

**MIDLÆGT SAMKOMULAG  
UM KJÖR HÁSKÓLAMENNTAÐRA SÉRFRÆÐINGA  
SEM STARFA HJÁ LANDSNETI**

1. hluti – kjör starfsfólks.....	2
1 Inngangur.....	2
2 Starfsskyldur.....	2
3 Launaliður.....	3
4 Launagreiðslur.....	3
5 Orlofs- og desemberuppbót.....	3
6 Orlof.....	4
7 Launagreiðslur í veikindum.....	4
8 Tryggingar.....	5
9 Endurmenntun, framhaldsnám.....	5
10 Matar- og kaffihlé og mötuneyti.....	5
11 Skilgreiningar.....	5
2. hluti – Ákvæði er varða aðeins það starfsfólk sem tók kjör eftir eldri samningum FTL og Landsnets.....	7
3. hluti – Vaktafyrirkomulag.....	9
1 Álagsgreiðslur, vaktaálag og almenn ákvæði.....	9
2 Bakvaktir.....	10
3 Vaktavinna.....	11
Tafla 1 – Viðauki A.....	14
Tafla 2 – Viðauki A.....	15
4. hluti – Starfskjarahópur háskólamenntaðra sérfræðinga hjá Landsneti.....	16
1 Tilgangur.....	16
2 Skipan og starfstími.....	16
3 Verklag.....	16
4 Gildistími.....	17
5 Úrlausn ágreiningsmála.....	17
5. hluti – Ráðningarsamningsform (til viðmiðunar).....	19

*Jaw  
af Vaj*

*GK  
PP.  
SRH.  
Vh*

## 1. hluti – kjör starfsfólks

### 1 Inngangur

Um kjör allra háskólamenntaðra sérfræðinga sem starfa hjá Landsneti í störfum sem krefjast slíkrar menntunar („starfsfólk“ í þessu samkomulagi) gilda þeir kjarasamningar sem stéttarfélög starfsfólks gera við Samtök atvinnulífsins. Þetta miðlæga samkomulag skal frá undirritun gilda um tiltekin viðbótarkjör, önnur en launakjör, alls starfsfólks Landsnets sem það tekur til svo og þess starfsfólks sem síðar kann að verða ráðið í slík störf hjá Landsneti. Samið skal sérstaklega um launakjör, að gættum ákvæðum kjarasamninga, í ráðningarsamningum einstakra starfsmanna.

Að því leyti sem mælt er fyrir um betri kjör starfsfólks í þessu miðlæga samkomulagi en í kjarasamningum, skulu kjör samkvæmt þessu miðlæga samkomulagi gilda.

Landsnet skuldbindur sig til að semja ekki um lakari kjör við einstaka starfsfólk en fjallað er um í þessu miðlæga samkomulagi.

Landsnet skal, í samráði við starfsmann, vísa í ráðningarsamningi til þessa miðlæga samkomulags og þess kjarasamnings sem telst gilda um viðkomandi starf. Í 5. hluta þessa miðlæga samkomulags er form ráðningarsamnings. Það er til viðmiðunar um réttindi og skyldur starfsmanns, þó semja megi um einstaklingsbundin ráðningarkjör svo fremi sem þau eru eigi lakari en leiðir af þessu miðlæga samkomulagi.

Þetta miðlæga samkomulag telst ekki til kjarasamnings í skilningi laga nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur.

### 2 Starfsskyldur

Starfsmaður heitir því að vinna að trúmennsku og skyldurækni þau störf sem hann hefur ráðið sig til og aðhafast ekkert sem skaðað getur félagið eða orðstír þess. Starfsmaður skal hlíta lögum og reglugerðum um starfsemi Landsnets sem og reglum sem um starfsfólk félagsins gilda á hverjum tíma.

Starfsmanni er heimilt að sinna utan vinnutíma takmörkuðum launuðum störfum við kennslu og önnur fræðistörf á sínu sviði í samráði við Landsnet. Önnur launuð störf er starfsmanni óheimilt að taka að sér nema með samþykki forstjóra Landsnets. Starfsmaður má ekki reka aðra starfsemi samhliða starfi sínu, sitja í stjórn fyrirtækis eða stunda atvinnu hjá öðrum aðilum nema með sérstakri heimild forstjóra Landsnets.

Þá skal starfsmaður hlíta siðareglum félagsins sem gilda hverju sinni.

Jóh. G. Jón

GK  
PP  
SRA.  
VG

### 3 Launaliður

Í mannaúðs- og starfskjarastefnu Landsnets kemur fram stefna félagsins og markmið í launamálum.

Starfsmanni eru tryggðar grunnhækkunir á almennum launamarkaði auk árlegs launaviðtals þar sem borin eru saman laun einstaklings við laun sambærilegra starfa á markaði.

Laun skulu taka sömu grunnhækkunum og samið er um í kjarasamningum milli SA og stéttarfélaga starfsfólks. Á árunum 2019 – 2022 eru tryggðar sömu grunnhækkunir og samið var um í svokölluðum lífskjarasamningi.

Starfsmaður á rétt á viðtali við yfirmann/framkvæmdastjóra einu sinni á ári um störf sín, þ.m.t. frammistöðu, markmið og hugsanlegar breytingar á starfskjörum. Landsnet getur einnig haft frumkvæði að árlegum viðtölum við starfsmann og ákveður hvenær ársins þau eru tekin.

### 4 Launagreiðslur

Laun eru greidd eftir á, síðasta virka dag hvers mánaðar. Heimilt er að miða reikningstímabil álagsgreiðslna, s.s. bakvakta, við annað tímabil en almanaksmánuð.

### 5 Orlofs- og desemberuppbót

Orlofs- og desemberuppbót eru grundvallaðar á kjarasamningum SA við stéttarfélög starfsfólks á almennum vinnumarkaði, auk 20% álags.

**Orlofsuppbót:** 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 næst liðið orlofsár.

**Desemberuppbót:** Starfsmaður sem er við störf fyrstu viku nóvember mánaðar fær greidda persónuuppbót ár hvert miðað við fullt starf síðastliðna 12 mánuði.

Á orlofs- og desemberuppbót reiknast ekki orlofsfé.

Hafi starfsmaður gegnt hlutastarfi eða unnið hluta af ári skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall á framangreindu tímabili.

Sama gildir ef starfsmaður er frá vegna veikinda eða vegna lögbundins fæðingarorlofs og ef kona þarf af öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti.

Paul  
Gg. Vaj

GK  
PP  
SRA.  
VG

## 6 Orlof

Starfsmaður í fullu ársstarfi hefur rétt á orlofi í 30 virka daga og nema þá orlofslaun 13,04%. Veita ber að minnsta kosti fjórar vikur (20 virka daga), á tímabilinu 2. maí – 15. september („sumarorlofstímabil“). Þau sem samkvæmt ósk atvinnurekanda fá ekki 20 orlofsdaga á sumarorlofstímabili eiga rétt á 25% álagi á það sem vantar á 20 dagana.

Starfsmaður sem er í fæðingarorlofi nýtur réttinda til greiðslu sumarorlofs. Fæðingarorlof reiknast til starfstíma við mat á starfstengdum réttindum, svo sem rétti til orlofstöku og lengingar orlofs samkvæmt kjarasamningum, starfsaldurshækkana, veikindaréttar, uppsagnarfrests og réttar til atvinnuleysisbóta.

Nú tekur starfsmaður ekki orlof eitthvert ár og á hann þá rétt á, með samþykki yfirmanns, að leggja saman orlof þess árs og hins næsta til orlofstöku síðara árið.

Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

## 7 Launagreiðslur í veikindum

Starfsmaður sem er fastráðinn hjá Landsneti skal halda launum, svo lengi sem veikindadagar hans verða ekki fleiri en sem hér segir:

- Fyrstu 12 mánuði í starfi, 2 vinnudagar fyrir hvern unnin mánuð
- Eftir 1 ár í starfi, 90 almanaksdagar
- Eftir 3 ár í starfi, 120 almanaksdagar
- Eftir 5 ár í starfi, 175 almanaksdagar
- Eftir 10 ár í starfi, 210 almanaksdagar
- Eftir 15 ár í starfi, 273 almanaksdagar

Fyrsta mánuð veikindaforfalla skal starfsmaður halda óskertum launum.

Starfsmaður á fastlaunasamningi: Annan og þriðja mánuð skal starfsmaður á fastlaunasamningi halda föstum mánaðarlaunum auk 90% af meðaltali bakvaktagreiðslna næstliðinna 12 mánaða. Eftir þrjá mánuði skal starfsmaður á fastlaunasamningi halda föstum mánaðarlaunum án bakvaktagreiðslna.

Starfsmaður í vaktavinnu: Annan og þriðja mánuð skal starfsmaður í vaktavinnu halda reglulegum mánaðarlaunum vaktavinnumanns auk 90% af mánaðarlegu meðaltali yfirvinnu- og álagsgreiðslna vegna breytilegra aukavakta miðað við næstliðna 12 mánuði. Eftir þrjá mánuði skal starfsmaður í vaktavinnu halda reglulegum mánaðarlaunum vaktavinnufólks.

Í lögum nr. 19/1979 eru ákvæði um 3 mánaða rétt til viðbótar almennum veikindarétti vegna vinnuslysa og atvinnusjúkdóma sem gilda í vinnuslysa- og atvinnusjúkdómatilvikum.

Jón  
G.S. Vaj

SK  
PP  
SRA.  
VG

Ef starfsmaður vinnur skert starf vegna slyss eða veikinda að læknisráði og með leyfi yfirmanns, skal miða greiðslu veikindalauna við það starfshlutfall sem vantar á að hann sinni fullu starfi. Á meðan starfsmaður nýtir þennan rétt til hlutaveikinda nýtir hann veikindadaga sína í sama hlutfalli og hann telst vera veikur og ávinnur sér veikindarétt í sama hlutfalli og hann telst vera starfandi.

Eftir sex mánuði í starfi skal starfsmaður eiga rétt á 13 daga leyfi á hverju 12 mánaða tímabili vegna veikinda barna yngri en 13 ára. Að öðru leyti fer um slíkan rétt samkvæmt kjarasamningum.

## 8 Tryggingar

Starfsfólk er slysatryggt allan sólarhringinn fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku. Umræddar tryggingar taka mið af kjarasamningi stéttarfélags verkfræðinga og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs.

## 9 Endurmenntun, framhaldsnám

Starfsmaður skal viðhalda menntun sinni og starfsreynslu með þátttöku á ráðstefnum, endurmenntunarnámskeiðum og/eða viðurkenndu framhaldsnámi. Starfsmaður sem hefur unnið í 4 ár hjá Landsneti og stundar endurmenntun/framhaldsnám með samþykki Landsnets heldur launum sínum að fullu og fær greiddan ferða og dvalarkostnað samkvæmt ferðareglum. Lengd leyfisins er allt að tveir mánuðir á fjögurra ára fresti. Heimilt er að veita lengri eða skemmri námsleyfi á lengra eða skemmra árabili.

## 10 Matar- og kaffihlé og mötuneyti

Starfsmaður á rétt á 30 mínútna matarhléi á tímabilinu 11:30 til 13:30 sem telst ekki til vinnutíma.

Starfsfólk á starfsstöð í Reykjavík og á Akureyri skal hafa aðgang að mötuneyti.

Ekki er greitt fyrir hádegismat en reiknuð hlunnindi samkvæmt reglum RSK og miðað við 18 fæðiseiningar á mánuði.

Sé unnin yfirvinna, á starfsmaður rétt á 30 mínútna matarhléi á sex tíma fresti og 15 mínútna kaffihléi á þriggja tíma fresti. Matar- og kaffitímar þessir teljast til vinnutíma.

## 11 Skilgreiningar

Mánaðarlaun fyrir dagvinnu: Mánaðarlaun sem yfirvinna og álagsgreiðslur eru reiknaðar af.

Föst mánaðarlaun: Föst mánaðarleg laun dagvinnumanna, sem innihalda dagvinnulaun og umsamda yfirvinna.

Jour  
as. Vaj

SK  
PP  
SPH.  
VG

Mánaðarlaun vaktavinnufólks fyrir dagvinnu: Mánaðarlaun fyrir dagvinnu vaktavinnumanna, sem yfirvinna og álagsgreiðslur eru reiknaðar af, og innihalda dagvinnulaun og 65 ára reglu.

Regluleg mánaðarlaun vaktavinnufólks: Mánaðarlaun vaktavinnufólks fyrir dagvinnu auk fastrar yfirvinnu, vaktaálags, bakvaktaálags, bílagreiðslna, viðbótar við orlof og viðbótar við frídaga, miðað við útgefna vaktatöflu.

Bakvaktargreiðslur dagvinnufólks: Bakvaktargreiðslur dagvinnufólks eru reiknaðar af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu. Grunnur til útreiknings bakvakta hjá þeim dagvinnulaunamönnum sem vinna bakvaktir verður reiknaður út frá mánaðarlaunum fyrir dagvinnu (föstum mánaðarlaunum að frádregnum yfirvinnutímafjölda, og bifreiðastyrk sem settur er inn í föst mánaðarlaun).

Jón E. Vaj

GK  
PP  
SRA.  
VG

## 2. hluti – Ákvæði er varða aðeins það starfsfólk sem tók kjör eftir eldri samningum FTL og Landsnets

### Orlofsréttur:

Það starfsfólk sem notið hefur réttar samkvæmt eldri samningum FTL og Landsnets getur valið í ráðningarsamningi að orlofsréttur þess sé með þeim hætti sem segir í 6. grein þessa miðlæga samkomulags, eða að orlofsréttur sé með eftirfarandi hætti: Lágmarksorlof miðað við fullt ársstarf skuli nema 24 dögum og orlofslaun 10,17%, eftir 5 ár í sömu starfsgrein skuli hann eiga rétt á orlofi í 25 daga og orlofslaun nema 10,64%, eftir 5 ár hjá sama atvinnurekanda skuli hann eiga rétt á orlofi í 27 daga og orlofslaun nema 11,59% og eftir 10 ár hjá sama atvinnurekanda eða í sömu starfsgrein eiga rétt á orlofi í 30 daga og orlofslaun nema 13,04%. Þau sem hafi áunnið sér lengra orlof samkvæmt lífaldursreglu eldri samninga FTL og Landsnets haldi þeim orlofsdagafjölda. 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 Landsnets.

### Launagreiðslur í veikindum:

Starfsmaður sem ráðinn er til starfa á mánaðarlaunum í a.m.k. 2 mánuði, skal halda launum, svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en sem hér segir:

0-3 mánuðir 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 framantalinn rétt bætist auk þess réttur til mánaðarlauna fyrir dagvinnu í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þann rétt bætast ekki yfirvinnu- og álagsgreiðslur.

Eftir 12 ár í starfi	273 dagar
Eftir 18 ár í starfi	360 dagar

Í fyrstu viku forfalla, eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, greiðast auk mánaðarlauna aðrar fastar greiðslur, svo sem vegna yfirvinnu, vaktalags og bakvakta, enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaks mánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi.

Jæw  
Gfs. Van

GVR  
P.P.  
SRA.  
VG

Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla, eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk þess fá greitt meðaltal yfirvinnustunda miðað við síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu. Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabilinu skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.

*Lausn frá störfum og lausnarlaun:*

Leysa má starfsmann varanlega frá störfum við eftirfarandi aðstæður:

- Ef starfsmaður hefur verið óvinnufær vegna veikinda eða slysa svo mánuðum skiptir á hverju ári um fimm ára skeið, nema skýlaust sé vottað að hann hafi fengið varanlega heilsubót; eða
- Ef starfsmaður hefur verið samfelld frá vinnu vegna veikinda og slysa launalaust í jafnlangan tíma og hann átti rétt á að halda launum vegna heilsubrests; eða
- Ef hann samkvæmt læknisvottorði er orðinn varanlega óvinnufær.

Ef starfsmaður er leystur frá störfum samkvæmt framangreindu skal hann fá sem nemur 3 mánaða launum í lokagreiðslu. Sama greiðsla skal gerð til maka látins starfsmanns, hvort sem um er að ræða hjúskapar- eða sambúðarmaka. Ef starfsmanni er veitt lausn eða hann andast skal þó fyrst greiða laun til loka lausnar- eða andlátsmánaðar, nema launagreiðslum sé áður lokið þar sem veikindaréttur hefur verið tæmdur.

*Fyrirframlau:* Þeir starfsmenn sem hafa haft rétt til fyrirframgreiðslu launa halda þeim rétti.

*LSR:* Þau sem notið hafa réttar til að greiða iðgjöld til LSR í starfi hjá Landsneti skulu halda sama rétti.

Jow  
Gys. Vaj

OK  
PP  
SRA.  
VG



### 3. hluti – Vaktafyrirkomulag

Þriðji hluti þessa samkomulags er varðar vaktafyrirkomulag er óbreytt mynd af vaktavinnukafla FTL samningsins og fylgiskjala hans. Þetta er því tímabundinn hluti samkomulagsins.

Aðilar eru sammála um að taka til endurskoðunar vaktafyrirkomulag stjórnstöðvar með það að markmiði að gera það einfaldara, skilvirkara, sveigjanlegra, gagnsærra og miðað að jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Meðal þeirra þátta sem skal skoða eru:

- með hvaða hætti launagreining geti gefið raunsæjan samanburð milli launa vaktafólks og samanburðarhópa í orkugeiranum og innan Landsnets,
- fyrirkomulag vakta s.s. 12 tíma vaktir um helgar og sofandi bakvakt í húsi samhliða morgunvakt m.t.t. sveigjanleika,
- vinnutímastytting.

Stefnt skal að því ljúka þessari endurskoðun fyrir 1. janúar 2022.

Eftirgreind ákvæði fjalla um fyrirkomulagið eins og það er við gerð þessa miðlæga samkomulags og skal gilda þar til endurskoðun er lokið.

#### 1 Álagsgreiðslur, vaktaálag og almenn ákvæði

1.1 Byrjunarlaun starfsmanns í föstu starfi skulu að lágmarki vera kr. 709.817,- á mánuði og skulu taka sömu grunnhækkunum og samið er um í kjarasamningum milli SA og stéttarféлага starfsfólks.

1.2 Vaktaálag fyrir hverja klukkustund skal vera eftirtalið hlutfall af dagvinnutímakaupi, sbr. 1.2.1 í kjarasamningi SA og VFÍ:

33,33%	kl. 17:00 - 24:00	mánudaga - fimmtudaga
55%	kl. 17:00 - 24:00	föstudaga
55%	kl. 00:00 - 08:00	mánudaga - föstudaga
55%	kl. 00:00 - 24:00	laugard., sunnud. og sérstaka frídaga
90%	kl. 00:00 - 24:00	stórhátíðardaga sbr. 2.2 í kjarasamn. SA og VFÍ.

Brot úr klukkustund greiðist hlutfallslega.

1.3 Vaktaálag reiknast út frá stöðnum vöktum á tímabilinu frá 1. janúar til 31. desember. Fjöldi tíma á álagi er talinn út úr vaktatöflu tímabilsins og umreiknaður í árlega greiðslu vegna

Jow Gps. Vaj

6K  
PP  
SRA  
VG

vaktaálags skv. grein 1.2. Álagsgreiðslum tímabilsins er dreift jafnt á mánuði og greiddar út mánaðarlega.

- 1.4 Starfsmönnum er einungis heimilt að taka orlof á dagvinnutíma. Vegna þessa fá starfsmenn greidda sérstaka álagsuppbót til viðbótar meðaltalsvaktaálagi. Viðbótarálagið reiknast á eftirfarandi hátt:

$$\text{Meðaltalsvaktaálag} * \frac{\text{Hlutfall vakta af heildarvinnutíma að frádregnu orlofi}}{\text{Hlutfall vakta af heildarvinnutíma}} - \text{meðaltalsvaktaálag}$$

- 1.5 Vaktaálag vegna stórhátíða er sérstaklega greitt viðkomandi starfsmönnum sem sinna vaktastörfum á stórhátíðardögum. Vaktaálagið á stórhátíðardögum er yfirfært í yfirvinnutíma og greitt út með næstu mánaðarlaunum að liðnum stórhátíðardegi.
- 1.6 Greiða skal starfsmönnum mánaðarlega 250 km á almennu kílómetragjaldi skv. ákvörðun ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

## 2 Bakvaktir

- 2.1 Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt ef starfsmaður dvelst á vinnustað samkvæmt fyrirmælum yfirmanns. Almennt er tímakaup á bakvakt vaktaálag skv. gr. 1.2.
- 2.2 Fyrir bakvakt þar sem starfsmaður þarf að vera reiðubúinn að sinna útkalli innan tveggja klukkustunda greiðist 60 % af álagi fyrir fulla bakvakt.
- 2.3 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi en 33 mínútna frí jafngildir 55% vaktaálagi.
- 2.4 Sé starfsmaður á bakvakt kallaður til starfa, ber honum yfirvinnukaup fyrir þann tíma sem unninn er þó aldrei minna en 2 klst. fyrir útkall. Þetta á þó ekki við ef starfsmaður er á föstum mánaðarlaunum en þá eru útköll innifalin nema um annað sé samið við viðkomandi starfsmann.
- 2.5 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.
- 2.6 Um bakvaktir skal gera skriflegan samning við starfsmann.

Jón G. Vign

OK  
P.P.  
O.A.  
VG

*Flutningsbakkvakt (gr. 2.7 – 2.13)*

- 2.7 Greiðsla fyrir sofandi flutningsbakkvakt í húsi skv. 3.gr. skal vera 55% af yfirvinnukaupi fyrir hverja klst., samtals 8 klst. fyrir hverja nótt. Greiðsla fyrir aukabakkvakt skal vera hin sama og fyrir yfirvinnu.
- 2.8 Yfirvinna vegna útkalla greiðist til viðbótar föstum bakvaktagreiðslum.
- 2.9 Mæting á flutningsbakkvakt er 30 mín fyrir bakvakt sem hefst kl.23:00 og telst til vaktaskiptatíma. Vinnutími vegna yfirvinnu í upphafi bakvaktar hefst því kl. 23:00.
- 2.10 Í þeim tilvikum að starfsmaður er látinn hefja störf í upphafi bakvaktar, öðlast hann frítökurétt sem nemur þeim fjölda klst. er 11 klst. hvíldartími hans er skertur, þ.e. 3 klst. að viðbættu 50% álagi, Ef slík yfirvinna stendur alla bakvaktina skal yfirmaður, ef aðstæður leyfa, gera starfsmanni kleift að taka út frítökurétt strax og yfirvinnu lýkur.
- 2.11 Ef 8 klst. hvíld næst ekki skulu 8 klst. greiddar í yfirvinnu, til viðbótar unnum tíma, og 3 klst. teljast til frítökuréttar með 50% álagi, þ.e. áunninn réttur til að taka frí síðar nemur 4,5 klst.
- 2.12 Ef 8 klst. hvíld er náð en ekki 11 klst. þá myndast frítökuréttur með 50% álagi fyrir hverja klst. eftir 8 tíma hvíld að 11 tímum.
- 2.13 Starfsmaður sem gegnir aukabakkvakt aðfaranótt frídags og þarf að vaka nóttina fær greitt aukalega 8 klst. í yfirvinnu. Heimilt er með samþykki yfirmanns að aukafrídagur komi í staðinn fyrir yfirvinnugreiðslu.

**3 Vaktavinna**

- 3.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum, skulu fá vaktaálag fyrir unnin störf á þeim tíma er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils.
- 3.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum, skal vaktskrá er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt samkvæmt skránni hefst nema samkomulag sé við starfsmann um skemmri frest.
- 3.3 Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 3.4 Vinnutími hvern mánuð reiknast út frá 5 vikna tímabili þar sem annars vegar er um að ræða 5 vikna vaktalotu á flutningsvakt með vaktavinnu og dagvinnu og hins vegar 5 vikna vaktalotu á framleiðsluvakt með vaktavinnu og dagvinnu. Myndist tímabil á milli vaktalota er sá tími unninn í dagvinnu. Í dagvinnu er vinnutími frá kl.8:20 til kl. 16:15 virka daga.

Jón  
Egg. Vagn

OK  
P.P.  
SRA 16

- 3.5 Vinnutímabil á flutningsvakt skiptist í morgunvakt frá kl.07:00 til kl. 15:00, kvöldvakt frá kl. 15:00 til kl. 23:00, sofandi bakvakt í húsi frá kl. 23:00 til kl. 07:00 og dagvinnu, þar sem vinnutíminn er frá kl. 8:20 til kl. 16:15.
- 3.6 Vinnutímabil á framleiðsluvakt skiptist í morgunvakt frá mánudegi til fimmtudags frá kl. 07:00 til kl. 15:00, kvöldvakt frá mánudegi til fimmtudags frá kl. 15:00 til kl. 23:00, næturvakt frá mánudegi til fimmtudags frá kl. 23:00 til kl. 07:00, dagvakt frá föstudegi til sunnudags frá kl.07:00 til kl.19:00, næturvakt frá föstudegi til sunnudags frá kl.19:00 til kl. 07:00 og dagvinnu, þar sem vinnutími er frá kl.8:20 til kl.16:15.
- 3.7 Vinnuskylda á vöktum er 7,6 klst./vakt.
- 3.8 Starfsmenn hafa val um að fá vinnutímastyttingu greidda sem mánaðarlega yfirvinnu eða sem árlegt vetrarfrí.

Vinnutímastytting reiknast á eftirfarandi hátt (fyrir 8 tíma vaktir):

<i>Vinnutímastytting á ári í klst.</i>	<i>Fjöldi vakta*(8-7,6)</i>
<i>Vinnutímastytting sem mánaðarleg yfirvinna</i>	<i>Fjöldi vakta*(8-7,6)/12</i>
<i>Vinnutímastytting sem árlegur fjöldi orlofsdaga</i>	<i>Fjöldi vakta*(8-7,6)/8</i>

12 tíma vaktir eru umreiknaðar í samsvarandi fjölda 8 tíma vakta og ofangreindri reiknireglu beitt sbr. töflu 2 í viðauka A.

- 3.9 Samvistartíma við vaktaskipti skal fella inn í hinn reglulega vinnutíma. Starfsmenn mæta til vinnu 30 mín. fyrir hverja vakt. Einn starfsmaður er á sofandi bakvakt í húsinu á hverri nóttu. Heimilt er að færa til reglubundnar bakvaktir, hafi það ekki áhrif á launakjör.
- 3.10 Þeir sem vinna vaktavinnu, skulu alla jafna í viku hverri fá 2 samfellda frídaga þannig að næturfrí komi fyrir og eftir frídagana. Heimilt er að semja um að frídagarnir séu veittir hvor í sínu lagi þó þannig að næturfrí komi jafnan fyrir og eftir frídagana eða eigi skemmri tíma en 36 klst. samfellt fyrir hvorn dag. Í núverandi vaktafyrirkomulagi safnast frí dagar upp í samfellt vaktافرí. Verði núverandi fyrirkomulagi breytt þarf að huga sérstaklega að þessu.
- 3.11 Starfsmenn skulu fá 12 vetrarorlofsdaga vegna vinnu á sérstökum frídögum vegna reglubundinna vakta og bakvakta í stjórnstöð. Að auki skal greiða þeim sem vinna vaktir á sérstökum frídögum og stórhátíðardögum mismun á hefðbundnu vaktaálagi og vaktaálagi sem sérstakir frí dagar og stórhátíðardagar bera, umreiknað í yfirvinnu sbr. töflu 1 í Viðauka A.
- 3.12 Starfsmenn á vöktum hafa ekki sérstakan matar- og kaffitíma. Vegna þeirrar skerðingar greiðast 25 mín. aukalega fyrir hverja vakt. Á sama hátt greiðast 12 mín. fyrir hverja klst. á

Jaw  
Eggs. Vaj

GR  
P.P.  
BRH.  
VG

- aukavöktum. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni ef því verður við komið starfsins vegna.
- 3.13 Starfsmenn fá greidda sérstaka álagsuppbót 1% af mánaðarlaunum hvers mánaðar vegna vakta sem falla á sérstaka frídaga utan stórhátíðardaga.
- 3.14 Sé starfsmaður beðinn um að gegna morgunvakt í stað venjulegrar dagvinnu fær hann greiddar 2 klst. í yfirvinnu aukalega.
- 3.15 Starfsmenn sem vinna reglubundna vaktavinnu, skulu undanþegnir næturvöktum ef þeir óska er þeir hafa náð 55 ára aldri.
- 3.16 Hámarksaldur starfsmanna sem vinna reglubundna vaktavinnu skal vera 65 ár. 15,90% viðbótarálag vegna skerðingar á greiðslum og lífeyrisgreiðslum þeim tengdum eru hluti af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.
- 3.17 Greiðsla fyrir aukavaktir skal vera hin sama og fyrir yfirvinnu.
- 3.18 Fyrir hverja 8 tíma aukavakt greiðist 10,1 yfirvinnuklst. sem reiknast þannig:

Vaktin	8,0 klst.
Matar- og kaffit. (8,0 x 12 mín)	1,6 klst.*
<u>Mæting 30 mín. fyrir vakt</u>	<u>0,5 klst.</u>
Samtals	10,1 klst.

\*Skv. grein 3.12 hér að ofan.

12 tíma vaktir eru umreiknaðar í samsvarandi fjölda 8 tíma vakta og ofangreindri reiknireglu beitt sbr. töflu 2 í viðauka A.

- 3.19 Í stað fæðisgjalds vegna vakta um helgar, á sérstökum frídögum og á næturvöktum mun mótuneyti sjá um að vakthafandi fólk í stjórnstöð hverju sinni hafi aðgang að viðeigandi málsverði.
- 3.20 Ekki skal skylda þungaða konu til að vinna að næturlagi né á 12 tíma vöktum á meðgöngutíma og jafnframt í allt að sex mánuði eftir barnsburð. Þess skal sérstaklega gætt að þunguð kona vinni ekki á næturvöktum eða á 12 tíma vöktum eftir 28. viku meðgöngu og allt að sex mánuði eftir barnsburð, nema hún óski þess sérstaklega. Sé kona með heilsubrest tengt þungun, t.d. morgunógleði eða annað, skal stjórnandi leitast við að aðlaga vinnutíma starfsmanna að hans þörfum tímabundið, t.d. með því að leyfa starfsmanni að mæta seinna til vinnu eða fara fyrir af vakt án þess að starfsmaður þurfi að vinna upp tímann. Óunnin vinnuskil vegna þessa skulu skráð með veikindafjarvist. Ekki er þörf á framvísun læknisvottorðs vegna þessa. Að öðru leyti skal fylgja reglugerð nr. 931/2000.

Jow  
Eggs  
Vmj

GK  
P.P.  
SRA  
VG

Tafla 1 – Viðauki A

Stórhátíðir - Framleiðsluvakt						
Herra vaktatalag á stórhátíðardögum og sérstökum friddögum umreiknað í yfirv.klst.						
Aðfanga- og gamlaársdagur	0%	33,33%	55%	dv	yv	
<b>mánud.-fimmtud.</b>						
Morgunvakt	12-15	3	0	0	2,70	1,5
Kvöldvakt	15-23	2	6	0	5,20	2,9
Næturvakt	23-07	0	0	8	2,80	1,6
<b>Aðfanga- og gamlaársdagur, föstud.</b>						
Dagvakt	07-19	5	0	2	5,20	2,9
Næturvakt	19-07	0	0	12	4,20	2,3
<b>Aðfanga- og gamlaársdagur, lau-su</b>						
Dagvakt	07-19	0	0	12	4,20	2,3
Næturvakt	19-07	0	0	12	4,20	2,3
<b>Jóladagur, nýársdagur, 17. júní, má-fi</b>						
Morgunvakt	08-15	8	0	0	7,20	4,0
Kvöldvakt	15-23	2	6	0	5,20	2,9
Næturvakt	23-07	0	0	8	2,80	1,6
<b>Jóladagur, nýársdagur, 17. júní, föstud.</b>						
Dagvakt	07-19	8	0	4	8,60	4,8
Næturvakt	19-24	0	0	12	4,20	2,3
<b>Jóladagur, nýársdagur, 17. júní, lau-su</b>						
Dagvakt	07-19	0	0	12	4,20	2,3
Næturvakt	19-24	0	0	12	4,20	2,3
<b>Föstudagurinn langi</b>						
Dagvakt	07-19	8	0	4	8,60	4,8
Næturvakt	19-07	0	0	12	4,20	2,3
<b>Páska- og hvítasunnudagur</b>						
Dagvakt	07-19	0	0	12	4,20	2,3
Næturvakt	19-07	0	0	12	4,20	2,3
<b>Næturvaktir fyrir stórhátíðardaga</b>						
Næturvakt	00-07	0	0	7	2,45	1,4
<b>Sérstakur friddagur á má-fi</b>						
Morgunvakt	07-15	7	0	1	3,85	2,1
Kvöldvakt	15-23	2	5	0	2,18	1,2
Næturvakt	23-07	0	1	7	0,22	0,1
<b>Sérstakur friddagur á fö</b>						
Dagvakt	07-19	8	0	4	4,40	2,4
Næturvakt	19-07	0	0	12	0,00	0,0

Stórhátíðir - Flutningsvakt						
Hæra vaktatalag á stórhátíðardögum og sérstökum friddögum umreiknað í yfirv.klst.						
Stórhátíð	0%	33,33%	55%	dv	yv	
<b>Mánud.-fimmtud.</b>						
Morgunvakt	08-15	8	0	0	7,20	4,0
Kvöldvakt	15-23	2	6	0	5,20	2,9
<b>Stórhátíð á föstud.</b>						
Morgunvakt	08-15	8	0	0	7,20	4,0
Kvöldvakt	15-23	2	0	6	3,90	2,2
<b>Stórhátíð á laugard.-sunnud.</b>						
Morgunvakt	08-15	0	0	8	2,80	1,6
Kvöldvakt	15-23	0	0	8	2,80	1,6
<b>Aðfanga- og gamlaársdagur, mánud.-fimmtud.</b>						
Morgunvakt	12-15	3	0	0	2,70	1,5
Kvöldvakt	15-23	2	6	0	5,20	2,9
<b>Aðfanga- og gamlaársdagur, laugard.-sunnud.</b>						
Morgunvakt	12-15	0	0	3	1,05	0,6
Kvöldvakt	15-23	0	0	8	2,80	1,6
<b>Sérstakur friddagur á mánud.-fimmtud.</b>						
Morgunvakt	08-15	8	0	0	4,40	2,4
Kvöldvakt	15-23	2	6	0	2,40	1,3
<b>Sérstakur friddagur á mánud.-föstud.</b>						
Morgunvakt	08-15	8	0	0	4,40	2,4
Kvöldvakt	15-23	2	0	6	1,10	0,6
<b>Bakvakt á stórhátíð:</b>						
	23-07			8		2,8

OK  
P.P.  
BRÁ.  
VG

Jaw  
Gg. Vaj

Tafla 2 – Viðauki A

Framleiðsluvakt - Aukavakt							Athugasemdir
Vakt	Tímabil	Klást	Vaktaskipti	Viðbót v. Mat 12 mínútur	Samtals yv Tímar	Stórháttíð*	
Morgunvakt 8t í frítíma	07-15	8	0,5	1,7	10,2	13,5	
Morgunvakt 12t í frítíma	07-19	12	0,5	2,5	15,0	19,9	
Kvöldvakt í frítíma	15-23	8	0,5	1,7	10,2	13,5	
Næturvakt 8t í frítíma	23-07	8	0,5	1,7	18,2	24,1	Vinni vaktavinnumenn aukænæturvakt fyrir helgi eða almennmann frídag eða vaktarfrídag viðkomandi skulu greiddir 8 tímar aukalega í yfirvinnu vegna svefnis í frítíma að lokinni næturvakt
Næturvakt 12t í frítíma	19-07	12	0,5	2,5	23,0	30,5	Vinni vaktavinnumenn aukænæturvakt fyrir helgi eða almennmann frídag eða vaktarfrídag viðkomandi skulu greiddir 8 tímar aukalega í yfirvinnu vegna svefnis í frítíma að lokinni næturvakt
Næturvakt 8t í dagvinnutímabili	23-07	8	0,5	1,7	10,2		Viðkomandi þarf að fara heim úr dagvinnu 11:30 til að ná 11 tíma lágmarkshvöld og fær launað frí í dagvinnu daginn eftir. Ef 11 klst hvíldartíma er ekki náð er vísað í minnisblað þar að útlendi varðandi greiðslu og frítókurétt. Eins er 8t lágmarkshvöld er ekki náð.
Næturvakt 12t í dagvinnutímabili	19-07	12	0,5	2,5	15,0		Viðkomandi þarf að fara heim úr dagvinnu 11:30 til að ná 11 tíma lágmarkshvöld og fær launað frí í dagvinnu daginn eftir. Ef 11 klst hvíldartíma er ekki náð er vísað í minnisblað þar að útlendi varðandi greiðslu og frítókurétt. Eins er 8t lágmarkshvöld er ekki náð.
Morgunvakt í stað dagvinnu 8t	07-15	8	0,5	1,7	2,0		Samkvæmt samkomulagi
Morgunvakt í stað dagvinnu 12t	07-19	12	0,5	2,5	6,0		Samkomulag vegna 8 tíma vakta að viðbættum 4 tímum
Kvöldvakt 8t í framhaldi af dagvinnu	15-23	8	0,5	1,7	9,2		Viðkomandi mætur 10:00 daginn eftir til dagvinnu
Kvöldvakt 8t í stað dagvinnu	15-23	8	0,5	1,7	5,5		Vakt að frádreginni dagvinnu í gildi yfirvinnu. Viðkomandi mætur 10:00 daginn eftir til dagvinnu

  

Flutningsvakt - Aukavaktir							Athugasemdir
Vakt	Tímabil	Klást	Vaktaskipti	Viðbót v. Matart (12 mín)	Samtals yv Tímar	Stórháttíð*	
Morgunvakt í frítíma	07-15	8	0,5	1,7	10,2	13,5	
Kvöldvakt í frítíma	15-23	8	0,5	1,7	10,2	13,5	
Kvöldvakt í stað dagvinnu	15-23	8	0,5	1,7	5,5		Vakt að frádreginni dagvinnu í gildi yfirvinnu. Mæting kl 10:00 daginn eftir.
Bakvakt (stök)	23-07	8	0,5		8,5	11,3	
Morgunvakt + bakvakt í frítíma	23-15	16	0,5	1,7	18,2	24,1	
Morgunvakt í stað dagvinnu	07-15	8	0,5	1,7	2,0		Samkvæmt samkomulagi
Kvöldvakt 8t í framhaldi af dagvinnu	15-23	8	0,5	1,7	9,2		Vakt að frádregnu tímabili frá 15-16:15 + 12mín. Kaffítíma. Mæting kl 10:00 daginn eftir.

\*Ath þessir tímar eru skráðir ef um stórháttíð er um að ræða (Hlutfalli stórháttíðaryfirvinnu og yfirvinnu er 1,375/1,0385 = 1,32402504)

Jon G. Vaj

PP 65  
50A  
VG

#### 4. hluti – Starfskjarahópur háskólamenntaðra sérfræðinga hjá Landsneti

##### 1 Tilgangur

Hlutverk Starfskjarahóps háskólamenntaðra sérfræðinga hjá Landsneti, hér eftir nefndur „Starfskjarahópur“, er að fylgjast með þróun launa og kjara sérfræðinga á markaði með það að markmiði að tryggja að launapróun verði samkvæmt starfskjarastefnu félagsins. Einnig að þróa miðlæga samkomulagið í takt við almenna þróun kjarasamninga. Markmið Starfskjarahóps er að byggja upp traust um kjaramál sérfræðinga með samtali og faglegum vinnubrögðum.

##### 2 Skipan og starfstími

Fulltrúar starfsfólks og Landsnets skulu skipa saman sex fulltrúa samráðsvettvang, „Starfskjarahóp“, þar sem hvor aðili, þ.e. fulltrúar starfsfólks annars vegar og Landsnets hins vegar, skipar þrjá fulltrúa til setu. Starfsfólk velji sjálft sína fulltrúa í Starfskjarahóp. Starfskjarahópur skal fjalla um ákvæði þessa miðlæga samkomulags.

Við skipan fulltrúa starfsfólks í Starfskjarahóp skal leitast við að tryggja sem réttast hlutfallslegt vægi milli ólíkra starfshópa. Hafa skal kynjahlutföll og aðrar mikilvægar jafnræðisbreytur í huga við skipan í Starfskjarahóp.

Seta fulltrúa í Starfskjarahópnum miðast við tvö ár, árlega er skipt um einn fulltrúa frá hvorum aðila, þ.e. sérfræðingum og frá Landsneti þannig að á hverju ári er tryggð ákveðin endurnýjun, en jafnframt samfella í starfsemi hópsins. Í upphafi skulu þó fjórir, tveir frá sitt hvorum aðilanum sitja í þrjú ár.

Fulltrúar starfsfólks í Starfskjarahópi njóti verndar sem trúnaðarmenn skv. 11. gr. l. 80/1938.

Fulltrúar í Starfskjarahópi skulu gæta þagnarskyldu um það, sem þeir fá vitneskju um í því starfi sínu og heita fullum trúnaði í störfum sínum ef ekki liggur fyrir heimild frá einstaklingum eða fyrirtækjum.

Fulltrúar í Starfskjarahópi hafa jafnt vægi innan hópsins. Því ber Starfskjarahópi að ná samkomulagi um störf sín og niðurstöðu hverju sinni.

##### 3 Verklag

Starfskjarahópur skal funda eigi sjaldnar en einu sinni á ári til greiningar og umræðu um kjör starfsfólks, markmið starfskjarastefnu og jafnlaunakerfis og inntak þessa miðlæga samkomulags að öðru leyti. Aðilar geti þó með rökstuddum hætti kallað eftir sérstökum fundi ef breytingar verða á kjaraumhverfi starfsfólks eða vegna utanaðkomandi atvika. Starfskjarahópur getur breytt þessu miðlæga samkomulagi með samþykki allra fulltrúa Starfskjarahóps.

*Jón  
Gís. Vagn*

*ÖL  
PP  
BMA  
VG*



Starfskjarahópur skal fá aðgang að launagreiningum markaðslauna sérfræðistarfa og öðrum slíkum gögnum frá Landsneti sem nauðsynleg eru svo hópurinn geti gegnt hlutverki sínu, að gættum persónuverndarsjónarmiðum.

Starfskjarahópur ber almenna þróun launa sérfræðistarfa hjá Landsneti saman við þróun launa á almennum markaði, launagreiningar, launavísitölur Hagstofunnar og önnur þau gögn sem þurfa þykir og notar til grundvallar við greiningu á þróun starfskjara hjá Landsneti.

Greiningar verða nýttar til upplýsinga og hafðar til grundvallar þegar kemur til launaviðtala. Starfskjarahópur kynnir greiningar fyrir starfsfólki.

Starfskjarahópi ber að fylgjast með almennri þróun kjaramála á markaði og bregðast við með tillögum að breytingum á samkomulaginu gerist þess þörf.

Starfskjarahópi er ekki ætlað að fjalla um kjör einstakra starfsmanna.

Starfskjarahópur skal halda fundargerð um störf sín.

#### 4 Gildistími

Þetta miðlæga samkomulag tekur gildi við undirritun með fyrirvara um niðurstöðu atkvæðagreiðslu. Samkomulagið gildir þar til því er sagt upp af annað hvort fulltrúum starfsfólks eða fulltrúum Landsnets í Starfskjarahópi í samræmi við uppsagnarákvæði þess.

Hvorum aðila, þ.e. starfsfólki og Landsneti er heimilt að óska eftir endurskoðun á þessu miðlæga samkomulagi eða segja því upp með sex mánaða uppsagnarfresti. Uppsögn skal taka gildi næstu mánaðamót eftir að tilkynning þess efnis hefur verið send gagnaðila. Samkomulagið er þó ekki uppsegjanlegt í 18 mánuði frá undirritun þess.

Hafi ekki tekist samkomulag milli aðila að nýju innan uppsagnarfrests um nýtt samkomulag telst þetta miðlæga samkomulag frá lokum uppsagnarfrests ekki vera skuldbindandi fyrir aðila, en skal þó gilda áfram um kjör þess starfsfólks sem það gildir um, þar til samist hefur að nýju eða þeim kjörum verið sagt upp sérstaklega.

#### 5 Úrlausn ágreiningsmála

Komi upp ágreiningur um túlkun og inntak einstakra ákvæða þessa miðlæga samkomulags skulu aðilar leitast við að leysa þann ágreining í góðri trú með samkomulagi.

Jar  
Gg. Vaj

GK  
PP  
SRA.  
VG

Takist aðilum ekki að leysa ágreining með samkomulagi innan fjögurra vikna frá því ljóst má vera að slíkur ágreiningur er fyrir hendi er hvorum aðila um sig heimilt að skjóta ágreiningnum til úrlausnar hjá hlutlausum sáttamiðlara sem skal tilnefndur í því tilviki af Ríkissáttasemjara.

Störf sáttamiðlara skulu vera á kostnað Landsnets.

Sáttamiðlari ákveður sjálfur málsmeðferð við sáttastörf.

Sáttamiðlari lýkur máli annað hvort með því að aðilar nái samkomulagi eða með því að hann taki málið til úrskurðar.

Úrskurður sáttamiðlara skal vera skuldbindandi fyrir aðila, nema því aðeins að aðilar skjóti ágreiningnum til almennra dómstóla innan 30 daga frá því að sáttamiðlari kveður upp sinn úrskurð.

Jóns  
Gís. Vg.

GK

PP  
SRA.  
VG

**5. hluti – Ráðningarsamningsform (til viðmiðunar)**

[Nafn], kt. [kt], (hér eftir nefndur “starfsmaður”) og Landsnet hf. kt. 580804-2410, Gylfaflöt 9, 112 Reykjavík, (hér eftir nefndur “vinnuveitandi”) gera með sér eftirfarandi

**Ráðningarsamning****1. gr. Starfsheiti, réttindi og skyldur**

Starfsmaður er ráðinn til að gegna starfi [starfsheiti], hjá vinnuveitanda með þeim skilmálum, sem í samningi þessum greinir. Næsti yfirmaður starfsmanns við ráðningu er [starfsheiti], en breytingar á skipulagi eru í höndum vinnuveitanda.

Starfslýsing hefur verið rædd í starfsviðtali en nánari skilgreining á störfum og skyldum sett fram í starfslýsingu/starfsgreiningu. Í henni er nánar lýst í hverju starfið felst og hvaða skyldur og ábyrgð fylgja þessari stöðu. Lýsing á starfssviði er ekki tæmandi og getur tekið breytingum samkvæmt ákvörðun vinnuveitanda.

Starfsmaður heitir því að vinna af trúmennsku og skyldurækni þau störf sem hann hefur tekist á hendur og aðhafast ekkert það sem skaðað getur fyrirtækið og orðstír þess. Starfsmaður skal upplýsa yfirmann reglulega um störf sín og stöðu þeirra verkefna sem hann ber ábyrgð á. Starfsmaður skal hlíta lögum og reglugerðum um starfsemi vinnuveitanda sem og öllum reglum sem um starfsfólk vinnuveitanda gilda á hverjum tíma.

Vinnustaður er starfsstöð vinnuveitanda á Gylfaflöt 9 [Akureyri/Egilsstöðum], 112 Reykjavík. Á ráðningartímanum getur starfsmanni verið falið að sinna sömu eða samsvarandi störfum á öðrum starfsstöðvum á vegum vinnuveitandans.

**2. gr. Ráðningartími**

Starfsmaður er ráðinn ótímabundið í [starfshlutfall%] starfshlutfall. Um fyrsta starfsdag fer eftir nánara samkomulagi milli aðila.

Ráðning hefst með sex mánaða reynslutíma. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur á reynslutíma er einn mánuður en þrjú mánuðir eftir að reynslutíma lýkur. Að öðru leyti fer um uppsögn og uppsagnarfrest eftir þeim kjarasamningi sem um starfið gildir.

Vinnuveitandi getur rift ráðningarsamningi þessum einhliða með tilkynningu til starfsmanns komi til þess að starfsmaður vanefni samning þennan verulega. Skal riftun ráðningarsamnings taka gildi um leið og hún hefur verið send starfsmanni með sannanlegum hætti. Skal riftunin vera skrifleg og rökstudd.

*Jónas G. Vg.*

*OK*  
*P.P.*  
*SRÁ.*  
*VG*

**3. gr. Vinnutími**

Virkur vinnutími starfsmanns miðað við fullt starf, er 35,5 stundir að meðaltali á viku unninn á tímabili almennt frá kl. 7.30 til 18.00 frá mánudegi til föstudags, að báðum dögum meðtöldum. En virkur vinnutími telst sá tími sem starfsmaður er við störf. Neysluhlé eða persónuleg erindi starfsmanns teljast ekki til virks vinnutíma. Starfsmaður mun jafnframt vinna þá yfirvinnu sem starfið og aðstæður krefjast hverju sinni hvort sem er utan daglegs vinnutíma virka daga eða um helgar.

Vinnutími getur verið breytilegur eftir eðli verkefna, þörf hverju sinni eða sérstöku samkomulagi við yfirmann. Hádegismatartími er 30 mín. á dag og telst ekki til vinnutíma. Kaffihlé eru samtals 35 mín. á dag og er samkomulag um að þau séu tekin í upphafi og lok vinnutíma (utan virks vinnutíma). Starfsmaður skráir tíma sína í tímaskráningarkerfi vinnuveitanda.

Í starfinu felst að vinnutími kann að vera sveigjanlegur eftir eðli verkefna. Starfsmaður þarf að vera tilbúinn til að starfa utan reglulegs vinnutíma, jafnt á skrifstofu vinnuveitanda, á vettvangi verkefna, á öðrum starfsstöðvum eða sinna verkefnum símléiðis eða í gegnum tölvu.

**4. gr. Launakjör**

Föst laun á mánuði eru skilgreind í viðauka um launakjör. Innifalið í launum er reiknuð greiðsla fyrir yfirvinnu sem nauðsynleg er vegna starfsins (allt að 30 tímum að meðaltali á mánuði) og er því ekki greitt sérstaklega fyrir yfirvinnu umfram föst laun.

Starfskjör eru nánar útlistuð í „*Miðlægu samkomulagi um kjör háskólamenntaðra sérfræðinga hjá Landsneti*“ sem er órjúfanlegur hluti af ráðningarsamningi.

Laun greiðast inn á bankareikning starfsmanns, að ósk hans. Launaseðlar eru sendir í heimabanka starfsmanns.

Um greiðslur fyrir önnur starfskjör og almenn réttindi, orlof, orlofs- og desemberuppbót, veikindarétt, fæðingar- og foreldraorlof o.þ.h. er nánar tilgreint í „*Miðlægu samkomulagi um kjör háskólamenntaðra sérfræðinga hjá Landsneti*“.

Að öðru leyti skal farið eftir kjarasamningi [Verkfræðingafélags Íslands] og Samtaka atvinnulífsins.

**5. gr. Lífeyrissjóðsgreiðslur**

Starfsmaður greiðir 4% iðgjald af heildarlaunum sínum í viðurkenndan lífeyrissjóð að eigin vali.

Vinnuveitandi greiðir mótframlag í lífeyrissjóð skv. ákvæðum laga og samþykktum hlutaðeigandi lífeyrissjóðs og kjarasamningi er tilgreindur er í 4. grein.

Jóhanna  
Gísli  
Vagn

GL  
PP  
SRA  
VG

Greiði starfsmaður viðbótarframlag í lífeyrissjóð, a.m.k. 2% af launum, greiðir vinnuveitandi sérstakt viðbótarframlag í séreignassjóð sem nemur 2% af launum. Greiðslur í séreignarsjóð miðast við fyrstu mánaðamót eftir að starfsmaður hefur tilkynnt vinnuveitanda um samning um vörslu iðgjalda við viðkomandi lífeyrissjóð.

Starfsmaður velur hvernig greiðsla í lífeyrissjóð skiptist milli lífeyrissjóða og stendur vinnuveitandi skil á iðgjöldunum í samræmi við þá ákvörðun starfsmannsins.

#### **6. gr. Hlunnindi**

Vinnuveitandi leggur starfsmanni til búnað vegna vinnu sinnar ásamt styrk til farsímakaupa og greiðir fyrir notkun þeirra samkvæmt reglum vinnuveitanda á hverjum tíma. Mötuneyti er á staðnum (á starfsstöð í Reykjavík og á Akureyri) og greiðir starfsmaður hlunnindaskatt samkvæmt reglum ríkisskattstjóra og vinnuveitanda á hverjum tíma.

#### **7. gr. Ferðalög, dagpeningar o.fl.**

Á ferðalögum starfsmanns innanlands fær hann endurgreiddan kostnað. Á ferðalögum erlendis eru greiddir dagpeningar skv. reglum ferðakostnaðarnefndar ríkisins. Skattaleg meðferð dagpeninga er á ábyrgð starfsmanns. Vinnuveitandi sjúkra-, slysa-, ferða- og farangurstryggir starfsmann á ferðum hans á vegum vinnuveitanda skv. reglum hans hverju sinni. Nánar um greiðslur vegna ferðalaga má finna í verklagsreglum vinnuveitanda.

#### **8. gr. Trúnaðar-, þagnarskylda o.fl.**

Starfsmaður heitir því að fara með allar upplýsingar um viðskiptamenn og mál, sem eru til meðferðar hjá eða tengjast rekstri vinnuveitanda og hann fær vitneskju um í starfi sínu eða vegna starfans, sem algjört trúnaðarmál. Trúnaðar- og þagnarskyldan helst þó látið sé af starfi. Starfsmaður er einnig minntur á ábyrgð vegna brota gegn trúnaðarskyldum skv. lögum sem um það gilda. Starfsmaður undirritar sérstaka trúnaðaryfirlýsingu sem verður óaðskiljanlegur hluti þessa samnings.

Starfsmanni er óheimilt að hagnýta sér eða veita öðrum afnot af atvinnuleyndarmálum vinnuveitanda, uppdráttum, lýsingum, uppskriftum, líkönum eða öðru því sem honum er trúað fyrir eða hann hefur umráð yfir vegna vinnu sinnar.

Öll skjöl og skilríki sem starfsmaður hefur undir höndum vegna starfa sinna hvort heldur sem eru skrifuð gögn eða á rafrænu formi, eru eign vinnuveitanda og hefur vinnuveitandi ávallt aðgang að þeim.

Starfsmaður afsalar að fullu til vinnuveitanda öllum hugverkarétti, m.a. vörumerkjarétti og höfundarrétti, sem hann kann að eignast á verkum sem unnin verða á starfstímanum í þágu

Jón og Vagn

P.P. OK  
SRA.  
VG

vinnuveitanda m.a. rétti til hvers konar breytinga á umræddum hugverkum og rétti til að framselja viðkomandi hugverkaréttindi áfram.

Við starfslok ber starfsmanni að afhenda vinnuveitanda öll gögn, þar á meðal, skjöl, upprætti, lýsingar, uppskriftir, líkön og tölvuforrit, sem eru í hans vörslu vegna starfans. Starfsmanni er óheimilt er hann lætur af daglegum störfum hjá vinnuveitanda, án samþykkis yfirmanns og/eða forstjóra, að breyta, lagfæra eða eyða gögnum sem hann kann að hafa í vörslum sínum og/eða varðveita afrit af slíkum gögnum, hvort sem eru rafræn eða á öðru formi.

Brot á þagnar- og/eða trúnaðarskyldu telst veruleg vanefnd á ráðningarsamningi þessum.

### 9. gr. Persónuvernd

Af ráðningarsambandi vinnuveitanda og starfsmanns leiðir að vinnuveitandi þarf að afla, skrá, vista og vinna persónuupplýsingar um starfsmann svo vinnuveitandi geti uppfyllt skyldur sínar gagnvart honum, t.d. vegna greiðslu launa, staðgreiðslu opinberra gjalda og lífeyrisgreiðslna. Í einhverjum tilvikum meðhöndlar vinnuveitandi viðkvæmar persónuupplýsingar um starfsmann, t.d. um stéttarfélag og veikindi svo starfsmaður fái notið þeirra réttinda sem hann á tilkall til samkvæmt ráðningarsamningi þessum, kjarasamningum og/eða lögum.

Vinnsla persónuupplýsinga á sér einnig stað með rafrænni vöktun af eftirfarandi tagi: Myndavélaeftirlit í og við mannvirki, ökuritar í bifreiðum og með talstöðvum á Tetra samskiptakerfinu. Um rafræna vöktun gilda leiðbeiningarskjöl í rekstrarhandbók vinnuveitanda en þar er fjallað m.a. um tilgang vöktunar, hverjir sæti henni, hvar og hvenær henni er beitt, hverjar skyldur vinnuveitanda eru í þeim efnum og hver réttindi starfsmanns eru.

Þá kann vinnuveitandi að þurfa að skoða einkatölvupóst starfsmanns, ef brýna nauðsyn ber til, s.s. vegna tölvuveiru eða sambærilegs tæknilegs atviks, eða ef uppi er grunur um brot starfsmanns gegn trúnaðar- eða vinnuskyldum. Með undirritun sinni á þennan ráðningarsamning samþykkir starfsmaður slíka vinnslu. Jafnframt samþykkir starfsmaður að vinnuveitanda skuli heimilt að skoða upplýsingar um netvafur, tengingar og gagnamagn starfsmanns, liggi fyrir rökstuddur grunur um að starfsmaður hafi brotið gegn gildandi lögum eða reglum eða fyrirmælum vinnuveitanda. Við sérhverja skoðun tölvupósts eða á netnotkun skal þess gætt að starfsmanni sé gerð grein fyrir skoðuninni og gefinn kostur á að vera viðstaddur slíka skoðun, nema slíkt sé ógjörningur s.s. vegna alvarlegra veikinda starfsmanns. Geti starfsmaður ekki verið viðstaddur skoðunina sjálfur skal veita honum færi á að tilnefna annan mann í sinn stað. Við starfslok skal starfsmanni gefinn kostur á að eyða eða taka afrit af þeim tölvupósti sem ekki tengist starfsemi vinnuveitanda. Við starfslok skal starfsmanni leiðbeint um að virkja sjálfvirka svörun úr sínu pósthólfi um að hann hafi látið að störfum.

Jón  
Gís Vagn

GLK  
PP  
SRA  
VG

Persónuupplýsingar um starfsfólk eru vistaðar í þann tíma sem lög gera ráð fyrir og vinnuveitandi gætir þess að öryggi þeirra sé ávallt tryggt og að einungis starfsfólk sem nauðsynlega þurfi, hafi aðgang að þeim. Starfsmaður getur óskað eftir því að fá upplýsingar um þá vinnslu persónuupplýsinga sem á sér stað hjá vinnuveitanda um hann. Hann hefur rétt til að andmæla söfnun á persónuupplýsingum og kann að eiga rétt til að röngum, villandi eða ófullkomnum persónuupplýsingum um sig verði eytt eða þær leiðréttar.

Vinnsla persónuupplýsinga af hálfu vinnuveitanda samræmist lögum og er framkvæmd í samræmi við persónuverndarreglur fyrirtækisins og reglur um innleiðingu hennar. Framangreind skjöl eru í gæðahandbók vinnuveitanda sem starfsmanni ber að kynna sér.

#### 10. gr. Önnur ákvæði

Um ráðningarsamband starfsmanns og vinnuveitanda gildir að öðru leyti „Miðlægt samkomulag um kjör háskólamenntaðra sérfræðinga hjá Landsneti” og kjarasamningur [Verkfræðingafélags Íslands og Samtaka atvinnulífsins].

Samningur þessi er gerður í tveimur samhljóða eintökum og heldur hvor aðili sínu. Samningur þessi er háður íslenskum lögum, sem og reglum vinnuveitanda á hverjum tíma og í starfslýsingu. Rísi ágreiningur um efni eða túlkun ráðningarsamnings þessa skal málið rekið fyrir Héraðsdómi Reykjavíkur.

Með undirskrift sinni staðfestir starfsmaður að hann samþykkir ofangreindan texta og að samningur þessi leysi af hólmi eldri ráðningarsamning.

Jón  
Eg. Vmj

GR  
PP  
SRA  
VG

Þannig samþykkt af samninganefndum aðila 15. júní 2021:

F.h. Landsnets hf.

Gunnar Sigurdard.  
Jóhanna Guðrún  
Vannfönd.

F.h. starfsfólks

Guðjón Kávarson  
Pau Þalvön  
Sigrún Ragnýr Helgadóttir  
Valdimar Guðjónsson