsmaður:	5
Flugöryggisvörður afleysingar	6		6
Flugöryggisvörður	7		7
Aðstoðarvarðstjóri	7	Verkstjóri	14
Aðalvarðstjóri	14	Skrifstofumaður	15
Varðstjóri	14	Sérhæfður skrifstofumaður	18
Aðalbókari	15		
Bókari	15		
Gjaldkeri	15		
Markaðsfulltrúi	15		
Þjónustufulltrúi	15		
Eftirlitsmaður	18		
Launafulltrúi	18		