

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

Isavia ohf.

og

Sameykis - Stéttarfélags í almannapjónustu

Gildistími til 1. febrúar 2028

Kjarasamningurinn er gefinn út af Sameyki – stéttarfélagi og ISAVIA ohf.

Hann byggir á kjarasamningi Sameykis – stéttarfélags í almannapjónustu og Isavia ohf., dags. 29. júní 2011, framlengingum á kjarasamningi, fylgiskjölum og bókunum.

Frumeintök samkomulaga sem gerð hafa verið milli aðila halda gildi sínu og byggir þessi útgáfa á þeim.

Gildistími samningsins er til 1. febrúar 2028.

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

Samningurinn er gefinn út í febrúar 2026.

Efnisyfirlit

1. KAUP	4
2. UM VINNUTÍMA	6
3. MATAR- OG KAFFITÍMAR - FÆÐI OG MÖTUNEYTI.....	11
4. ORLOF	12
5. FERÐIR OG GISTING	13
6. AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR.....	14
7. TRYGGINGAR.....	15
8. VERKFÆRI OG VINNUFÖT.....	16
9. AFLEYSINGAR	17
10. FRÆÐSLUMÁL.....	17
11. RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA.....	17
12. TILHÖGUN FÆÐINGARORLOFS	20
13. STYRKAR- OG SJÚKRASJÓÐUR SAMEYKIS	21
14. LÍFEYRISSJÓÐUR.....	21
15. RÁÐNINGARSAMNINGUR OG UPPSAGNARFRESTUR	22
16. LAUNASEÐILL OG FÉLAGSGJÖLD.....	22
17. SAMSTARFSNEFND.....	23
18. GILDISSVIÐ OG GILDISTÍMI	23
BÓKANIR MEÐ KJARASAMNINGI	25
FYLGISKJÖL MEÐ KJARASAMNINGI	27

1. Kaup

1.1 Mánaðarlaun

1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu frá og með 1. febrúar 2024 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 Launabreytingar

Laun taka hlutfallshækkun, með krónutöluhækkun að lágmarki, nema annað leiði af launatöflum sem fylgja kjarasamningi þessum. Með mánaðarlaunum er átt við föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu.

1. febrúar 2024: 3,25% eða 23.750 kr.

1. janúar 2025: 3,50% eða 23.750 kr.

1. janúar 2026 3,50% eða 23.750 kr.

1. janúar 2027 3,50% eða 23.750 kr.

Kjarasamningi þessum fylgja launatöflur vegna áranna 2024-2027, sem eru hluti samningsins.

Kjaratengdir liðir kjarasamninga

Kjaratengdir liðir kjarasamninga hækka sem hér segir, nema um annað hafi verið samið:

1. febrúar 2024 3,25%

1. janúar 2025: 3,50%

1. janúar 2026 3,50%

1. janúar 2027 3,50%

1.2 Röðun í launaflokka¹

1.2.1 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
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 áreitiss	1-4

¹ Skv. samkomulagi aðila frá 7. maí 2024 var framgangskerfi fært úr kjarasamningi til samstarfsnefndar ásamt skýringum með framgangskerfi. Samstarfsnefnd heldur utan um forsendur sem liggja að baki breytingum á launaflokkum.

Hverjar 30 klst. í endurmenntun sem starfsmaður aflar sér sjálfur, sannanlega nýttist í starfi og ekki er tekið tillit til við grunnröðun (hámark 6 flokkar)	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 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 Persónuuppbót fyrir hvert almanaksár miðast við fullt starf er:

Á árinu 2024	kr. 106.000
Á árinu 2025	kr. 110.000
Á árinu 2026	kr. 114.000
Á árinu 2027	kr. 118.000

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 Greiðslur vegna símakostnaðar

Frá 1. mars 2020 fá allir starfsmenn á útkallslista vegna neyðarútkalls greiðslu kr. 3.600 á mánuði vegna farsímabúnaðar og rekstrarkostnaðar.

2. Um vinnutíma

2.1 Almenn

2.1.1 Vinnuvika starfsmanna í fullu starfi skal vera 40 stundir² 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 Ísavia 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 Samkvæmt samkomulagi aðila frá 7. maí 2024 um breytingu á tilraunaverkefni um vinnutímastyttingu frá 3. mars 2023 er vinnutími 37 klst. á viku.

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 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 eftirá 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 vaktafrí, 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 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.

Fráviksheimild 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 almannaeið krefst þess og/eða halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu.

Sé heimildum til frávíka 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 náttúruaflla, slysa, orkuslots, 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 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 **Frítökuréttur**

2.4.5.1 **Almenn skilyrði frítökuréttar.** Hafi stjórnandi metið það svo að brýn nauðsyn sé til að starfsmaður mæti til vinnu áður en 11 klst. lágmarkshvöld er náð, skapast frítökuréttur, 1½ klst. (í dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist. Ávinnsla frítökuréttar 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 frítökurétt.

2.4.5.2 **Samfelld hvíld rofin með útkalli – Frítökuréttur 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 frítökurétti, 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. Frítökuréttur, 1,5 klst. (dagvinna) safnast upp fyrir hverja klst. sem unnin var umfram 16 klst.

- 2.4.5.4 **Aukinn frítökuréttur vegna samfelldrar vinnu umfram 24 klst.** Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að starfsmaður vinni samfellt fullar 24 stundir, skal frítökuréttur aukast þannig að hver heil stund umfram 24 veitir frítökurétt sem er 1,8% lengri en sá frítökuréttur 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 frítökuréttur, 1½ klst. í dagvinnu fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist.
- 2.4.5.6 **Upplýsingar um frítökurétt á launaseðli.** Uppsafnaður frítökuréttur skal koma fram á launaseðli og hann skal veittur í hálfum eða heilum dögum.
- 2.4.5.7 **Frítaka.** Frítökuréttur skal veittur í samráði við starfsmann enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar stundir og skal frítaka 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 fýrnist 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 bakvaktargreiðslur falli ekki niður í útköllum, að hluta til eða öllu leyti.

2.6 Vaktavinna

- 2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum, skulu fá álag fyrir unnin störf á þeim tíma er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1.
- 2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum, skal vaktskrá er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt skv. skránni hefst nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest. Ef vaktskrá er breytt með skemmri fyrirvara en 24 klst., skal viðkomandi starfsmanni greitt aukalega 6 klst. í yfirvinnu. Sé fyrirvarinn 24 - 168 klst. (ein vika) skal greiða 4 klst. í yfirvinnu.
- Hér er eingöngu átt við breytingu á skipulagðri vakt en ekki aukavakt.
- 2.6.3 Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.6.4 Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 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, fær frí á óskertum föstum launum í 88³ 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. Ávinnsla leyfisins miðast við almanaksárið.⁴
- Með reglubundnum vöktum er átt við vaktir sem skipulagðar eru alla daga ársins að meðtöldum sérstökum frídögum og stórhátíðardögum.*
- 2.6.8 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.⁵
- 2.6.9 Vinni vaktavinnnumenn 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.⁶
- 2.6.10 Starfsmenn sem vinna reglubundna vaktavinnu, skulu undanþegnir næturvöktum ef þeir óska er þeir hafa náð 55 ára aldri.

³ 81,4 m.v. 37 stunda vinnuviku.

⁴ Gr. 2.6.8 [um bætingu] fellur út úr kjarasamningi og þau ákvæði gr. 2.6.7 sem vísa til gr. 2.6.8. breytast til samræmis við það. Gr. 2.6.7 hefur verið breytt til samræmis við þetta. Þeir starfsmenn sem nú þegar eru á bætingu skv. gr. 2.6.8. [þann 7.5.24] eiga þess kost að halda áfram samkvæmt þeirri reglu.

⁵ Samkvæmt samkomulagi aðila um tilraunaverkefni um vinnutímastyttingu frá 3. mars 2023 voru 5 mín. felldar inn í launatöflu og 25 mín. breyttist í 20 mín.

⁶ Samkvæmt samkomulagi aðila frá 7. maí 2024 um breytingu á tilraunaverkefni um vinnutímastyttingu frá 3. mars 2023 þá fellur gr. 2.6.10 um 12 mín. fyrir hvern klukkutíma í yfirvinnu brott vegna allrar yfirvinnu en í stað kemur ný framkvæmd á greiðslu yfirvinnustunda á aukavöktum sem útlistuð er í tilraunaverkefninu með þessum hætti: Fyrstu 13 yfirvinnutímar á launatímabili greiðst með hefðbundnu yfirvinnukaupi skv. gr. 1.4.1. í kjarasamningi aðila. Yfirvinnustundir umfram það greiðast með 20% álagi á hverja unna yfirvinnustund. Aðilar eru sammála um að endurmeta tilraunaverkefnið reglulega á samningstímabilinu og endurskoða í lok samningstíma með tilliti til reynslu á tímabilinu.

3. Matar- og kaffítímar - fæði og mötuneyti

3.1 Matar- og kaffítímar á dagvinnutímabili⁷

- 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, skulu kaffítímar vera kl. 21:00-21:20, 24:00-00:20, 05:40-06:00 og síðustu 15 mín. fyrir dagvinnumörk. Kaffi og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu 08:00-17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

3.3 Vinna í matar- og kaffítíma

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

3.4 Fæði og mötuneyti

- 3.4.1 Starfsmenn sem eru við störf á föstum vinnustað, skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki þar sem hægt er að bera fram heitan og kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyrivalda. 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. 1.200 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 (232,9 stig í janúar 2024).

⁷ Samkvæmt samkomulagi aðila um tilraunaverkefni um vinnutímastyttingu frá 3. mars 2023 féllu gr. 3.1.1., 3.1.4., 3.1.5, og 3.3.1 um matar- og kaffítíma brott frá og með 1. maí 2023.

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

Orlofsuppbót fyrir hvert orlofsár (1. maí til 30. apríl) miðað við fullt starf er:

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2024 kr. 58.000

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2025 kr. 60.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2026 kr. 62.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2027 kr. 64.000.

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

Hafi starfsmaður látið af störfum á orlofsárinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 3 mánaða/13 vikna samfellt starf á orlofsárinu, skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall. Sama gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu stofnunar lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum. Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé.

4.3 Orlofsárið

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

4.4 Sumarorlofstími

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

4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá 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 Sameykis. Gjald þetta skal nema 0,50% af heildarlaunum félagsmanna Sameykis. 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 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.

7. Tryggingar

7.1 Slysatryggingar

7.1.1 Starfsmenn skulu slysatryggðir 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 samfelld 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, stjúpborn, börn sambúðaraðila og fósturbörn, sem hinn látni var framfærsluskýldur 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.
- Tryggingin greiðir ekki bætur vegna slyss, sem hlotist hefur af notkun skráningarskyldra vélknúinna ökutækja hér á landi og eru bótaskyld samkvæmt lögboðinni ökutækjetryggingu, hvort heldur ábyrgðartryggingu eða slysatryggingu ökumanns og eiganda samkvæmt umferðarlögum.
- 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 Ísavia 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 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 samvirkusamlega 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 samfellt.
- 9.1.2 Ákvæði 1. mgr. á ekki við um launað staðgengilsstarf.

10. Fræðslumál

10.1 Starfspjálfun 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 Sameykis fyrir félagsmenn Sameykis, sem nemur 0,32% af heildarlaunum 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 Skylt er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lögmæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greidd af vinnuveitanda.
- 11.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 11.1.1-11.1.4. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 11.1.6 Vinnuveitandi greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 27. gr. laga nr. 117/1993 um almannatryggingar.

11.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

- 11.2.1 Starfsmaður sem ráðinn er til starfa á mánaðarlaunum skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, sbr. þó gr. 11.2.2, skal halda launum skv. gr. 11.2.6 - 11.2.7 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

<u>Starfstími</u>	<u>Fjöldi daga</u>
0- 3 mánuði í starfi	14 dagar
Næstu 3 mánuði í starfi	35 dagar
Eftir 6 mánuði í starfi	119 dagar
Eftir 1 ár í starfi	133 dagar
Eftir 7 ár í starfi	175 dagar

Við 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 samfellt í starfi	14 dagar

Eftir sex mánaða samfellt 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 ávinnslurétti starfsmanns skv. gr. 11.2.1 skal auk starfsaldurs hjá Isavia ohf. telja starfsaldur hjá öðrum vinnuveitanda í sambærilegum störfum sem nýtast hjá Isavia ohf.
- Á fyrstu 3 mánuðum samfelldrar ráðningar skal þó fyrri starfsaldur samkvæmt þessari grein ekki metinn nema að viðkomandi starfsmaður hafi samfelldan starfsaldur hjá framangreindum launagreiðendum í 12 mánuði eða meira.
- 11.2.6 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaksmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi. Í veikindum kennara skal greiða samkvæmt þeirri stundaskrá sem í gildi er eða síðast gildi miðað við upphaf veikinda hans.
- 11.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 11.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaksmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 11.2.6.
- 11.2.8 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 11.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.
- 11.2.9 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 11.2.7 frá upphafi fjarvistanna.
- 11.2.10 Ef starfsmaður að 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 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 unninn mánuð til aðhlynningar 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 Kaffi 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. 144/2020, 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 Sameykis

13.1 Lögjaldagreiðslur Isavia ohf. í styrktar- og sjúkrasjóð Sameykis

- 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%.

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 Sameinaða lífeyrissjóðnum eða öðrum sambærilegum sjóði. Starfsmaður greiðir 4% af launum til lífeyrissjóðs og Isavia ohf. greiðir 11,5% mótframlag.

Kjósi starfsmaður að eiga aðild að öðrum lífeyrissjóð en LSR greiðir hann 4% af launum til lífeyrissjóðs og Isavia ohf. greiðir 11,5% 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. Ráðningarsamningur og uppsagnarfrestur

15.1 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.

15.2 Uppsagnarfrestur á ótímabundnum ráðningarsamningi

15.2.1 Uppsagnarfrestur

Gagnkvæmur uppsagnarfrestur á reynslutíma er ein vika. Reynslutími er þrír mánuðir. Eftir þriggja mánaða samfelldt starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera einn mánuður og þrír mánuðir eftir sex mánaða samfelldt starf.

Uppsagnarfrestur að loknum reynslutíma miðast við mánaðamót.

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 tímavinnnumanna.

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 fyrr. Fer þá um uppsagnarfrest skv. gr. 15.2.1.

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 Sameykis. Skal vinnuveitandi afhenda rafræna skilagrein um þá sem gjaldskyldir eru, með þeim upplýsingum sem nauðsyn krefur. Félagsgjöld skv. grein þessari eru tekin af kaupi 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 Sameykis sem starfa hjá Isavia ohf. á Keflavíkurflugvelli. Samningurinn tekur til starfa sem skilgreind eru í samningnum og annarra starfa sem félagsmenn Sameykis hafa sinnt venju samkvæmt.

- 18.1.1 Félagsmenn A - hluta Sameykis 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 miðar að því að félagsmönnum A - hluta Sameykis og FFR sé tryggður hliðstæður forgangsréttur og félagsmönnum annarra stéttarfélaga á svæðinu.

18.2 Megininntak og samningsforsendur

- 18.2.1 Meginmarkmið samnings þessa er að stuðla að minnkun verðbólgu og lækkun vaxta, sem er mikið hagsmunamál heimila og fyrirtækja. Jafnframt er markmið samningsins að auka kaupamátt launafólks, skapa fyrirsjáanleika í efnahagslífinu, draga úr verðbólguvæntingum og styrkja samkeppnishæfni íslensks atvinnulífs. Samningur þessi kveður einnig á um að framleiðniauki til alls launafólks, sem byggir á mældri framleiðni, og kauptaxtauka á kauptaxta kjarasamninga

- 18.2.2 Kjarasamningur þessi byggir á sömu samningsforsendum og almennir kjarasamningar sambanda og félaga ASÍ frá mars 2024. Verði gerðar breytingar á samningsákvæðum almennra kjarasamninga eða samningstíma á grundvelli ákvæða um kauptaxtauka og framleiðniauka eða forsenduákvæða framangreindra kjarasamninga skal sambærileg breyting gilda um samning þennan. Komi til þess að kjarasamningum frá mars 2024 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 Gildistími samningsins

Gildistími kjarasamninganna er frá 1. febrúar 2024 til 1. febrúar 2028 og fellur hann þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Reykjavík, 7. maí 2024

F.h. Isavia ohf.
með fyrirvara um samþykki

F.h. Sameykis
með fyrirvara um samþykki félagsmanna

Bókanir með kjarasamningi

Bókun um starfsmannasamtöl (2024)

Starfsmaður á rétt á viðtali við yfirmann einu sinni á ári um störf sín, starfsþróun og hugsanlega breytingu á starfskjörum.

Við ákvörðun persónubundinna launa milli vinnuveitanda og starfsmanns skulu laun endurspegla vinnuframlag, hæfni, menntun og færni viðkomandi starfsmanns svo og innihald starfsins og þá ábyrgð sem starfinu fylgir. Liggi niðurstaða ekki fyrir samhliða samtali þá er við það miðað að hún liggi fyrir innan mánaðar.

Bókun um samstarfsnefnd (2024)

Aðilar eru sammála um að óskavaktakerfi getur skapað sameiginleg tækifæri fyrir vinnustaðinn og starfsmenn þar sem mögulegt er að mæta þörfum beggja. Til að virkni kerfisins sé sem best þarf að eiga virkt samráð um bestu mögulegu útfærslu vinnutíma starfsfólks að teknu tilliti til þarfa vinnustaðarins. Aðilar eru sammála um að taka upp umræðu í samstarfsnefnd athugasemdir starfsmanna um virkni og skipulag vakta í óskavaktakerfi, með það að markmiði að áframhaldandi samráð færist til stjórnenda og starfsfólks. Aðilar munu til að mynda ræða möguleika hvað varðar lengd vakta, fjölda klukkustunda sem færast á milli tímabila, skipulag vetrarfria auk annarra atriða s.s. framkvæmd þjálfunar og símenntunar.

Bókun um framgangskerfi (2024)

Aðilar eru sammála um að störf hjá Isavia hafa þróast og breyst nokkuð frá því í framgangskerfi sem nú er í gildi. Af þeim sökum hafa aðilar ákveðið að fella núverandi framgangskerfi skv. gr. 1.2.2. út úr kjarasamningi og að samstarfsnefnd yfirfari starfheiti og starfslýsingar þess. Jafnframt telja aðilar mikilvægt að fara í hæfnigreiningar starfa á samningstímabilinu, en í þeim felst ávinningur bæði fyrir starfsfólk og Isavia. Í hæfnigreiningu felst að útbúa starfaprófíla fyrir störf in í samráði við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, þar sem hæfniviðmið starfa eru greind með hæfnigreiningu, matslistar þróaðir fyrir störf in og í kjölfarið er hæfni staðfest með útgáfu fagbréfa.

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 launapróunar 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 LSOS) 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 orlofsgreiðslur (2020)

Vaktavinnustarfsmenn geta óskað eftir því að fá greitt vaktaálag í orlofi sínu skv. vaktskrá og er þá ekki greitt orlofsfé.

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 sömu stofnun.

Við vissar aðstæður getur mismunandi meðferð vegna aldurs verið réttlætanleg þegar færð eru fyrir henni málefnaleg rök sem helgast af lögmætu markmiði, 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. Evrópuþómstóllinn 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 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 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.

Fylgiskjal 1**Launatafla 2022 og launatafla 2022 með þrekálagi ásamt nýjum launatöflum 2024 - 2027****Launatafla 1. nóv. 2022**

		eftir 1 ár	eftir 2 ár	eftir 5ár	eftir 15 ár
Launaflokkur	Þrep 1	Þrep 2	Þrep 3	Þrep 4	Þrep 5
1	399.569	407.560	415.712	424.857	434.204
2	404.850	412.947	421.206	430.472	439.943
3	410.237	418.442	426.811	436.200	445.797
4	415.732	424.047	432.528	442.043	451.768
5	421.337	429.764	438.359	448.003	457.859
6	427.054	435.595	444.307	454.082	464.072
7	432.885	441.543	450.374	460.282	470.408
8	438.833	447.610	456.562	466.606	476.872
9	444.900	453.798	462.874	473.057	483.464
10	451.088	460.110	469.312	479.637	490.189
11	457.400	466.548	475.879	486.348	497.048
12	463.838	473.115	482.577	493.194	504.044
13	470.405	479.813	489.409	500.176	511.180
14	477.103	486.645	496.378	507.298	518.459
15	483.935	493.614	503.486	514.563	525.883
16	490.904	500.722	510.737	521.973	533.456
17	498.012	507.972	518.132	529.531	541.180
18	505.262	515.367	525.675	537.239	549.059
19	512.657	522.910	533.368	545.102	557.095
20	520.200	530.604	541.216	553.123	565.292
21	527.894	538.452	549.221	561.304	573.652
22	535.742	546.457	557.386	569.648	582.181
23	543.747	554.622	565.714	578.160	590.880
24	551.912	562.950	574.308	586.942	599.855
25	560.694	572.029	583.648	596.488	609.611
26	569.762	581.324	593.176	605.323	617.774
27	579.012	590.806	602.894	615.285	627.985
28	588.447	600.475	612.805	625.443	638.397
29	598.070	610.340	622.916	635.807	649.021
30	607.886	620.401	633.229	646.378	659.855
31	617.898	630.663	643.747	657.159	670.907
32	628.111	641.131	654.477	668.157	682.178
33	638.527	651.808	665.421	679.374	693.676
34	649.152	662.699	676.584	690.817	705.405
35	659.989	673.807	687.971	702.488	717.367
36	671.043	685.138	699.584	714.391	729.569
37	682.318	696.694	711.430	726.534	742.015
38	693.818	708.482	723.512	738.918	754.709
39	705.549	720.506	735.836	751.550	767.656
40	717.515	732.770	748.407	764.436	780.865
41	729.720	745.280	761.230	777.579	794.336
42	742.169	758.041	774.310	790.985	808.078
43	754.867	771.056	787.651	804.660	822.095
44	767.819	784.332	801.258	818.607	836.391
45	781.029	797.873	815.138	832.834	850.973
46	794.504	811.684	829.295	847.345	865.847
47	808.248	825.772	843.734	862.145	881.016
48	822.267	840.142	858.463	877.243	896.492
49	836.567	854.798	873.486	892.641	912.275
50	851.152	869.749	888.810	908.349	928.375

Launatafla 2022 með þrekálagi

14.564

eftir 1
ár

eftir 2
ár

eftir 5
ár

eftir 15
ár

Launaflokkur	Þrep 1	Þrep 2	Þrep 3	Þrep 4	Þrep 5
1	414.133	422.124	430.276	439.421	448.768
2	419.414	427.511	435.770	445.036	454.507
3	424.801	433.006	441.375	450.764	460.361
4	430.296	438.611	447.092	456.607	466.332
5	435.901	444.328	452.923	462.567	472.423
6	441.618	450.159	458.871	468.646	478.636
7	447.449	456.107	464.938	474.846	484.972
8	453.397	462.174	471.126	481.170	491.436
9	459.464	468.362	477.438	487.621	498.028
10	465.652	474.674	483.876	494.201	504.753
11	471.964	481.112	490.443	500.912	511.612
12	478.402	487.679	497.141	507.758	518.608
13	484.969	494.377	503.973	514.740	525.744
14	491.667	501.209	510.942	521.862	533.023
15	498.499	508.178	518.050	529.127	540.447
16	505.468	515.286	525.301	536.537	548.020
17	512.576	522.536	532.696	544.095	555.744
18	519.826	529.931	540.239	551.803	563.623
19	527.221	537.474	547.932	559.666	571.659
20	534.764	545.168	555.780	567.687	579.856
21	542.458	553.016	563.785	575.868	588.216
22	550.306	561.021	571.950	584.212	596.745
23	558.311	569.186	580.278	592.724	605.444
24	566.476	577.514	588.872	601.506	614.419
25	575.258	586.593	598.212	611.052	624.175
26	584.326	595.888	607.740	619.887	632.338
27	593.576	605.370	617.458	629.849	642.549
28	603.011	615.039	627.369	640.007	652.961
29	612.634	624.904	637.480	650.371	663.585
30	622.450	634.965	647.793	660.942	674.419
31	632.462	645.227	658.311	671.723	685.471
32	642.675	655.695	669.041	682.721	696.742
33	653.091	666.372	679.985	693.938	708.240
34	663.716	677.263	691.148	705.381	719.969
35	674.553	688.371	702.535	717.052	731.931
36	685.607	699.702	714.148	728.955	744.133
37	696.882	711.258	725.994	741.098	756.579
38	708.382	723.046	738.076	753.482	769.273
39	720.113	735.070	750.400	766.114	782.220
40	732.079	747.334	762.971	779.000	795.429
41	744.284	759.844	775.794	792.143	808.900
42	756.733	772.605	788.874	805.549	822.642
43	769.431	785.620	802.215	819.224	836.659
44	782.383	798.896	815.822	833.171	850.955
45	795.593	812.437	829.702	847.398	865.537
46	809.068	826.248	843.859	861.909	880.411
47	822.812	840.336	858.298	876.709	895.580
48	836.831	854.706	873.027	891.807	911.056
49	851.131	869.362	888.050	907.205	926.839
50	865.716	884.313	903.374	922.913	942.939

Launatafla 1. febrúar 2024

	eftir 1 ár		eftir 2 ár	eftir 5ár	eftir 15 ár
Launaflokkur	Þrep 1	Þrep 2	Þrep 3	Þrep 4	Þrep 5
1	438.567	447.029	455.662	465.347	475.245
2	444.159	452.734	461.480	471.293	478.257
3	449.864	458.553	467.416	477.359	484.111
4	455.683	464.489	473.470	480.357	490.082
5	461.619	470.543	479.645	486.317	496.173
6	467.673	476.718	482.621	492.396	502.386
7	473.848	479.857	488.688	498.596	508.722
8	480.147	485.924	494.876	504.920	515.186
9	483.214	492.112	501.188	511.371	521.778
10	489.402	498.424	507.626	517.951	528.503
11	495.714	504.862	514.193	524.662	535.362
12	502.152	511.429	520.891	531.508	542.358
13	508.719	518.127	527.723	538.490	549.494
14	515.417	524.959	534.692	545.612	556.773
15	522.249	531.928	541.800	552.877	564.197
16	529.218	539.036	549.051	560.287	571.770
17	536.326	546.286	556.446	567.845	579.494
18	543.576	553.681	563.989	575.553	587.373
19	550.971	561.224	571.682	583.416	595.409
20	558.514	568.918	579.530	591.437	603.606
21	566.208	576.766	587.535	599.618	611.966
22	574.056	584.771	595.700	607.962	620.495
23	582.061	592.936	604.028	616.474	629.194
24	590.226	601.264	612.622	625.256	638.169
25	599.008	610.343	621.962	634.802	647.925
26	608.076	619.638	631.490	643.637	656.088
27	617.326	629.120	641.208	653.599	666.299
28	626.761	638.789	651.119	663.757	676.711
29	636.384	648.654	661.230	674.121	687.335
30	646.200	658.715	671.543	684.692	698.169
31	656.212	668.977	682.061	695.473	709.221
32	666.425	679.445	692.791	706.471	720.492
33	676.841	690.122	703.735	717.688	731.990
34	687.466	701.013	714.898	729.131	743.719
35	698.303	712.121	726.285	740.802	755.719
36	709.357	723.452	737.898	752.705	768.317
37	720.632	735.008	749.744	765.184	781.168
38	732.132	746.796	762.063	777.970	794.274
39	743.863	758.960	774.788	791.013	807.642
40	755.872	771.622	787.768	804.318	821.280
41	768.473	784.539	801.007	817.888	835.189
42	781.327	797.715	814.512	831.729	849.378
43	794.438	811.153	828.287	845.849	863.850
44	807.810	824.860	842.336	860.249	878.611
45	821.450	838.841	856.667	874.938	893.667
46	835.363	853.101	871.284	889.921	909.024
47	849.553	867.647	886.193	905.202	924.686
48	864.028	882.484	901.400	920.791	940.665
49	878.793	897.616	916.912	936.689	956.961
50	893.852	913.053	932.734	952.908	973.585

Launatafla 1. janúar 2025

		eftir 1 ár	eftir 2 ár	eftir 5ár	eftir 15 ár
Launaflokkur	Þrep 1	Þrep 2	Þrep 3	Þrep 4	Þrep 5
1	463.127	472.063	481.179	491.406	499.859
2	469.032	478.087	487.323	497.686	504.007
3	475.057	484.232	493.591	502.091	507.861
4	481.202	490.500	499.985	506.107	513.832
5	487.470	496.894	504.506	510.067	519.923
6	493.863	501.415	508.371	516.146	526.136
7	500.384	505.607	512.438	522.346	532.472
8	505.536	509.674	518.626	528.670	538.936
9	508.464	515.862	524.938	535.121	545.528
10	513.152	522.174	531.376	541.701	552.253
11	519.464	528.612	537.943	548.412	559.112
12	525.902	535.179	544.641	555.258	566.108
13	532.469	541.877	551.473	562.240	573.244
14	539.167	548.709	558.442	569.362	580.523
15	545.999	555.678	565.550	576.627	587.947
16	552.968	562.786	572.801	584.037	595.520
17	560.076	570.036	580.196	591.595	603.244
18	567.326	577.431	587.739	599.303	611.123
19	574.721	584.974	595.432	607.166	619.159
20	582.264	592.668	603.280	615.187	627.356
21	589.958	600.516	611.285	623.368	635.716
22	597.806	608.521	619.450	631.712	644.245
23	605.811	616.686	627.778	640.224	652.944
24	613.976	625.014	636.372	649.006	661.919
25	622.758	634.093	645.712	658.552	671.675
26	631.826	643.388	655.240	667.387	679.838
27	641.076	652.870	664.958	677.349	690.049
28	650.511	662.539	674.869	687.507	700.461
29	660.134	672.404	684.980	697.871	711.392
30	669.950	682.465	695.293	708.656	722.605
31	679.962	692.727	705.933	719.815	734.044
32	690.175	703.226	717.039	731.197	745.709
33	700.591	714.276	728.366	742.807	757.610
34	711.527	725.548	739.919	754.651	769.749
35	722.744	737.045	751.705	766.730	782.169
36	734.184	748.773	763.724	779.050	795.208
37	745.854	760.733	775.985	791.965	808.509
38	757.757	772.934	788.736	805.199	822.074
39	769.898	785.523	801.906	818.698	835.910
40	782.327	798.629	815.339	832.469	850.025
41	795.370	811.998	829.043	846.514	864.421
42	808.673	825.635	843.020	860.840	879.106
43	822.243	839.543	857.277	875.453	894.085
44	836.084	853.730	871.818	890.358	909.362
45	850.201	868.201	886.651	905.561	924.945
46	864.600	882.960	901.779	921.068	940.840
47	879.288	898.015	917.209	936.884	957.050
48	894.269	913.371	932.949	953.018	973.589
49	909.551	929.033	949.004	969.473	990.455
50	925.137	945.010	965.379	986.259	1.007.660

Launatafla 1. janúar 2026

		eftir 1 ár	eftir 2 ár	eftir 5ár	eftir 15 ár
Launaflokkur	Þrep 1	Þrep 2	Þrep 3	Þrep 4	Þrep 5
1	487.672	497.082	506.682	517.451	525.352
2	493.891	503.426	513.151	524.063	528.757
3	500.235	509.897	519.752	527.702	531.611
4	506.705	516.497	526.484	530.857	537.582
5	513.306	523.229	530.244	533.817	543.673
6	520.038	527.990	533.121	539.896	549.886
7	526.904	529.357	536.188	546.096	556.222
8	531.329	533.424	542.376	552.420	562.686
9	533.214	539.612	548.688	558.871	569.278
10	536.902	545.924	555.126	565.451	576.003
11	543.214	552.362	561.693	572.162	582.862
12	549.652	558.929	568.391	579.008	589.858
13	556.219	565.627	575.223	585.990	596.994
14	562.917	572.459	582.192	593.112	604.273
15	569.749	579.428	589.300	600.377	611.697
16	576.718	586.536	596.551	607.787	619.270
17	583.826	593.786	603.946	615.345	626.994
18	591.076	601.181	611.489	623.053	634.873
19	598.471	608.724	619.182	630.916	642.909
20	606.014	616.418	627.030	638.937	651.106
21	613.708	624.266	635.035	647.118	659.466
22	621.556	632.271	643.200	655.462	667.995
23	629.561	640.436	651.528	663.974	676.694
24	637.726	648.764	660.122	672.756	685.669
25	646.508	657.843	669.462	682.302	695.425
26	655.576	667.138	678.990	691.137	703.632
27	664.826	676.620	688.708	701.099	714.201
28	674.261	686.289	698.619	711.570	724.977
29	683.884	696.154	708.954	722.296	736.290
30	693.700	706.351	719.628	733.459	747.896
31	703.761	716.972	730.641	745.008	759.735
32	714.331	727.838	742.135	756.789	771.809
33	725.112	739.276	753.859	768.805	784.126
34	736.431	750.943	765.817	781.063	796.690
35	748.040	762.842	778.015	793.566	809.545
36	759.881	774.980	790.455	806.316	823.041
37	771.959	787.359	803.145	819.684	836.806
38	784.278	799.987	816.341	833.381	850.847
39	796.845	813.017	829.972	847.353	865.166
40	809.709	826.581	843.876	861.605	879.776
41	823.208	840.418	858.059	876.142	894.676
42	836.977	854.532	872.526	890.969	909.875
43	851.021	868.927	887.282	906.094	925.378
44	865.347	883.611	902.332	921.520	941.190
45	879.958	898.588	917.683	937.256	957.318
46	894.861	913.863	933.342	953.306	973.770
47	910.063	929.445	949.312	969.675	990.547
48	925.568	945.339	965.603	986.374	1.007.664
49	941.385	961.549	982.219	1.003.405	1.025.121
50	957.516	978.085	999.168	1.020.779	1.042.928

Launatafla 1. janúar 2027

	eftir 1 ár		eftir 2 ár	eftir 5ár	eftir 15 ár
Launaflokkur	Þrep 1	Þrep 2	Þrep 3	Þrep 4	Þrep 5
1	512.056	521.936	532.016	543.323	550.619
2	518.586	528.597	538.809	550.266	553.507
3	525.246	535.391	545.739	553.087	555.361
4	532.041	542.322	552.808	555.607	561.332
5	538.971	549.391	555.257	557.567	567.423
6	546.040	552.889	558.371	563.646	573.636
7	553.250	554.607	559.938	569.846	579.972
8	556.896	557.174	566.126	576.170	586.436
9	557.964	563.362	572.438	582.621	593.028
10	560.652	569.674	578.876	589.201	599.753
11	566.964	576.112	585.443	595.912	606.612
12	573.402	582.679	592.141	602.758	613.608
13	579.969	589.377	598.973	609.740	620.744
14	586.667	596.209	605.942	616.862	628.023
15	593.499	603.178	613.050	624.127	635.447
16	600.468	610.286	620.301	631.537	643.020
17	607.576	617.536	627.696	639.095	650.744
18	614.826	624.931	635.239	646.803	658.623
19	622.221	632.474	642.932	654.666	666.659
20	629.764	640.168	650.780	662.687	674.856
21	637.458	648.016	658.785	670.868	683.216
22	645.306	656.021	666.950	679.212	691.745
23	653.311	664.186	675.278	687.724	700.444
24	661.476	672.514	683.872	696.506	709.667
25	670.258	681.593	693.212	706.183	719.765
26	679.326	690.888	702.755	715.327	728.259
27	688.576	700.370	712.813	725.637	739.198
28	698.011	710.309	723.071	736.475	750.351
29	707.820	720.519	733.768	747.577	762.061
30	717.980	731.074	744.815	759.130	774.072
31	728.392	742.066	756.213	771.083	786.326
32	739.333	753.313	768.110	783.277	798.822
33	750.491	765.151	780.244	795.714	811.570
34	762.206	777.226	792.620	808.401	824.575
35	774.221	789.541	805.245	821.340	837.879
36	786.477	802.104	818.121	834.537	851.847
37	798.978	814.917	831.255	848.373	866.095
38	811.728	827.986	844.913	862.549	880.626
39	824.734	841.472	859.021	877.010	895.447
40	838.048	855.511	873.412	891.761	910.568
41	852.020	869.832	888.091	906.807	925.989
42	866.271	884.441	903.064	922.153	941.720
43	880.807	899.339	918.337	937.808	957.766
44	895.634	914.537	933.913	953.774	974.132
45	910.756	930.038	949.802	970.060	990.825
46	926.182	945.848	966.009	986.671	1.007.852
47	941.915	961.976	982.538	1.003.614	1.025.216
48	957.963	978.426	999.399	1.020.897	1.042.932
49	974.333	995.203	1.016.596	1.038.524	1.061.000
50	991.029	1.012.318	1.034.138	1.056.506	1.079.431