

KJARASAMNINGUR

Landsnets hf.

og

Kjarafélags starfsmanna Landsnets (FTL)

Gildistími 1. september 2015 til 30. apríl 2019

Efnisyfirlit

1.	<i>Um laun</i>	5
1.1	Um mánaðarlaun.....	5
1.2	Um vinnuframlag	5
1.4	Tímakaup í dagvinnu og dagkaup	5
1.5	Greiðslur fyrir yfirvinnu.....	6
1.6	Álagsgreiðslur, vaktaálag	6
1.7	Desemberuppbót	6
2.	<i>Vinnutími</i>	7
2.1	Almennt	7
2.2	Dagvinna	8
2.3	Yfirvinna	8
2.4	Hvíldartími	8
2.5	Bakvaktir	9
2.6	Vaktavinna.....	10
2.7	Breytingar á vinnufyrirkomulagi	11
3.	<i>Matar- og kaffitímar, fæði og mötuneyti</i>	12
3.1	Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili.....	12
3.2	Matar- og kaffitímar í yfirvinnu.....	12
3.3	Vinna í matar- og kaffitímum.....	12
3.4	Fæði og mötuneyti.....	12
4.	<i>Orlof</i>	14
4.1	Lengd orlofs.....	14
4.2	Orlofsfé og orlofsuppbót.....	14
4.3	Orlofsárið	14
4.4	Sumarorlofstímabil	14
4.5	Ákvörðun orlofs	15
4.6	Veikindi í orlofi	15
4.7	Frestun orlofs	15
4.8	Áunninn orlofsréttur	15
4.9	Orlofssjóður	15
5.	<i>Ferðir, gisting, búferlaflutningur, fjarvistaruppbót</i>	16
5.1	Ferðakostnaður samkvæmt reikningi	16
5.2.	Dagpeningar innanlands	16
5.3	Greiðsluháttur	16
5.4	Vinnusókn og ferðir	16
5.5	Fellur brott.....	16

5.6	Dagpeningar á ferðum erlendis	16
5.7	Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.	16
5.8	Heimflutningur fjarri vinnustað	17
5.9	Gistiaðstaða	17
5.10	Búferlaflutningur	17
5.11	Fellur brott	18
6.	<i>Aðbúnaður og hollustuhættir</i>	19
6.1	Réttur starfsmanna	19
6.2	Um vinnustaði	19
6.3	Lyf og sjúkragögn	19
6.4	Öryggiseftirlit	19
6.5	Slysaþetta	19
6.6	Læknisskoðun	19
7.	<i>Tryggingar</i>	20
7.1	Slysatryggingar	20
7.2	Farangurstrygging	20
7.3	Persónulegir munir	20
7.4	Slys á vinnustað	20
8.	<i>Verkfæri og vinnuföt</i>	21
8.1	Verkfæri	21
8.2	Einkennis- og hlífðarföt	21
9.	<i>Afleysingar</i>	22
9.1	Staðgenglar	22
9.2	Launað staðgengilsstarf	22
9.3	Aðrir staðgenglar	22
10.	<i>Endurmenntun, eftirmenntun</i>	23
10.1	Endurmenntun, framhaldsnám	23
10.2	Launalaust leyfi	23
10.3	Vísinda- og starfsmenntunarsjóður	23
11	<i>Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa</i>	24
11.1	Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður	24
11.2	Réttur til launa vegna veikinda og slysa	24
11.3	Starfshæfnisvottorð	26
11.4	Lausn frá störfum vegna veikinda eða slysa	26
11.5	Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns	26
11.6	Skráning veikindadaga	26
11.7	Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi	27

11.8	Veikindi barna yngri en 13 ára	27
11.9	Greiðslur styrktarsjóðs	27
11.10	Ákvæði til bráðabirgða.....	27
11.11	Endurhæfingarsjóður	27
12	Tilhögun fæðingarorlofs	28
12.1	Gildissvið	28
12.2	Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi.....	28
13	Lífeyrissjóðsgreiðslur og framlög í séreignarsjóði	29
13.1	Greiðslur í lífeyrissjóði.....	29
13.2	Viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar	29
14.	Launaseðill, félagsgjöld, ráðning og ráðningarsamningar	30
14.1	Launaseðill.....	30
14.2	Félagsgjöld	30
14.3	Ráðning starfsmanns	30
14.4	Ráðningarsamningur	30
15	Samningsforsendur og gildistími.....	31
15.1	Gildistími.....	31
	Bókun 2 með kjarasamningi LN og FTL, 5. júlí 2011	32
	Bókun 3 með kjarasamningi LN og FTL, 5. júlí 2011	32
	Yfirlýsingar með kjarasamningi LN og FTL, 27. janúar 2015.....	33

1. Um laun

1.1 Um mánaðarlaun

- 1.1.1. Um mánaðarlaun starfsmanns fyrir dagvinnu skal samið sérstaklega í skriflegum ráðningarsamningi.
- 1.1.2. Heimilt er að semja um föst mánaðarlaun starfsmanns í ráðningarsamningi (fastlaunasamningi) fyrir heildarvinnuframlag vegna starfa í þágu Landsnets.
- 1.1.3. Ráðningarsamningar skulu að efni og formi uppfylla skilyrði 14.4 gr. kjarasamnings þessa.
- 1.1.4. Verkfræðingar og tæknifræðingar semja um launakjör sín í persónubundnum ráðningarsamningum. Laun taka m.a. mið af launakjörum verk- og tæknifræðinga í sambærilegum störfum á markaði. Þá skal höfð hliðsjón af almennum afkomuhorfum Landsnets. Við ákvörðun launa skal á því byggt að laun endurspegli vinnuframlag, hæfni, menntun og færni viðkomandi starfsmanns svo og innihald starfsins og þá ábyrgð sem starfinu fylgir. Gæta skal ákvæða jafnréttislaga við launaákvæðanir.
- 1.1.5. Starfsmaður á rétt á viðtali við yfirmann einu sinni á ári um störf sín og hugsanlega breytingu á starfskjörum. Óski starfsmaður eftir viðtali skal það veitt innan mánaðar og niðurstaða viðtalsins liggja fyrir innan mánaðar frá því það fór fram.
- 1.1.6. Laun skulu taka breytingu í samræmi eftirfarandi hækkandi
- 01.09.2015 hækka laun um 6,0%
 - 01.05.2016 hækka laun um 6,2%
 - 01.08.2017 hækka laun um 4,5%
 - 01.07.2018 hækka laun um 3%

1.2 Um vinnuframlag

- 1.2.1 Þegar samið er um föst mánaðarlaun fyrir starfið skal við ákvörðun launa gera starfsmanni grein fyrir hvert sé vinnuframlag að hámarki að baki föstum mánaðarlaunum. Verði breytingar á vinnuframlagi eða starfi starfsmanns sem breyta forsendum ráðningarkjara skal endurskoða launin og samsetningu þeirra með tilliti til viðkomandi breytinga, telji annar hvor aðili vera tilefni til þess.

1.3 Fellur brott.

1.4 Tímakaup í dagvinnu og dagkaup

- 1.4.1 Tímavinnukaup fyrir dagvinnu er 0,615% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.
- 1.4.2 Dagkaup starfsmanns er fundið með því að deila með 21,67 í mánaðarlaun.
- 1.4.3 Heimilt er að greiða tímavinnukaup í eftirfarandi tilvikum:
1. Starfsmönnum sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra árvissra álagstíma þó eigi lengur en 2 mánuði.
Starfsmönnum sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum, afmörkuðum verk-efnum.
 2. Starfsmönnum sem starfa óreglubundið í lengri eða skemmri tíma, þó aðeins í algjörum undantekningar tilvikum.
 3. Lífeyrisþegum sem vinna hluta úr starfi.

1.5 Greiðslur fyrir yfirvinnu

- 1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu er 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.
- 1.5.2 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðum skv. 2.1.4.3 greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.
- 1.5.3 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd samkvæmt tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann og í samráði við FTL.
- 1.5.4 Heimilt er að semja sérstaklega um fasta þóknun fyrir yfirvinnu. Sú þóknun er byggð m.a. á áætlaðri meðaltals yfirvinnu starfsmanns á ársgrundvelli. Ákvæði greina 5.5 og 5.11 falla ekki undir slíka þóknun nema um það sé samið sérstaklega. Samið skal sérstaklega um umfangsmikil verkefni.

1.6 Álagsgreiðslur, vaktaálag

- 1.6.1 Vaktaálag fyrir hverja klukkustund skal vera eftirtalið hlutfall af dagvinnutímakaupi, sbr. 1.4.1:
- | | | |
|--------|-------------------|---------------------------------------|
| 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. 2.1.4.3. |
- Brot úr klukkustund greiðist hlutfallslega.
- 1.6.2 Tímakaup á bakvakt (gæsluvakt) er vaktaálag skv. 1.6.1.
- 1.6.3 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið. Greitt skal fyrir eyður í vinnutíma með vaktaálagi skv. 1.6.1.
- 1.6.4 Greiðsla fyrir eyður og bakvakt á dagvinnutímabili skv. 2.2.1 er 33,33% vaktaálag.

1.7 Desemberuppbót

- 1.7.1 Persónuuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2015 kr. 90.000.

Á árinu 2016 kr. 95.000.

Á árinu 2017 kr. 100.000.

Á árinu 2018 kr. 105.000.

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 samfelld 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 Landsnets lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs.

2. Vinnutími

2.1 Almenn

2.1.1 Vinnuvika starfsmanna í fullu starfi skal vera 40 stundir nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. Heimilt er að semja við FTL 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 yfirmanna Landsnets. Einnig er heimilt að semja við einstaka starfsmenn um rýmkun á dagvinnutímabili og um ákveðið frjálsræði um hvenær vinnuskyldu er gegnt.

2.1.3 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið.

2.1.4 Frídagar.

2.1.4.1 Almennir frí dagar eru laugardagar og sunnudagar.

2.1.4.2 Sérstakir frí dagar eru:

1. Nýársdagur
2. Skírdagur
3. Föstudagurinn langi
4. Laugardagur fyrir páska
5. Páskadagur
6. Annar í páskum
7. Sumardagurinn fyrsti
8. 1. maí
9. Uppstigningardagur
10. Hvítasunnudagur
11. Annar í hvítasunnu
12. 17. júní
13. Frídagur verslunarmanna
14. Aðfangadagur jóla eftir kl. 12
15. Jóladagur
16. Annar í jólum
17. Gamlársdagur eftir kl. 12

2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:

1. Nýársdagur
2. Föstudagurinn langi
3. Páskadagur
4. Hvítasunnudagur
5. 17. júní
6. Aðfangadagur jóla eftir kl. 12
7. Jóladagur
8. Gamlársdagur eftir kl. 12

2.2 Dagvinna

- 2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu kl. 08-17 frá mánudegi til föstudags, sbr. þó 2.1.2.
- 2.2.2 Dagvinnumaður sem vinnur hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils skv. 2.2.1, skal fá greitt álag skv. 1.6.1 á þann hluta starfs síns.

2.3 Yfirvinna

- 2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna sem fram fer 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. 2.1.4.2, greiðist sem yfirvinna skv. 1.5 nema vinnan falli undir ákvæði 2.6.8.
- 2.3.3.1 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 3 klst. nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klst. frá því að hann fór til vinnu en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.
- 2.3.3.2 Ef útkall hefist á tímabilinu kl. 00-08 frá mánudegi til föstudags eða á almennum eða sérstökum frídögum skv. 2.1.4.1 og 2.1.4.2, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema að reglulegur vinnutími hefjist innan 3,5 klst. frá því að útkall hófst en í þeim tilvikum skal greiða 0,5 klst. til viðbótar unnum tíma. Grein þessi, 2.3.3.2, tekur þó ekki til útkalls sem er í beinu framhaldi af daglegri vinnu eða lýkur áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu en um þau tilvik fer skv. 2.3.3.1.
- 2.3.4 Hafi starfsmaður samkvæmt lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í 2.1.1, skal vinna umfram hana greidd skv. 2.3.5 - 2.3.6.
- 2.3.5 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð greiðist með því kaupi sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.3.6 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka allt að fullri vinnuskyldu greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.
- 2.3.7 Öll yfirvinna skal greidd eftir á fyrir hvern mánuð eða hverja 30 daga og komi til útborgunar eigi síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabils. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili samkvæmt reglugerð.

2.4 Hvíldartími

- 2.4.1 Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Verði því við komið, skal dagleg hvíld ná til tímabilsins milli kl. 23:00 og 06:00. Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að vinnutími fari umfram 13 klst.

- 2.4.2 Við sérstakar aðstæður, þegar þjarga þarf verðmætum, má lengja vinnulotu í allt að 16 klst. og skal þá veita 11 klst. hvíld í beinu framhaldi af vinnunni án skerðingar á rétti til dagvinnulauna auk vaktaálags.
Í þeim tilvikum að sérstakar aðstæður gera það óhjákvæmilegt að víkja frá daglegum hvíldartíma, gildir eftirfarandi: Séu starfsmenn sérstaklega beðnir að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð, er heimilt að fresta hvíldinni og veita síðar þannig að frítökuréttur, 1½ klst. (dagvinna), safnist upp fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Í öllum tilfellum er óheimilt að skerða 8 klst. samfellda hvíld.
Vinni starfsmaður það lengi á undan frídegi eða helgi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags, skal fara með það á sama hátt. Komi starfsmaður til vinnu á frídegi eða helgi, greiðist yfirvinnukaup fyrir unninn tíma án frekari auka-greiðslna af þessum sökum.
Framangreind ákvæði eiga þó ekki við á skipulegum vaktaskiptum en þá er heimilt að stytta hvíldartíma í allt að 8 klst.
Uppsafnaður frítökuréttur skv. framangreindu skal koma fram á launaseðli og veittur í hálfum og heilum dögum utan annatíma í starfsemi Landsnets í samráði við starfsmenn enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. 4 klst. Við starfslok skal ónýttur frítökuréttur starfsmanns gerður upp og teljast hluti ráðningartíma.
- 2.4.3 Á hverju 7 daga tímabili skal starfsmaður hafa a.m.k. 1 vikulegan frídag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi.
- 2.4.4 Að svo miklu leyti sem því verður við komið, skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi og að svo miklu leyti sem því verður við komið, skulu allir þeir sem starfa á sama fasta vinnustað, fá frí á þeim degi. Þó má Landsnet með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum frídegi þar sem sérstakar ástæður gera slík frávik nauðsynleg. Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað, skal haga töku frídaga þannig að teknir séu 2 frídagar saman aðra hverja helgi (laugardag og sunnudag). Falli frídagar aftur á móti á virka daga vegna ófyrirséðra orsaka, skerðir það ekki rétt starfsmanna til dagvinnulauna auk vaktaálags.
- 2.4.5 Hlé. 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.
- 2.4.6 Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ, BHM, BSRB og KÍ og samninganefnda ríkisins og Reykjavíkurborgar frá 23. janúar 1997 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma og fylgir samningi þessum sem fylgiskjal og telst hluti hans. Framangreind ákvæði eru til fyllingar 13. gr. þess samnings.

2.5 Bakvaktir

- 2.5.1 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. Um greiðslu fyrir bakvakt, sjá gr. 1.6.2 og 1.6.4.
- 2.5.2 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.
- 2.5.3 Sé starfsmaður á bakvakt kallaður til starfa, ber honum yfirvinnukaup fyrir þann tíma sem unninn er þó aldrei minna en 2 klst. fyrir útkall.
- 2.5.4 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.

2.6 Vaktavinna

- 2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum, skulu fá vaktaálag fyrir unnin störf á þeim tíma er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils.
- 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 samkvæmt skránni hefst nema samkomulag sé við starfsmann um skemmri frest.
- 2.6.3 Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.6.4 Vaktir skulu vera 6-10 klst. og skulu líða minnst 9 klst. til næstu vaktar.
- 2.6.5 Breytingar frá 2.6.4 eru heimilar með samkomulagi skv. 2.1.2.
- 2.6.6 Þar sem nauðsyn er samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma. Nánar verði samið um þetta atriði af aðilum.
- 2.6.7 Þeir sem vinna vaktavinnu, skulu í viku hverri fá 2 samfellda frídaga þannig að næturfrí komi fyrir og eftir frídagana. Samningsaðilum er heimilt 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. Heimilt er í samráði við starfsmenn með samþykki FTL að flytja frídaga milli vikna.
- 2.6.8 FTL á rétt á að semja um að þeir starfsmenn í fullu starfi sem vinna á reglubundnum vöktum og skila til jafnaðar 40 klst. vinnu á viku allt árið, geti í stað greiðslna skv. 2.3.2 fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við heils árs starf. Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga samanber framanritað, skal auk þess launa með vaktaálagi sé þessi kostur valinn.
- 2.6.9 Þeir vaktavinnumenn sem ekki notfæra sér eða njóta heimilda skv. 2.6.8, skulu eiga kost á svofelldum uppgjörsmáta:
Greitt verði samkvæmt vaktskrá yfirvinnukaup sbr. 1.5.1 fyrir vinnu á sérstökum frídögum og stórhátíðardögum skv. 1.5.2 þó aldrei minna en 8 klst. fyrir hvern merktan vinnudag.
Bættur skal hver dagur sem ekki er merktur vinnudagur á vaktskrá og fellur á sérstakan frídag eða stórhátíðardag annan en laugardag eða sunnudag (laugardagur fyrir páska undanskilinn) með greiðslu yfirvinnukaups í 8 klst. eða með öðrum frídegi.
- 2.6.10 Starfsmenn í vaktavinnu hafa ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna takmörkunar þeirrar sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum, skal telja hverja vakt sem unnin er til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu, 25 mínútum lengri en raunverulegri viðveru nam.
- 2.6.11 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mínútur 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 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma.

- 2.6.12 Starfsmenn sem vinna reglubundna vaktavinnu, skulu undanþegnir næturvöktum ef þeir óska er þeir hafa náð 55 ára aldri.

2.7 Breytingar á vinnufyrirkomulagi

- 2.7.1 Verði breytingar á vinnufyrirkomulagi starfsmanns, skulu kjör hans og þar með talin föst þóknun fyrir yfirvinnu skv. gr. 1.5.4, ef um slíka þóknun er að ræða hjá viðkomandi starfsmanni, tekin til endurskoðunar, ef ástæða þykir til.

3. Matar- og kaffitímar, fæði og mötuneyti

3.1 Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili

- 3.1.1 Matartími, 30 mínútur, 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 yfirmanna Landsnets og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna sem málið varðar.
- 3.1.3 Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt skv. 3.1.2, lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir skv. 3.1.2, telst lengingin ekki til vinnutímans.
- 3.1.4 Á venjulegum vinnudegi skulu vera 2 kaffitímar, 15 mínútur og 20 mínútur, og teljast þeir til vinnutíma.
- 3.1.5 Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

3.2 Matar- og kaffitímar í yfirvinnu

- 3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu matartímar vera 1 klst. kl. 19-20 að kvöldi, kl. 03-04 að nóttu og á tímabilinu kl. 11:30-13:30 á frídögum skv. 2.3.2. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.
- 3.2.2 Sé unnin yfirvinna eða aukavakt, skulu kaffitímar vera kl. 21:00-21:20, kl. 00:00-00:20, kl. 05:40-06:00 og kl. 07:45-08:00. Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08-17 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

3.3 Vinna í matar- og kaffitímum

- 3.3.1 Verði því ekki við komið að veita starfsmanni fullan matartíma á dagvinnutímabili eins og samningur þessi mælir fyrir um skv. 3.1, skal matartíminn greiddur að þeim hluta sem yfirvinna.
- 3.3.2 Matar- og kaffitímar á yfirvinnutímabili sem unnir eru, greiðast sem viðbót við yfirvinnutíma og auk þess kaffitímar í yfirvinnu, sé unnið að fremri mörkum þeirra.

3.4 Fæði og mötuneyti

- 3.4.1 Starfsmenn sem eru við störf á föstum vinnustað a.m.k. 2 klst. fyrir matarhlé og aðrar 2 klst. eftir matarhlé, skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið sbr. 3.4.2. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki þar sem hægt er að bera fram heitan eða kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Á þeim vinnustöðum þar sem ekki er aðstaða til að matast, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi matstofum á vegum Landsnets. Húsakynni skulu vera í samræmi við heilbrigðisreglugerðir. Landsnet greiði kostnað við rekstur mötuneytis. Starfsmenn greiði hins vegar efnisverð matarins.
- 3.4.2 Starfsmenn sem hafa ekki aðgang að matstofu en ættu að hafa það skv. 3.4.1, skulu fá það bætt með fæðispeningum sem nema 441,97 kr. fyrir hvern vinnuskyldudag. Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu matvöru-liðar í vísitölu neysliverðs með vísitölu júnímánaðar 2011 sem grunnvísitölu (379,5 stig).

Því aðeins skal þó greiða fæðispeninga að:

1. starfsmaðurinn hafi a.m.k. 25 klst. vinnuskyldu á viku
2. heimili hans sé ekki á vinnustað
3. hann hafi aðeins hálftrar klukkustundar matarhlé
4. hann fái ekki greidda ferðadagpeninga fyrir vinnudaginn.

4. Orlof

4.1 Lengd orlofs

- 4.1.1 Lágmarksorlof skal vera 192 vinnuskyldustundir miðað við fullt ársstarf. Starfsmaður sem unnið hefur hluta af fullu starfi eða hluta úr ári skal fá orlof 16 vinnuskyldustundir fyrir fullt mánaðarstarf. Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof, skal hann fá óyggjandi upplýsingar um hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu og skal þá að jafnaði miða við að vaktskrá haldist óbreytt.
- 4.1.2 Starfsmaður sem náð hefur 30 ára aldri á því almanaksári sem tímabil sumarorlofs tilheyrir, fær að auki orlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu. Við 38 ára aldur fær hann enn að auki orlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu.

4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót

- 4.2.1 Starfsmaður skal fá 10,17% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur samkvæmt samningi þessum. Við 30 ára aldur skal hann fá 11,59%. Við 38 ára aldur skal hann fá 13,04%.

- 4.2.2 Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Orlofsuppbót miðað við fullt starf er:

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2016 kr. 47.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2017 kr. 51.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. Maí 2018 kr. 54.000.

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 Landsnets 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 Sumarorlofstímabil

- 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 við komið vegna starfa Landsnets.

- 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 Landsnets.

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 starfsmanns og því verður við komið vegna starfa Landsnets. Yfirmaður skal að lokinni könnun á vilja starfsmanna tilkynna svo fljótt sem unnt er og í síðasta lagi mánuði fyrir byrjun orlofs hvenær orlof skuli hefjast nema sérstakar ástæður hamli.

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.

4.7 Frestun orlofs

- 4.7.1 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.
- 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.

4.8 Áunninn orlofsréttur

- 4.8.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

4.9 Orlofssjóður

- 4.9.1 Landsnet greiðir sérstakt gjald í orlofssjóð samkvæmt samkomulagi við stéttarfélag. Gjald þetta skal nema 0,25% af heildarlaunum félagsmanna og greiðist mánaðarlega eftir á samkvæmt útreikningum launagreiðanda.

5. Ferðir, gisting, búferlaflutningur, fjarvistaruppbót

5.1 Ferðakostnaður samkvæmt reikningi

- 5.1.1 Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum Landsnets 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 ferðakostnaðarnefnd .

5.3 Greiðsluháttur

- 5.3.1 Fyrirfram skal af Landsneti 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 eða greiddur ferðakostnaður að og frá vinnustað innan 12 km fjarlægðar, en þó utan 1,5 km.

5.5 Fellur brott

- 5.5.1 Fellur brott

5.6 Dagpeningar á ferðum erlendis

- 5.6.1 Annar ferðakostnaður á ferðalögum erlendis greiðist með dagpeningum sem skulu ákveðnir af ferðakostnaðarnefnd.
- 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, minni háttar risnu, hvers konar persónuleg útgjöld.

5.7 Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.

- 5.7.1 Dagpeningar vegna námskeiða, þjálfunar- og eftirlitsstarfa skulu ákveðnir af ferðakostnaðarnefnd.

5.8 Heimflutningur fjarri vinnustað

- 5.8.1 Þegar starfsmaður vinnur fjarri reglulegum vinnustað eða heimastöð þess vinnuflokks er hann tilheyrr, skal hann eiga rétt á ókeypis flutningi í vinnutíma til og frá heimili sínu eins og hér segir:
1. Vikulega, ef vegalengd frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokksins eftir aðalleið er innan við 150 km.
 2. Hálfsmánaðarlega, ef sú vegalengd er 151 km eða meira. Starfsmanni skal tryggt eigi skemmra frí en 48 klst. milli ferða skv. 2. lið.
- 5.8.2 Þrátt fyrir ákvæði 5.9.1 eiga vinnuflokkar rétt á ókeypis flutningi daglega í vinnutíma frá dvalarstað til heimastöðvar ef vegalengd frá heimastöð er innan við 60 km og færð eða veður hamla ekki heimflutningum.
- 5.8.3 Ef um 1 eða 2 menn er að ræða, skulu þeim á sama hátt tryggðar ferðir að og frá vinnustað með ökutæki Landsnets eða á eigin bifreið gegn km.gjaldi.
- 5.8.4 Starfsmenn vinnuflokks mega semja sín á milli um að fækka heimferðum frá því sem getið er hér að framan ef þeir hafa komið sér saman um að draga saman frí.
- 5.8.5 Framangreind ákvæði um ókeypis heimflutning eiga ekki við ef fjarlægð frá dvalarstað vinnuflokks til heimilis starfsmanns er meiri en 1,5 sinnum vegalengd frá dvalarstað vinnuflokks að heimastöð hans. Ef vegalengd er 200 km eða meira frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokks, skal ferðast flugleiðis ef þess er kostur og óskað er enda sé áætlunarflugleið þar á milli.
- 5.8.6 Um heimflutning sem ekki fellur undir ákvæðin hér að framan, skal semja hverju sinni.

5.9 Gistiaðstaða

- 5.9.1 Sé starfsmanni sem er við störf fjarri heimili sínu, gert að gista í húsnæði sem er í eigu eða umráðum Landsnets, skal það gistirými vera hlýtt og hreinlegt og viðleguútbúnaður sambærilegur við það sem gerist í gistihúsum eftir því sem við verður komið.
- 5.9.2 Aðgangur skal vera að viðunandi snyrtiaðstöðu með heitu og köldu vatni í steypibaði og handlaugum og rennandi vatni í salernum.
- 5.9.3 Hjá vinnuflokkum þar sem mötuneyti er starfandi, skal vera aðstaða til kælingar á matvælum. Þar skal einnig vera aðstaða til þvotta á fatnaði.
- 5.9.4 Ef gistirými er skáli í óbyggðum, skal gistiaðstaða ekki vera lakari en tíðkast í sæluhúsum Ferðafélags Íslands. Starfsmönnum skal þar lagður til allur viðlegubúnaður.
- 5.9.5 Hjá vinnuflokkum þar sem mötuneyti er starfandi utan heimastöðvar, skal Landsnet leggja flokknum til útvarpstæki.

5.10 Búferlaflutningur

- 5.10.1 Þurfi tæknimaður, sem tekur við nýju starfi á nýjum vinnustað, að flytjast búferlum, á hann rétt á greiðslu fargjalda sinna og fjölskyldu sinnar og hæfilegs flutningskostnaðar búslóðar.

5.11 **Fellur brott**

5.11.1 **Fellur brott**

5.12.2 **Fellur brott.**

6. Aðbúnaður og hollustuhættir

6.1 Réttur starfsmanna

- 6.1.1 Allir starfsmenn skulu njóta réttinda samkvæmt gildandi lögum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum enda falli starf þeirra ekki undir önnur lög.

6.2 Um vinnustaði

- 6.2.1 Vinnustaður skal þannig úr garði gerður að þar sé gætt fyllsta öryggis og góðs aðbúnaðar og hollustuhátta, sbr. VI. kafla laga nr. 46/1980.

6.3 Lyf og sjúkragögn

- 6.3.1 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.

6.4 Öryggiseftirlit

- 6.4.1 Á vinnustöðum skal vera fyrir hendi til afnota tæki og öryggisbúnaður sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan.
- 6.4.2 Skipa skal öryggisverði, öryggistrúnaðarmenn og öryggisnefndir í samræmi við II. kafla laga nr. 46/1980.

6.5 Slysaætta

- 6.5.1 Varast skal eftir föngum að starfsmaður sé einn við störf þar sem slysaætta er mikil. Um þetta atriði skal semja þar sem það á við.

6.6 Læknisskoðun

- 6.6.1 Starfsmenn eiga rétt á árlegri læknisskoðun hjá trúnaðarlækni Landsnets.

7. Tryggingar

7.1 Slysstryggingar

- 7.1.1 Starfsmenn skulu slysstryggðir allan sólarhringinn fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku. Sé ekki öðruvísi samið milli aðila skulu um tryggingu þessa gilda reglur, nr. 30/1990 og nr. 31/1990 sem fjármálaráðherra hefur sett. Bótafjárhæðir skulu þó aldrei vera lægri en þær sem Stéttarfélag verkfræðinga semur við fjármálaráðherra hverju sinni.
- 7.1.5 Verði Landsnet skaðabótaskyld gagnvart vátryggða, skulu slysabætur samkvæmt slysstryggingum þessum koma að fullu til frádráttar skaðabótum er honum kann að verða gert að greiða.

7.2 Farangurstrygging

- 7.2.1 Farangur starfsmanna á ferðalögum á vegum Landsnets skal tryggður samkvæmt reglum um farangurstryggingar nr. 281/1988.

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 samkvæmt mati. Náist ekki samkomulag, skal farið samkvæmt mati eins fulltrúa frá hvorum aðila kjarasamningsins. Slík tjón verða einungis bætt ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Ekki skal bæta tjón ef það verður sannanlega vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns.

7.4 Slys á vinnustað

- 7.4.1 Landsnet bætir starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður kann að verða fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysstryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 27. gr. laga nr. 117/1993, um almannatryggingar.

8. Verkfæri og vinnuföt

8.1 Verkfæri

8.1.1 Starfsmönnum er ekki skylt 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 samkvæmt öryggisreglum enda er starfsmönnum skylt að nota hann.

8.2.3 Hreinsun á fatnaði skv. 8.2.1 og 8.2.2 skal látin í té starfsmanni að kostnaðarlausu tvisvar á ári. Meiri háttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af hálfu vinnuveitanda. Starfsmenn skulu fara vel og samvisskusamlega með vinnufatnað og hlífðarföt.

9. Afleysingar

9.1 Staðgenglar

- 9.1.1 Aðilar eru um það sammála að ekki þurfi að jafnaði að fela starfsmanni sérstaklega að gegna starfi yfirmanns nema fjarvera yfirmanns vari lengur en 7 vinnudaga samfelld.

9.2 Launað staðgengilsstarf

- 9.2.1 Sé aðalstarf starfsmannsins launað sem staðgengilsstarf yfirmanns, ber starfsmanninum laun eftir flokki hans, gegni hann starfi yfirmanns lengur en 4 vikur samfelld eða hafi hann gegnt starfi yfirmanns lengur en 6 vikur á hverjum 12 mánuðum. Laun eftir flokki yfirmanns greiðast einungis frá lokum nefndra fjögurra eða sex vikna.

9.3 Aðrir staðgenglar

- 9.3.1 Starfsmaður sem ekki er í stöðu staðgengils yfirmanns en er falið að gegna störfum yfirmanns í forföllum hans eða störfum annars hærra launaðs starfsmanns, skal taka laun eftir launaflokki hins forfallaða starfsmanns þann tíma er hann gegnir starfi hans.

10. Endurmenntun, eftirmenntun

10.1 Endurmenntun, framhaldsnám

- 10.1.1 Tæknimaður skal viðhalda menntun sinni og starfsreynslu með þátttöku á ráðstefnum, endurmenntunarnámskeiðum og/eða viðurkenndu framhaldsnámi. Tæknimaður sem unnið hefur í 4 ár hjá Landsneti og stundar framhaldsnám með samþykki Landsnets, heldur launum skv. gr. 1.1.1 eða 1.1.2 og fær greiddan ferða- og dvalarkostnað skv. 5. kafla. Lengd leyfis samkvæmt þessu er allt að 2 mánuðir á fjögurra ára fresti. Heimilt er að veita lengri eða skemmri námsleyfi á lengra eða skemmra árabili

10.2 Launalaust leyfi

- 10.2.1 Starfsmaður skal eiga rétt á launalausum leyfi í hæfilegan tíma ef honum býðst tækifæri og/eða styrkur til að vinna að tilteknu verkefni tengdu starfi hans. Slíkt leyfi skal tekið í samráði við yfirmann Landsnets.

10.3 Vísinda- og starfsmenntunarsjóður

- 10.3.1 Framlag í vísinda- og starfsmenntunarsjóð er frá og með 1. desember 2014 innifalið í launum 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 Landsnets. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem viðkomandi 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 trúnaðarlækni 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 Landsneti.
- 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 Landsnet 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 eða 1.1.2 í kjarasamningi í a.m.k. 2 mánuði, 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 framantalinn rétt bætist auk þess réttur til mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 eða 1.1.2 í kjarasamningi 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.

<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 skemur en 2 mánuði, 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 í starfi	14 dagar
Eftir 6 mánuði í starfi	30 dagar

Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til dagvinnulauna í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 11.2.6-11.2.7.

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

- 11.2.3 Réttur eftirlaunaþega í tímavinnu, eða annars konar vinnu, til launa vegna óvinnufærni af völdum veikinda eða slysa skal vera 1 mánuður á hverjum 12 mánuðum. Laun í veikindum skal miða við meðaltal dagvinnulauna síðustu 3 mánuði fyrir veikindi. Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa.

- 11.2.4 Starfsmaður sem skilar vinnuskyldu sinni óreglubundið eða með öðrum hætti en dagvinnumaður í reglubundinni vinnu, skal teljast hafa verið fjarverandi í eina viku þegar hann hefur verið óvinnufær vegna veikinda eða slysa sem nemur vikulegri vinnuskyldu hans og hlutfallslega þegar um styttri eða lengri fjarvist vegna óvinnufærni er að ræða.

- 11.2.5 Við mat á ávinnsurétti starfsmanns skv. gr. 11.2.1 skal auk þjónustualdurs hjá Landsneti einnig telja þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta til af almannafé, enda er átt við starfstíma á kjörum skv. lögum nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna. Á fyrstu 3 mánuðum samfelldrar ráðningar skal þó fyrri þjónustualdur samkvæmt þessari grein ekki metinn nema að viðkomandi starfsmaður hafi samfelldan þjónustualdur 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 eða 1.1.2 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.

- 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.

11.4 Lausn frá störfum 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.

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

- 11.8.1 Fyrstu sex mánuði í starfi hjá Landsneti er foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unnin mánuð til aðhlynningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annari umönnun ekki við komið. Eftir 6 mánaða starf verður rétturinn 13 dagar á hverju 12 mánaða tímabili. Foreldri heldur dagvinnulaunum sínum, svo og vaktaálag þar sem það á við. Með foreldri í 1. mgr. er einnig átt við fósturforeldri og forráðamann, sem eru framfærandi barns og komi þá stað foreldris.

11.9 Greiðslur styrktarsjóðs

- 11.9.1 Á meðan félagsmenn FTL hafa ekki styrktarsjóð fá þeir greidda sambærilega styrki frá Landsneti og greiddir eru samkvæmt gildandi reglum styrktarsjóðs BHM. Landsnet mun taka reglur um úthlutun styrkja til endurskoðunar verði gerðar breytingar á úthlutunarreglum styrktarsjóðs BHM.

11.10 Ákvæði til bráðabirgða

- 11.10.1 Starfsmaður sem hefur fyrir 1. janúar 2001, áunnið sér fleiri veikindadaga skv. áður-gildandi reglum, skal halda þeim á meðan á samfelldri ráðningu stendur en um frekari ávinnslu fer skv. kafla þessum.

11.11 Endurhæfingarsjóður

- 11.11.1 Landsnet greiðir 0,13% gjald af heildarlaunum starfsmanna í endurhæfingarsjóð sem starfar samkvæmt sérstöku samkomulagi aðila vinnumarkaðarins.

12 Tilhögun fæðingarorlofs

12.1 Gildissvið

- 12.1.1 Kafli þessi tekur til foreldris sem er í a.m.k. 25% starfi og starfað hefur í samfelld 6 mánuði fyrir fæðingu barns síns hjá Landsneti og er með gilda ráðningu við upphaf orlofsins.

12.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

- 12.2.1 Um uppsöfnun og vernd réttinda í fæðingarorlofi fer skv. 14. gr. laga nr. 95/2000, um fæðingar- og foreldraorlof, þó með þeirri viðbót sem talin er upp hér á eftir.
- 12.2.2 Starfsmaður sem hefur töku fæðingarorlofs, telst skv. framangreindu vera leystur undan vinnuskyldu á meðan á fæðingarorlofi hans stendur, sbr. 29. gr. framangreindra laga.
- 12.2.3 Starfsmaður launagreiðanda sem er í fæðingarorlofi nýtur réttinda til greiðslu sumarorlofs, persónu- og orlofsuppbótar. Starfsmaður er áfram í þeim lífeyrissjóði(um) sem hann hefur tilheyrt sem starfsmaður Landsnets en Landsnet ber ábyrgð á réttindaávinnslu starfsmanns í B-deild Lífeyrissjóðs starfsmanna ríkisins.
- 12.2.4 Starfsmaður sem nýtur fyrirframgreiðslu launa, skal eiga rétt til fyrirframgreiðslu frá Landsneti þann mánuð sem hann hefur töku fæðingarorlofs og fellur sá réttur niður þann mánuð sem hann kemur til baka úr fæðingarorlofi.

14. Launaseðill, félagsgjöld, ráðning og ráðningarsamningar

14.1 Launaseðill

- 14.1.1 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 ef við á og sundurliðun einstakra tekna og frádráttarliða sem leiða til útgreiddrar launafjárhæðar. Einnig skal uppsafnaður frítökuréttur skv. gr. 2.4.2 koma fram á launaseðli.

14.2 Félagsgjöld

- 14.2.1 Landsnet innheimtir félagsgjöld fyrir stéttarfélagið. Skal stéttarfélagið afhenda lista eða gögn um þá sem gjaldskyldir eru, með þeim upplýsingum sem nauðsyn krefur. Félagsgjöld skulu innheimt mánaðarlega og skilað til félagsins fyrir 20. sama mánaðar. Innheimtu má þó haga með öðrum hætti en hér er ákveðið ef um það er samkomulag.

14.3 Ráðning starfsmanns

- 14.3.1. Sé starfsmaður ráðinn til lengri tíma en eins mánaðar og að meðaltali lengur en átta klst. á viku, skal eigi síðar en tveim mánuðum eftir að starf hefst gerður skriflegur ráðningarsamningur eða ráðning staðfest skriflega. Láti starfsmaður af störfum áður en tveggja mánaða frestinum lýkur, án þess að skriflegur ráðningarsamningur hafi verið gerður eða ráðning staðfest skriflega, skal slík staðfesting látin í té við starfslok.

14.4 Ráðningarsamningur

- 14.4.1 Í ráðningarsamningi eða skriflegri staðfestingu ráðningar, þ.e. ráðningarbréfi, skal a.m.k. eftirfarandi koma fram:
- 14.4.1.1. Deili á aðilum, þ.m.t. kennitölur.
 - 14.4.1.2. 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.
 - 14.4.1.3. Titill, staða, eðli eða tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlistun eða lýsing á starfinu.
 - 14.4.1.4. Fyrsti starfsdagur.
 - 14.4.1.5. Lengd ráðningar sé hún tímabundin.
 - 14.4.1.6. Orlofsréttur.
 - 14.4.1.7. Uppsagnarfrestur af hálfu vinnuveitanda og starfsmanns.
 - 14.4.1.8. Mánaðarlaun/föst mánaðarlaun, eftir atvikum mánaðarlaun fyrir dagvinnu sem yfirvinna og álagsgreiðslur eru reiknaðar af, aðrar greiðslur eða hlunnindi og greiðslutímabil.
 - 14.4.1.9. Lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku.
 - 14.4.1.10. Lífeyrissjóður.
 - 14.4.1.11. Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags.

Upplýsingar samkvæmt 6. - 9. tölul. má gefa með tilvísun til kjarasamninga, að undanskildum upplýsingum um mánaðarlaun/föst mánaðarlaun.

15 Samningsforsendur og gildistími

15.1 Gildistími

- 15.1.1 Samningur þessi gildir frá 1. september 2015 til 30. apríl 2019 og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

Reykjavík 22.mars 2016

F.h. Félags tæknimanna hjá Landsvirkjun

Dofri Þórðarson (sign)

Gunnar H. Sigurðsson (sign)

Örn Ingi Björgvinsson (sign)

F.h. Landsnets hf.

Efla Hrönn Guðmundsdóttir (sign)

Guðlaug Sigurðardóttir (sign)

Sverrir Jan Norðfjörð (sign)

Bókun 2 með kjarasamningi LN og FTL, 5. júlí 2011

Komi upp ágreiningur varðandi túlkun kjarasamnings þessa getur hvor aðili um sig óskað eftir að skipuð verði nefnd með fulltrúum beggja aðila sem leitast við að leysa úr honum.

Bókun 3 með kjarasamningi LN og FTL, 5. júlí 2011

Ný grein um framlag í lífeyrissjóð breytir ekki þeim rétti sem félagsmenn FTL kunna að eiga á grundvelli 1. mgr. greinar 13.1.1.

Yfirlýsingar með kjarasamningi LN og FTL, 27. janúar 2015

1. Yfirlýsing Landsnets vegna dagvinnulaunamanna

Samkvæmt samkomulagi milli Landsnets hf. og FTL mun LN ganga frá nýjum samningum við dagvinnulaunamenn innan FTL þar sem fram koma föst mánaðarlaun fyrir starfið. Föst yfirvinna þeirra verður hluti fastra mánaðarlauna, auk þess sem vísindasjóður og bifreiðastyrkur verður hluti fastra mánaðarlauna að frádregnum 250 kílómetrum á mánuði, ef um slíkt er að ræða. Í nýjum ráðningarsamningum þeirra kemur fram hversu margir yfirvinnutímar eru hluti fastra mánaðarlauna og er það sá fjöldi yfirvinnutíma sem er nú hluti heildarlauna. LN lýsir því jafnframt yfir að við ráðningu nýrra starfsmanna inn á sambærileg föst mánaðarlaun verði við ákvörðun launa ekki gerð krafa um fleiri yfirvinnutíma sem hluta fastra mánaðarlauna en nú gildir hjá starfsmönnum í sambærilegum störfum.

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

2. Yfirlýsing Landsnets vegna vaktavinnnumanna

Samkvæmt samkomulagi milli Landsnets hf. og FTL mun LN ganga frá nýjum samningum við vaktavinnnumenn innan FTL þar sem fram koma mánaðarlaun fyrir dagvinnu. Viðbótarálag vegna skerðingar á greiðslum og lífeyrisgreiðslum þeim tengdum vegna þess að starfsmenn hætta störfum við 65 ára aldur verður fellt inn í mánaðarlaun fyrir dagvinnu, auk þess sem vísindasjóður og bifreiðastyrkur verður hluti mánaðarlauna fyrir dagvinnu að frádregnum 250 kílómetrum á mánuði. Hækkun á heildarlaunum vaktavinnustarfsmanna (ný samsett dagvinnulaun auk vaktaálagspáttu) hækka skv. "meðaltalsvaktavinnnumanni" um samtals 6,6%. Hækkunin kemur þannig fram að með innfærslu framangreindra launapáttu í mánaðarlaun fyrir dagvinnu hækkar stofn sem yfirvinna og álagsgreiðslur eru reiknaðar af.

3. Yfirlýsing Landsnets og FTL um skilgreiningu hugtaka

- 1) Mánaðarlaun fyrir dagvinnu: Mánaðarlaun sem yfirvinna og álagsgreiðslur eru reiknaðar af.
- 2) Föst mánaðarlaun: Föst mánaðarleg laun dagvinnnumanna, sem innihalda dagvinnulaun, yfirvinnu og vísindasjóð.
- 3) Mánaðarlaun vaktavinnnumanna fyrir dagvinnu: Mánaðarlaun fyrir dagvinnu vaktavinnnumanna, sem yfirvinna og álagsgreiðslur eru reiknaðar af, og innihalda dagvinnulaun, vísindasjóð og 65 ára reglu.
- 4) Bakvaktargreiðslur dagvinnnumanna: Bakvaktargreiðslur dagvinnnumanna eru reiknaðar af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu, sbr. yfirlýsingu 1.