

Fyrirtækjasamningur milli Isavia ohf. og rafiðnaðarmanna sem starfa við rafmagns- og raftæknibúnað (rafiðnaðarmenn).

1. Gildissvið

Samningur þessi er gerður á grundvelli 5. kafla kjarasamnings Rafiðnaðarsambands Íslands við Samtök atvinnulífsins. Hann nær til þeirra sem kjarasamningurinn nær til og eru ráðnir sem rafeindavirkjar, rafvirkjar og rafiðnfræðingar (hér eftir nefnt rafiðnaðarmenn) hjá Isavia ohf.

Samningurinn nær til eftirtalinna þátta:

1. Vaktavinnu
2. Bakvakta
3. Orlofsréttar
4. Veikindaréttar og greiðslu í sjúkrasjóð
5. Slysátrygginga og réttar starfsmanna vegna veikinda og slysa
6. Uppsagnarfrests
7. Verkfæri, vinnu-, einkennis- og hlífðarföt
8. Tímakaup í dagvinnu

Störf rafiðnaðarmanna eru ýmist unnin í dagvinnu eða á vöktum

1. Vaktavinna

1.1 Vaktavinna

Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum, skulu fá álag fyrir unnin störf á þeim tíma er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils.

1.2 Vaktir

Vaktir skulu að jafnaði vera á bilinu frá 4 klukkustundum til 12 klukkustunda. Hver vakt skal vera unnin sem samfelld heild.

1.3. Vaktskrá

Vaktskrá skal lögð fram með eins mánaðar fyrirvara.

1.4. Álag á dagvinnukaup

1.4.1 Álag á dagvinnukaup greiðist á þann hluta vinnuskyldu fyrir fullt starf sem fellur utan tímabilsins frá kl 08:00 til 17:00 mánudag til föstudaga á eftirfarandi hátt:

- | | |
|--------|---|
| 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

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

1.4.2 Álag á sérstökum frídögum

Sérstakir frídagar eru skírdagur, laugardagur fyrir páska, annar í páskum, sumardagurinn fyrsti, 1. maí, uppstigningardagur, annar í hvítasunnu, frídagur verslunarmanna og annar jóladagur.

1.4.2 Álag á stórhátíðum

Stórhátíðardagar eru nýársdagur, föstudagurinn langi, páskadagur, hvítasunnudagur, 17. júní, aðfangadagur eftir kl 12:00, jóladagur og gamlársdagur eftir kl 12:00.

1.5 Neysluhlé

Starfsmenn hafa ekki sérstaka matar- og kaffitíma en er heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni þegar best hentar starfans vegna. Vegna takmörkunar þessarar eru greiddar 25 mínútur aukalega fyrir hverja vakt.

1.6 Vaktaskipti

Greiðsla vegna samvistartíma við vaktaskipti er innifalin í mánaðarlaunum skv. launatöflu samnings þessa.

1.7. Undanþága frá næturvöktum

Starfsmenn sem náð hafa 55 ára aldri skulu undanþegnir næturvöktum ef þeir óska, verði því við komið. Það á þó ekki við um stjórnendur s.s. verkefnastjóra, verkstjóra, rekstrarstjóra, umsjónarmenn tækjahópa og þ.h.

2. Bakvaktir, bakvaktafrí

2.1 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.

2.2 Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnukaupi 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

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gilda gr. 2.3. í kjarasamningi RSÍ og SA að öðru leyti en því að fyrir útköll á bakvakt á föstudegi eftir kl. 17 greiðast að lágmarki 4 klst..

2.3 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.

- 2.4 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.
- 2.5 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.
- 2.6 Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá þegar bakvaktarstundir á ári eru taldar, sbr. gr. 2.5.
- 2.7 Leyfi skv. gr. 2.5 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 3.5. Greiðsla þessi miðast við tímakaup í dagvinnu.

Ef starfsmaður nýtur viðbótargreiðslna umfram ákvæði kjarasamnings þessa skal litið svo á að greiðsla skv. gr. 2.7. sé þar innifalin.

- 2.8 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. 3.2 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.

Framkvæmd bakvakta.

Samkomulag er um að greitt er jafnaðarbakvaktarálag í hlutfalli við heildarbakvaktatíma á ári sem Isavia telur nauðsynlega til að fullnægja öryggiskröfum varðandi reksturs rafbúnaðar sem er í notkun á flugvöllum í rekstri Isavia og reksturs flugleiðsögubúnaðar sem er í rekstri Isavia.

Þetta þýðir að starfsmenn sem ganga bakvaktir fá greidda jafna upphæð í hverri útborgun allt árið um kring fyrir bakvaktir. Upphæð greiðslu fyrir bakvakt byggir á þeim fjölda starfsmanna sem ganga bakvaktir og þeim tíma sólarhrings sem bakvakt nær til.

Starfsmenn sem hafa bakvaktarskyldu skulu í staðinn sjá til þess að ávallt skuli vera til taks starfsmaður á bakvakt með fullnægjandi þekkingu á þann búnað sem nauðsynlegt er hverju sinni og yfirmaður/ábyrgðarmaður samþykkir. Þetta þýðir að ekki myndast yfirvinnuskylda þó einhver af starfsmönnum forfallist, heldur skulu starfsmenn leysa slík mál sín á milli. Þetta á þó ekki við í langtíma veikindum þ.e. veikindum sem standa lengur en 30 daga.

Við útreikning jafnaðarbakvaktarálags er reiknað með því að hópur sem sinnir bakvöktum sé 0,5 starfsmönnum færri en raun þ.a. jafnaðarbakvaktarálag er hærra sem því nemur.

Samkomulag er um að þrátt fyrir ákvæði kjarasamninga um að yfirvinnutími í útkalli á bakvakt dragist frá bakvaktargreiðslu, þá eigi það ekki við hér.

3. Orlofsréttur

3.1 Lengd orlofs

3.1.1 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.

3.1.2 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.

3.2 Orlofsfé og orlofsuppbót

3.2.1 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%.

3.2.2 Orlofsuppbót

Fjárhæð orlofsuppbóta tekur mið af aðalkjarasamningi RSÍ og SA.

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. Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa

4.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

4.1.1 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.

- 4.1.2 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.
- 4.1.3 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.
- 4.1.4 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.
- 4.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 4.1.1-4.1.4. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 4.1.6 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. 67/1993 um almannatryggingar.

4.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

- 4.2.1 Starfsmaður sem ráðinn er til starfa á mánaðarlaunum, sbr. þó gr. 4.2.2, skal halda launum skv. gr. 4.2.6 - 4.2.7 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	69 dagar
Eftir 1 ár í starfi	133 dagar
Eftir 7 ár í starfi	175 dagar

Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til mánaðarlauna í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 4.2.6-4.2.7.

<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.

- 4.2.2 Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu, sbr. þó gr. 4.2.3, eða er ráðinn á mánaðarlaunum til afleysinga eða sumarstarfa, skal halda launum skv. gr. 4.2.6 - 4.2.7 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
Eftir 3 mánuði samfelld í starfi

6 dagar
14 dagar

Eftir sex mánaða samfelld starf skal fara með veikindarétt samkvæmt grein 4.2.1.

Við framantallinn 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. 4.2.6-4.2.7.

Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa.

- 4.2.3 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.

- 4.2.4 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.

- 4.2.5 Við mat á ávinnslurétti starfsmanns skv. gr. 4.2.1 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.

- 4.2.6 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk, 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

- 4.2.7 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. 4.2.6, 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. 4.2.6.

- 4.2.8 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 4.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.

- 4.2.9 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 4.2.7 frá upphafi fjarvistanna.

- 4.2.10 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.
- 4.3 Starfshæfnisvottorð
- 4.3.1 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.
- 4.4 Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa
- 4.4.1 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. 4.3.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 4.4.2 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. 4.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 4.4.3 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.
- 4.5 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns
- 4.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 4.4.1-4.4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 4.2.6 í 3 mánuði.
- 4.5.2 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. 67/1993.
- 4.5.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 4.4.1-4.4.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 4.5.1 -4.5.2 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. 4.2.1-4.2.10 var tæmdur.
- 4.6 Skráning veikindadaga
- 4.6.1 Halda skal skrá yfir veikindadaga starfsmanns. Ef starfsmaður flyst milli starfa, skal leggja saman veikindadaga hans í báðum störfum eftir því sem við á.
- 4.7 Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi
- 4.7.1 Veikindatími starfsmanns í fæðingarorlofi telst ekki til veikindaforfalla og á starfsmaður ekki rétt til launa í veikinda- og slysatilvikum þann tíma.

4.8 Veikindi barna yngri en 13 ára og fjarvistir vegna óviðráðanlegra ástæðna

4.8.1 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.

4.8.2 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. 4.8.1.

4.9. Iðgjaldagreiðslur Isavia ohf. í sjúkrasjóð stéttarfélags starfsmanns (RSÍ)

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.

5. Tryggingar

5.1 Slysstryggingar

5.1.1 Starfsmenn skulu slysstryggðir 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 váttryggingasamninga.

5.1.2 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	922.215 kr.
vegna slyss í starfi	922.215 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	2.825.016 kr.
vegna slyss í starfi	6.752.974 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	3.864.677 kr.
vegna slyss í starfi	11.020.648 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 | 922.215 kr. |
| vegna slyss í starfi | 2.203.954 kr. |

Stundi barn hins látna á aldrinum 18-25 ára nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. sex mánuði ársins er hinn tryggðri 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 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.

5.1.3 Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:

vegna slyss utan starfs	7.428.902 kr.
vegna slyss í starfi	19.599.646 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.

- 5.1.4 Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysliverðs í janúar 2015, 419,3 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 neysliverðs frá þeim tíma, 237,9 stig, til uppgjörsmánaðar bóta. Vísitölubinding bóta takmarkast við 3 ár frá slysdegi.

- 5.1.5 Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart vát tryggða, skulu slysbætur skv. slysatryggingum þessum koma að fullu til frádráttar skaðabótum er honum kann að verða gert að greiða.

- 5.1.6 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.

5.2 Farangurstrygging

- 5.2.1 Farangur starfsmanna á ferðalögum á vegum vinnuveitanda skal tryggður skv. reglum sem Isavia ohf.

5.3 Persónulegir munir

- 5.3.1 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.

6. Uppsagnarfrestur

- 6.1 Uppsagnarfrestur á ótímabundnum ráðningarsamningi

6.1.1 Uppsagnarfrestur

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

- 6.1.2 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.

- 6.2 Uppsagnarfrestur tímabundið ráðinna og tímavinnnumanna.

- 6.2.1 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. 6.1.1.

7.1 Verkfæri

- 7.1.1 Starfsmenn eru eigi skyldugir að leggja sér til verkfæri nema svo sé sérstaklega um samið.

7.2 Vinnuföt, einkennis- og hlífðarföt (fatnaður)

- 7.2.1 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.

- 7.2.2 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.
- 7.2.3 Hreinsun á einkennisfatnaði skv. gr. 7.2.1 og 7.2.2 skal látin í té starfsmanni að kostnaðarlausu tvisvar á ári. Meiriháttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af vinnuveitandans hálfu. Starfsmenn skulu fara vel og samviskusamlega með vinnufatnað, einkennis- og hlífðarföt.
- 7.2.4 Ef starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila seinasta einkennisfatnaði er hann fékk.

8. Tímakaup í dagvinnu

- 8.1 Tímakaup í dagvinnu er 0,615% af mánaðarlaunum

Samstarfsnefnd

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 þessa samning og lausn ágreiningsmála

Gildistími

Samningur þessi gildir ótímabundið frá undirskrift. Sex mánuðum áður en aðalkjarasamningur RSÍ og SA rennur út getur hvor aðili um sig óskað eftir endurskoðun samnings. Náist ekki samkomulag um endurskoðun innan þriggja mánaða geta aðilar sagt samningi upp með 3ja mánaða fyrirvara. Fyrirtækjasamningur er ekki endurnýjaður fyrr en friðarskylda hefur komist á að nýju.

Um kaup og kjör að öðru leyti

Um kjör að öðru leyti en í fyrirtækjasamningi þessum greinir fer skv. almennum kjarasamningi RSÍ og SA.

1. apríl

Reykjavík, ~~4. mars~~ 2016

Með fyrirvara um samþykki starfsmanna sem samningurinn nær til og samþykkis stjórnar Isavia ohf.

F.h. rafiðnaðarmanna

Jón R. Gunnarsson

F.h. Isavia ohf.

Sigrún Stefán