

Samkomulag um framlengingu kjarasamnings

SFR

og

Samtaka atvinnulífsins vegna Isavia ohf

1.gr

Gildistími

Kjarasamningur aðila framlengist til 31. mars 2019 með þeim breytingum sem hér greinir.

2. gr.

Laun

Launabreytingar á samningstímanum

1.júní 2017 4,5%

1. maí 2018 3%

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

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

3. gr.

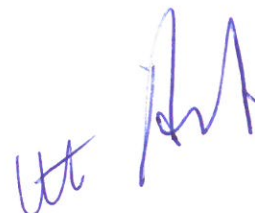
Eingreiðsla

Starfsmenn sem voru við störf 1. mars 2017 og eru enn í starfi þann 1. júní 2017 fá þann 1. júlí eingreiðslu að upphæð 90.000 kr. miðað við fullt starf á tímabilinu. Hafi starfsmenn verið í launalausum leyfi hluta tímans hlutfallast greiðslan m.v. starfstíma.

4. gr.

Röðun í launaflokka

Breytingar á röðun frá 1. júní 2017:



- Farþegaþjónusta lfl. 11 við fastráðningu
- Aðstoðarvarðstjóri (flugvernd) lfl. 24
 - Launaflokkur inniheldur alla þætti ákvæðis 1.2.2 nema lfl. vegna endurmenntunar
- Varðstjóri (flugvernd) lfl. 28
 - Launaflokkur inniheldur alla þætti ákvæðis 1.2.2 nema lfl. vegna endurmenntunar

Breytingar á launaröðun frá 1. maí 2018:

- Farþegaþjónusta lfl. 12 við fastráðningu

5.gr. Desember- og orlofsuppbætur

Orlofsuppbót m.v. fullt starf:

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

Desemberuppbót m.v. fullt starf:

- Desemberuppbót 2017 kr. 86.000
- Desemberuppbót 2018 kr. 89.000

6 .gr. Prekálág

Frá 1. maí 2017 gildir:

Prekálág 2

Sérstakt þrekálág skal greitt félagsmönnum SFR sem kjósa að standast þrekpróf 2. Prekálág 2 er föst krónutala, kr. 12.200,- á mánuði (með orlofi). Upphæðin tekur almennum hækkunum skv. grein 1.1.1.

Sjá að öðru leyti fylgiskjal 2 um útfærslu þrekálágs.

7. gr. Orlofssjóður

Frá 1. maí 2018 verður gjald í orlofssjóð 0,5% af heildarlaunum.

8. gr.

Samningsforsendur

Samningur þessi hvílir á tveimur forsendum:

Annarsvegar að verði hækkun launa fyrir sambærileg störf eða samningskostnaður meiri í samningi SA/Isavia við LSS eða FFR þá munu félagsmenn SFR njóta sambærilegra breytinga á launakjörum sínum.

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

9. gr.

Afgreiðsla kjarasamningsins

Tilkynna skal um afgreiðslu kjarasamningsins fyrir kl. 12:00 þann 12. júní 2017

Reykjavík 1.júní 2017

F.h. SA vegna Isavia ohf.

F.h. SFR

Kristján Páll
Sigrún Elfa
Hankur Þór Arnason

Árni Þ. Þórunn
Þórunn
Þórunn Þórunn
Kochyja Þórunn
Guðbrattur Þ. Þórunn
Hildur K. Þórunn
Daniel Rósin Þórunn

Bókanir

Bókun 1

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 (þó aldrei styttri en 4 mánuðir) og fellur niður án uppsagnar, eða til lengri tíma sem einungis má segja upp með samningsbundum fyrirvara. Viðbótarlaunalokkar úr einum þætti skerða ekki launaflokka úr öðrum þætti.

Bókun 2

Samstarfsnefnd skv. gr. 17.1.2

Aðilar er 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

Launafulltrúar, skrifstofumenn og bókarar

Aðilar eru sammála um að farið verði yfir launakjör ofantalinna hópa í samstarfsnefnd aðila á fyrsta fundi eftir samþykkt samnings þessa.

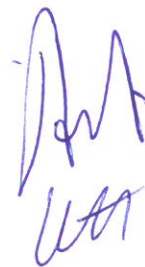



Fylgiskjal 1 vegna lagfæringar á launatöflu sbr. 1. gr. kjarasamnings.

1.janúar 2019 verður launatafla lagfærð þannig að 2% bil verður milli launaflokka en 2,5% bil milli þrepa.

Við vörpun yfir í nýja launatöflu skal við það miðað að launaflokkur starfsmanns í fyrsta þrepi sé varpað yfir í fyrsta þrep nýrrar launatöflu þangað sem launatala er jöfn eða í næsta launaflokk fyrir ofan. Síðan ráðast starfsmaður í viðeigandi starfsaldursþrep.

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

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized initials and a surname, located in the lower right quadrant of the page.

Fylgiskjal 2 við 6. grein kjarasamnings

Viðmið í tengslum við mat á greiðslu heilsubótarálags

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

Standist starfsmaður þolprófið og mætir í heilsufarsmælingu ávinnur hann sér rétt til greiðslu næstu 12 mánuði, vegna heilsubótarálags sem lið í því að viðhalda vinnustyrk vegna líkamlegs álags sem starfinu fylgir.

Tekið skal tillit til skertrar hreyfigetu og annað sem hamlað getur venjubundnu þolprófi. Gagnvart þeim einstaklingum skal fara fram annars konar mæling.

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

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

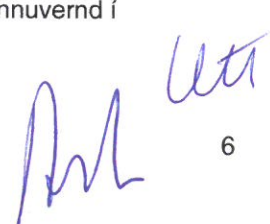
Samhliða heilsufarsmælingu er framkvæmt Astrand þolpróf þar sem starfsmaður hjólar 6 mínútur á meðal þungu álagi. Niðurstöður gefa áætlun á súrefnisupptöku sem er mælikvarði á þolástand. Til grundvallar er lagt það álag sem hjólað er á, kyn, aldur, þyngd og hjartsláttur í lok prófs. Að lágmarki þurfa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

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

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

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

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



Tafla 1

| Aldur/konur | Hámarkssúrefnisupptaka (VO^2 /ml/kgx $\dot{m}in$) | | | | |
|-------------|---|---------|-------|-------|---------|
| | Lágm | Sæmileg | Meðal | Há | Mjög há |
| 20-29 | 28 | 29-34 | 35-43 | 44-48 | >49 |
| 30-39 | 27 | 28-33 | 34-41 | 42-47 | >48 |
| 40-49 | 25 | 26-31 | 32-40 | 41-45 | >46 |
| 50-65 | 21 | 22-28 | 29-36 | 37-41 | >42 |

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

Handwritten signature