

KJARASAMNINGUR

Landsvirkjunar

og

Félags tæknimanna hjá Landsvirkjun

Gildistími 1. janúar 2015 til 31. desember 2018

Handwritten initials in blue ink:
JK EE
80A

Efnisyfirlit

1. Laun.....	5
1.1. Mánaðarlaun.....	5
1.2. Dagkaup.....	5
1.3. Greiðslur fyrir yfirvinnu.....	5
1.4. Álagsgreiðslur, vaktaálag.....	6
1.5. Föst laun.....	6
1.6. Desemberuppbót.....	7
2. Vinnutími.....	8
2.1. Almennt.....	8
2.2. Dagvinna.....	8
2.3. Yfirvinna.....	9
2.4. Hvíldartími.....	9
2.5. Bakvaktir.....	10
2.6. Vaktavinna.....	11
2.7. Breytingar á vinnufyrirkomulagi.....	12
2.8. Viðbótarákvæði um hvíldartíma.....	12
3. Matar- og kaffitímar, fæði og mötuneyti.....	13
3.1. Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili.....	13
3.2. Matar- og kaffitímar í yfirvinnu.....	13
3.3. Vinna í matar- og kaffitímum.....	13
3.4. Fæði og mötuneyti.....	13
4. Orlof.....	15
4.1. Lengd orlofs.....	15
4.2. Orlofsfé og orlofsuppbót.....	15
4.3. Orlofsárið.....	15
4.4. Sumarorlofstímabil.....	15
4.5. Ákvörðun orlofs.....	16
4.6. Veikindi í orlofi.....	16
4.7. Frestun orlofs.....	16
4.8. Áunninn orlofsréttur.....	16
4.9. Orlofssjóður.....	16
5. Ferðir, gisting, búferlaflutningur, fjarvistaruppbót.....	17
5.1. Ferðakostnaður samkvæmt reikningi.....	17

JK
EE

5.2.	Dagpeningar innanlands	17
5.3.	Greiðsluháttur	17
5.4.	Vinnusókn og ferðir	17
5.5.	Fargjöld erlendis.....	17
5.6.	Dagpeningar á ferðum erlendis.....	17
5.7.	Dagpeningar vegna þjálfunar, náms eða eftirlitsstarfa.....	18
5.8.	Heimflutningur fjarri vinnustað.....	18
5.9.	Gistlaðstaða.....	18
5.10.	Búferlaflutningur	19
5.11.	Fjarvistaruppbót.....	19
6.	Aðbúnaður og hollustuhættir	20
6.1.	Réttur starfsmanna	20
6.2.	Um vinnustaði	20
6.3.	Lyf og sjúkragögn.....	20
6.4.	Öryggiseftirlit.....	20
6.5.	Slyshætta	20
6.6.	Læknisskoðun	20
7.	Tryggingar.....	21
7.1.	Slysatryggingar	21
7.2.	Ferðatryggingar	21
7.3.	Persónulegir munir.....	21
7.4.	Slys á vinnustað	21
8.	Verkfæri og vinnuföt	22
8.1.	Verkfæri.....	22
8.2.	Einkennis- og hlífðarföt	22
9.	Afleysingar.....	22
9.1.	Staðgenglar	22
9.2.	Launað staðgengilsstarf	22
9.3.	Aðrir staðgenglar.....	22
10.	Endurmenntun, eftirmenntun.....	23
10.1.	Endurmenntun, framhaldsnám.....	23
10.2.	Launalaust leyfi	23
11.	Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa.....	24
11.1.	Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður	24
11.2.	Réttur til launa vegna veikinda og slysa	24
11.3.	Starfshæfnisvottorð	26

AK DD
EE

11.4.	Lausn frá störfum vegna veikinda eða slysa.....	26
11.5.	Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns	26
11.6.	Skráning veikindadaga.....	27
11.7.	Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi	27
11.8.	Veikindi barna yngri en 13 ára	27
11.9.	Greiðslur í sjúkrasjóð.....	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.	Um ráðningu og upplýsingaskyldu vinnuveitanda	30
14.1.	Gerð ráðningarsamnings og breytingar á ráðningarkjörum	30
14.2.	Samkeppnisákvæði.....	31
15.	Launaseðill og félagsgjöld	32
15.1.	Launaseðill.....	32
15.2.	Félagsgjöld.....	32
16.	Samningsforsendur og gildistími.....	33
16.1.	Samningsforsendur	33
16.2.	Gildistími	33
16.3.	Gildissvið	33

1. Laun

1.1. Mánaðarlaun

- 1.1.1. Um mánaðarlaun starfsmanns fyrir dagvinnu sem gegnir starfi hjá Landsvirkjun skal samið um í skriflegum ráðningarsamningi.
- 1.1.2. Heimilt er að semja um föst mánaðarlaun starfsmanns í ráðningarsamningi (fastlaunasamningi) fyrir heildarvinnuframlag vegna starfa í þágu Landsvirkjunar.
- 1.1.3. Ráðningarsamningar skulu að efni og formi uppfylla skilyrði 14. kafla kjarasamnings þessa.
- 1.1.4. Starfsmenn hjá Landsvirkjun semja um launakjör sín í persónubundnum ráðningarsamningum. Launakjör þeirra ráðast af því sem um semst á markaði. Þegar samið er um laun er tekið mið af launakönnunum annars vegar og hins vegar skipan launamála hjá Landsvirkjun. Ákvörðun launa starfsmanna skal endurspegla vinnuframlag, hæfni, menntun og færni viðkomandi starfsmanns svo og innihald starfsins og þá ábyrgð sem í starfinu felst. Gæta skal ákvæða jafnréttislaga við launaákvæðanir.
- 1.1.5. Verði breytingar á vinnuframlagi eða starfi starfsmanns sem mögulega breyta forsendum ráðningarkjara er heimilt, ef við á að endurskoða launin og samsetningu þeirra með tilliti til viðkomandi breytinga, telji annar hvor aðill vera tilefni til þess.
- 1.1.6. Starfsmaður á rétt á viðtali við yfirmann sinn einu sinni á ári um störf sín um hugsanlegar breytingar á starfskjörum. Óski starfsmaður eftir viðtali skal það veitt innan tveggja mánaða og skal niðurstaða viðtals liggja fyrir innan mánaðar frá viðtali.
- 1.1.7. Launaþróun FTL félagsmanna tekur mið af umsömdum kjarabreytingum á almennum markaði. Laun skulu hækka sem hér segir:
- | | |
|----------------|------|
| 1. janúar 2015 | 6,0% |
| 1. maí 2016 | 5,5% |
| 1. maí 2017 | 3,0% |
| 1. maí 2018 | 2,0% |
- Aðrir kjaratengdir liðir taka sömu breytingum hlutfallslega á sömu dagsetningum, nema annað sé sérstaklega tilgreint í samningnum.

1.2. Dagkaup

- 1.2.1. Dagkaup starfsmanns skal fundið með því að deila tölunni 21,67 í föst mánaðarlaun og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi eða til lok starfstíma.

1.3. Greiðslur fyrir yfirvinnu

- 1.3.1. Yfirvinna er greidd með tífmaukupi sem nemur 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu starfsmannsins.

- 1.3.2. Öll vinna sem unnin er á stórhátíðum skv. 2.1.4.3 greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu starfsmannsins.
- 1.3.3. Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd samkvæmt tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann og í samráði við FTL.
- 1.3.4. Ljúki félagsmaður FTL umfangsmiklu verkefni, getur hann sótt um aukabókun sem nemi einum eða tvennum mánaðarlaunum, enda hafi honum ekki verið sannanlega umbunað að fullu fyrir verkefnið að öðru leyti.

1.4. Álagsgreiðslur, vaktaálag

- 1.4.1. Vaktaálag fyrir hverja klukkustund skal vera eftirtalið hlutfall af dagvinnutímakaupi, skv. gr. 1.24.5:

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.
- 1.4.2. Tímakaup á bakvakt (gæsluvakt) er vaktaálag skv. 1.4.1.
- 1.4.3. Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið. Greitt skal fyrir eyður í vinnutíma með vaktaálagi skv. 1.4.1.
- 1.4.4. Greiðsla fyrir eyður og bakvakt á dagvinnutímabili skv. 2.2 er 33,33% vaktaálag.
- 1.4.5. Dagvinnutímakaup til grundvallar álagsgreiðslum skv. gr. 1.4. er 0,615% af mánaðarlaun fyrir dagvinnu.

1.5. Föst laun

- 1.5.1. Þegar samið er um föst laun / heildarlaun, sbr. gr. 1.1.2., skal við ákvörðun launa horft til þess vinnuframlags sem vænta má á komandi mánuðum og misserum.
- 1.5.2. Fari yfirvinna umfram það sem innifalið er í fastlaunasamningi, samfelld í þrjá mánuði, skal endurskoða launin.
- 1.5.3. Ef álag vegna tímabundinna, umfangsmikilla verkefna er það mikið að starfsmaður telur það vera verulega umfram það vinnuframlag sem reiknað hafði verið með við ákvörðun launa, getur hann sótt um sérstaka aukabókun, eingreiðslu, vegna þess álags. Niðurstaða af hálfu LV skal liggja fyrir innan tveggja mánaða frá því rökstudd beiðni kom fram.
- 1.5.4. Ef samkomulag er um að greiða sérstaklega fyrir yfirvinnu skal við það miðað að mánaðarlaun fyrir dagvinnu, sbr. gr. 1.3.1. og 1.4.5., séu ekki undir 85% af heildarlaunum starfsmanns.

AK SOA EE

1.6. Desemberuppbót

1.6.1. Desemberuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

kr. 112.744 á árinu 2015

kr. 119.454 á árinu 2016

kr. 124.824 á árinu 2017

kr. 128.850 á árinu 2018

Starfsmaður sem er við störf í fyrstu viku nóvembermánaðar skal fá greidda desemberuppbót 1. desember ár hvert miðað við fullt starf tímabilið 1. janúar til 31. október. Desemberuppbót er föst krónutala og tekur ekki hækkunum skv. öðrum ákvæðum kjarasamningsins. Á desemberuppbót 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 desemberuppbót, miðað við starfstíma og starfshlutfall. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu Landsvirkjunar lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs.

2. Vinnutími

2.1. Almennt

- 2.1.1. Vinnuvika starfsmanna í 100% starfi skal vera 40 stundir og mánaðarleg vinnuskylda er að jafnaði 173,33 stundir nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samlö. 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 grelnir með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna Landsvirkjunar. Einnig er heimilt að semja við einstaka starfsmenn um rýmkun á dagvinnutímabili og um ákveðið frjálrsræði um hvenær vinnuskylda 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 frídagar eru laugardagar og sunnudagar.
- 2.1.4.2. Sérstakir frídagar 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. Jóladaur
 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. Jóladaur
 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. 1.4.1 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. Heimilt er með samkomulagi yfirmanns og starfsmanns að greiða fyrir yfirvinnu og eftirvinnu, sem telst vera umfram það sem fylgir starfi, með fríum á dagvinnutímabili.
- 2.3.3. Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans, skal greitt yfirvinnukaup fyrir a.m.k. 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.
- 2.3.4. 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, 2.3.4, 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.
- 2.3.5. 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.
- 2.3.6. Starfsmanni er heimilt með samkomulagi við yfirmann að safna frídögum vegna yfirvinnu á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar. Sé yfirvinnuálagið ekki greitt út við næstu reglulegu útborgun bætist það við fríð þannig að fyrir hvern yfirvinnutíma komi 1,7 klst. í frí.
- Miðað er við að fríð sé tekið fyrir 15. apríl ár hvert, verði því komið við, en greiðist út að öðrum kosti. Frítími vegna yfirvinnu fyrnist ekki og greiðist út við starfslok.

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 bjarga 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

EE
* 808

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 aukagreiðsla 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 Landsvirkjunar í samráði við starfsmenn enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. 4 klst.

Við starfslok skal ónýttur frítökuréttur starfsmanns gerður upp og greiddur út og teljast hluti ráðningartíma.

- 2.4.3. Á hverju 7 daga tímabili skal starfsmaður hafa a.m.k. 1 vikulegan frídag sem tenglst 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 Landsvirkjun með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum frídegi þar sem sérstakar ástæður gera slík frávík 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. 1.4.2 og 1.4.4.
- 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. Sé um endurtekin útköll að ræða með stuttu millibili, skal greiða samfelldan tíma frá upphafi fyrsta/fyrra útkalls þangað til síðasta/síðara útkalli lýkur.
- 2.5.4. Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.

- 2.5.5. Landsvirkjun getur óskað eftir því að samið sé sérstaklega um greiðslur fyrir bakvaktir, þó aldrei lakar en kjarasamningur kveður á um.

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 greiðsla 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 greiðsla fyrir yfirvinnu skv. gr. 1.5.4, ef um slíka þóknun er að ræða hjá viðkomandi starfsmanni, tekin til endurskoðunar.

2.8. Viðbótarákvæði um hvíldartíma

2.8.1. Yfirlit og frítaka

Uppsafnaður frítökuréttur skal koma fram á launaseðli og skal hann veittur í heilum og hálfum dögum í samráði við starfsmann, enda sé uppsafnaður frítökuréttur amk. fjórar klst. Starfsmaður á rétt á að frítöku sé lokið eigi síðar en hálfu ári eftir lok almanaksárs sem ávinnsla fór fram.

2.8.2. Starfslok

Við starfslok skal ótekið frí reiknað sem hlutfall af mánaðarlaunum og greitt út. Einnig má semja um töku frísins á uppsagnarfresti ef hægt er að koma því við vegna starfsemi fyrirtækisins.

2.8.3. Veikindi við frítöku

Ef starfsmaður veikist við frítöku gilda sömu reglur og um veikindi í orlofi, þeas. frítökurétturinn geymist til seinni tíma. Nauðsynlegt er að tilkynna veikindin eins fljótt og mögulegt er og staðfesta þau síðan með læknavottorði.

2.8.4. Greiðsla frítökuréttar

Heimilt er að greiða starfsmanni út (í dagvinnu) það hlutfall af frítökurétti sem er umfram hverja klukkustund sem verið er að bæta, þe. ½ klst. af 1 ½ klst.

2.8.5. Fyrning

Frítökuréttur þessi fyrnist ekki.

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.
- Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi yfirmanna Landsvirkjunar og einfalds meirihluta starfsmanna.
- 3.1.2. 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.
- 3.1.3. Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffitímar, 15 mínútur og 20 mínútur, og teljast þeir til vinnutíma.

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 Landsvirkjunar. Húsakynni skulu vera í samræmi við heilbrigðisreglugerðir. Landsvirkjun 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 4.000 kr. fyrir hvern vinnuskyldudag. Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu matvörulíðar í vísitölu neysluverðs með vísitölu júnímánaðar 2015 sem grunnvísitölu

(429,3 stig). FTL félagar geta einnig valið í stað fæðispeninga að fá endurgreiddan útlagðan kostnað, að hámarki 5000 kr. á dag.

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 hálfra 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 óbyggjandi 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:

Á árinu 2015	kr. 112.744
Á árinu 2016	kr. 119.454
Á árinu 2017	kr. 124.824
Á árinu 2018	kr. 128.850

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 samfelld 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 Landsvirkjunar 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 2. maí til 30. apríl.

4.4. Sumarorlofstímabil

- 4.4.1. Tímabil sumarorlofs er frá 2. maí til 15. 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 Landsvirkjunar.
- 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 Landsvirkjunar.

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 Landsvirkjunar. 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, þó aldrei meira en sem nemur orlofsrétti eins árs.
- 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. Landsvirkjun 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 Landsvirkjunar 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. Uppgjör ferðakostnaðar, þar með talið akstursgjald, skal eiga sér stað í næstu útborgun frá því að stofnað var til kostnaðar.

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 ríkisins.

5.3. Greiðsluháttur

- 5.3.1. Fyrirfram skal af Landsvirkjun 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. Fargjöld erlendis

- 5.5.1. Fargjöld á ferðalögum erlendis á vegum vinnuveitanda skulu greidd af honum.

5.6. Dagpeningar á ferðum erlendis

- 5.6.1. Annar ferðakostnaður á ferðalögum erlendis greiðist með almennum dagpeningum sem skulu ákveðnir af Ferðakostnaðarnefnd ríkisins.
- 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, lestarstöð og því um líkt, á áfangastað, fæði, húsnæði, minni háttar risnu, hvers konar persónuleg útgjöld.

5.7. Dagpeningar vegna þjálfunar, náms eða eftirlitsstarfa

- 5.7.1. Dagpeningar vegna þjálfunar, náms eða eftirlitsstarfa skulu fylgja ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

5.8. Heimflutningur fjarri vinnustað

- 5.8.1. Þegar starfsmaður vinnur fjarri reglulegum/föstum vinnustað eða heimastöð þess vinnuflokks/teymis er hann tilheyrir, skal hann eiga rétt á ókeypis flutningi í vinnutíma til og frá heimili sínu eins og hér segir:
1. Vikulega, ef vegalengd frá dvalarstað 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 FTL félagsmenn 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 Landsvirkjunar eða á eigin bifreið gegn km.-gjaldi Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.
- 5.8.4. Starfsmenn 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 til heimilis starfsmanns er meiri en 1,5 sinnum vegalengd frá dvalarstað að heimastöð hans. Ef vegalengd er 200 km eða meira frá dvalarstað 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 Landsvirkjunar, 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. 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. Þar sem mötuneyti er starfrækt utan heimastöðvar, skal Landsvirkjun í samstarfi við fjarskiptafyrirtæki tryggja símasamband og netsamband í starfsmannabúðum.

SK EE

5.10. Búferlaflutningur

- 5.10.1. Þurfi starfsmaður, 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. Fjarvistaruppbót

- 5.11.1. Greiða skal fjarvistaruppbót vegna tímabundinna starfa 2 vinnudaga eða lengur á vinnustöðum í óbyggðum eða annars staðar þar sem ekki er unnt að sækja á vinnustað frá heimili eða fastri starfsstöð Landsvirkjunar í byggð eða svo er ekki gert að ákvörðun Landsvirkjunar.
- 5.11.2. Fjarvistaruppbót greiðist þannig að til viðbótar við unninn tíma skal greiða 1 klst. í yfirvinnu fyrir hverja fjarvistarnótt. Greiðsla þessi fellur niður, sé greitt fyrir uppbótina skv. sérstökum samningum umfram það sem kveðið er á um í kjarasamningi aðila.
- 5.11.3. Heimilt er að semja sérstaklega um greiðslur umfram það sem ákveðið er í kjarasamningi aðila þar sem fjarvistarnætur eru óhjákvæmilegar svo sem í tengslum við framkvæmdaverk.
- 5.11.4. Fjarvistaruppbót vegna vinnu erlendis skal gert upp skv. grein 5.6.

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 með síðari breytingum.

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. Slysahætta

- 6.5.1. Varast skal eftir föngum að starfsmaður sé einn við störf þar sem slysahætta er mikil. Um þetta atriði skal semja þar sem það á við, svo sem um auknar tryggingar til handa starfsmönnum.

6.6. Læknisskoðun

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

7. Tryggingar

7.1. Slysatriggingar

- 7.1.1. Starfsmenn skulu slysatriggðir 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 stéttarfélög/bandalög háskólamanna semja um við fjármálaráðherra hverju sinni.
- 7.1.2. Verði Landsvirkjun skaðabótaskyld gagnvart vát tryggða, skulu slysabætur samkvæmt slysatriggingum þessum koma að fullu til frádráttar skaðabótum er honum kann að verða gert að greiða.

7.2. Ferðatriggingar

Farangur starfsmanna á ferðalögum á vegum Landsvirkjunar skal tryggður eins og fram kemur í reglum um farangurstryggingar nr. 281/1988. Bótafjárhæðir skulu þó aldrei vera lægri en þær sem stéttarfélög/bandalög háskólamanna semja um við fjármálaráðherra hverju sinni.

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. Landsvirkjun bætir starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður kann að verða fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatriggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 27. gr. laga nr. 117/1993, um almannatryggingar með síðari breytingum.

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 samvískusamlega 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 föstum mánaðarlaunum 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 föstum mánaðarlaunum hins forfallaða starfsmanns þann tíma er hann gegnir starfi hans.

10. Endurmenntun, eftirmenntun

10.1. Endurmenntun, framhaldsnám

- 10.1.1. Starfsmaður skal viðhalda menntun sinni og starfsreynslu með þátttöku á ráðstefnum, endurmenntunarnámskelðum og/eða viðurkenndu framhaldsnámi.

Starfsmaður sem unnið hefur í 4 ár hjá Landsvirkjun á rétt á leyfi til að sækja símenntun, endurmenntun eða stunda framhaldsnám með samþykki Landsvirkjunar, og heldur hann launum skv. gr. 1.1.1 og fær greiddan ferða- og dvalarkostnað skv. 5. kafla. Lengd leyfis samkvæmt þessu er allt að 3 mánuðir á fjögurra ára fresti. Heimilt er að veita lengri eða skemmri námsleyfi á lengra eða skemmra árabíll

10.2. Launalaust leyfi

- 10.2.1. Starfsmaður skal eiga rétt á launalaus 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 Landsvirkjunar.

AK
EE

11. Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa

11.1. Tilkygningar, 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 Landsvirkjunar. 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 trúnaðarlæknis ef hann telur auðsætt að um lengri veikindafjarvist verði að ræða.
- 11.1.4. Skyld er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lögmat, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greidd af Landsvirkjun.
- 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. Landsvirkjun greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 27. gr. laga nr. 117/1993 um almannatryggingar.

11.2. Réttur til launa vegna veikinda og slysa

- 11.2.1. Starfsmaður sem ráðinn er til starfa á mánaðarlaunum skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi 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 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

EE
AK 500A

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 almanaxsdögum, 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. 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. Starfsreynsla starfsmanns í sambærilegu starfi á almennum vinnumarkaði, og hjá opinberum fyrirtækjum eða stofnunum telst til ávinnsluréttar er varðar veikindarétt.
- 11.2.6. Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, eftir samsetningu fastra launa, 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 almanaxsmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi. Starfsmenn sem ráðnir eru skv. gr. 1.1.2 fá til viðbótar föstum mánaðarlaunum greiðslur fyrir þá ofangreindu þætti sem ekki eru innfaldir í fastlaunasamningi
- 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 almanaxsmánuðina. 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 lækni 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.
- 11.5.4. Um önnur starfslok vísast í ráðningasamning hvers starfsmanns.

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. Foreldri er heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unnin mánuð til aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annari umönnun ekki við komið. Rétturinn er 13 dagar á hverju 12 mánaða tímabili. Foreldri heldur launum samkvæmt ráðningasamningi 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 í sjúkrasjóð

- 11.9.1. Á meðan félagsmenn FTL hafa ekki sjúkrasjóð fá þeir greidda sambærilega styrki frá Landsvirkjun og greiddir eru samkvæmt gildandi reglum sjúkrasjóðs Bandalags Háskólamanna (BHM). Landsvirkjun mun taka reglur um úthlutun styrkja til endurskoðunar verði gerðar breytingar á úthlutunarreglum sjúkrasjóðs BHM. Við atvinnuleysi, launalaust leyfi og við starfslok halda félagsmenn réttindum sínum í sjóðnum í allt að eitt ár.

11.10. Ákvæði til bráðabirgða

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

11.11. Endurhæfingarsjóður

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

EE
JK

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 Landsvirkjun 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. Ákvæði um að starfsmenn ávinni sér rétt til launaðs orlofs meðan á fæðingarorlofi standi:
- 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 Landsvirkjunar en Landsvirkjun 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 Landsvirkjun þann mánuð sem hann hefur töku fæðingarorlofs og fellur sá réttur niður þann mánuð sem hann kemur til baka úr fæðingarorlofi.

13. Lífeyrissjóðsgreiðslur og framlög í séreignarsjóði

13.1. Greiðslur í lífeyrissjóði

- 13.1.1. Starfsmenn hjá Landsvirkjun fá greitt 11,5% mótframlag í lífeyrissjóð að eigin vali og er þá iðgjaldinu skipt í samtryggingarluta og séreignarluta samkvæmt reglum viðkomandi sjóðs. Framlag starfsmanns er 4%.

13.2. Viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar

- 13.2.1. Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð greiðir vinnuveitandi framlag á móti með eftirfarandi hætti:
- Leggi starfsmaður a.m.k. 2% viðbótarframlag í séreignarsjóð skal mótframlag Landsvirkjunar vera 2%.

14. Um ráðningu og upplýsingaskyldu vinnuveitanda

14.1. Gerð ráðningarsamnings og breytingar á ráðningarkjörum

14.1.1. 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.

14.1.2. Breytingar á ráðningarkjörum umfram það sem leiðir af lögum og kjarasamningum skal staðfesta með sama hætti eigi síðar en mánuði eftir að þær koma til framkvæmda.

14.1.3. Ákvæði gr. 14.1.1 og 14.1.2 gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggi því til grundvallar.

14.1.4. Upplýsingaskylda vinnuveitanda - ráðningarsamningur

Í ráðningarsamningi eða skriflegri staðfestingu ráðningar skal a.m.k. eftirfarandi koma fram:

1. Deili á aðilum:
Nafn, heimilisfang og kennitala fyrirtækis. Nafn, heimilisfang og kennitala starfsmanns.
2. Vinnustaður og heimilisfang vinnustaðar:
Sé ekki um fastan vinnustað að ræða, eða stað þar sem vinnan jafnaðarlega fram, skal koma fram að starfsmaður sé ráðinn á mismunandi vinnustöðum og skulu þeir þá tilgreindir sérstaklega.
3. Starfsheiti, staða, eðli eða tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlitun eða lýsing á starfinu.
4. Upphafsdagur ráðningar.
5. Tilgreint hvort ráðning er tímabundin. Lengd ráðningar sé hún tímabundin.
6. Vinnutímaskípulag; dagvinna/vaktavinna eða annað fyrirkomulag og þá hvers konar.
7. Starfshlutfall og lengd venjulegs vinnudags eða vinnuvíku.
8. Mánaða- eða vikulaun, mánaðalaun sem yfirvinna er reiknuð af, sbr. þó gr. 1.1.2 og 1.5., aðrar greiðslur eða hlunnindi svo og greiðslutímabil.
9. Orlofsréttur.
10. Uppsagnarfrestur af hálfu vinnuveitanda og starfsmanns.
11. Lífeyrissjóður.
12. Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags.

Upplýsingar samkvæmt 9. – 12. tl. má gefa með tilvísun til ákvæða í lögum, stjórnisýslufyrirmælum, lögumtæltum samþykktum eða kjarasamningum.

AK EE
DD

14.1.5. Störf erlendis

Sé starfsmanni falið að starfa í öðru landi í einn mánuð eða lengur skal hann fá skriflega staðfestingu ráðningar fyrir brottför. Auk upplýsinga skv. 2. gr. skal eftirfarandi koma fram:

1. Áætlaður starfstími erlendis.
2. Í hvaða gjaldmiðli laun eru greidd.
3. Uppbætur eða hlunnindi sem tengjast starfi erlendis og eftir atvikum fyrirkomulag flutnings utan vegna starfsins.
4. Eftir atvikum skilyrði þess að starfsmaður geti snúið aftur til heimalandsins.

Upplýsingar skv. 2. og 3. tl. má gefa með tilvísun til laga, stjórnvaldsfyrirmæla, lögmæltra samþykka eða kjarasamninga.

14.1.6. Sérákvæði varðandi fyrri ráðningar.

Óski starfsmaður, sem ráðinn er fyrir gildistöku samkomulags þessa, skriflegrar staðfestingar ráðningar í samræmi við ákvæði þess, skal vinnuveitandi láta honum í té slíka staðfestingu innan mánaðar frá því að beiðnin er fram komin.

14.1.7. Gildistaka

Samkomulag þetta gildir frá 1. mars 2001 og verður hluti af kjarasamningi hlutaðeigandi stéttarféлага.

14.1.8. Tímabundnar ráðningar

Um tímabundnar ráðningar fer skv. lögum nr. 139/2003 um tímabundna ráðningu starfsmanns.

14.1.9. Hlutastörf

Um starfsmenn í hlutastarfi fer skv. lögum nr. 10/2004 um starfsmenn í hlutastarfi.

14.2. Samkeppnisákvæði

Ákvæði í ráðningarsamningum sem banna starfsmönnum að ráða sig til starfa hjá samkeppnisaðilum vinnuveitenda eru óskuldbindandi séu þau víðtækari en nauðsynlegt er til að varna samkeppni eða skerða með ósanngjörnum hætti atvinnufrelsi starfsmannsins. Hvort svo er verður að meta í hverju einstöku tilviki að teknu tilliti til allra atvika. Samkeppnisákvæði mega því ekki vera of almennt orðuð.

Við mat á því hversu samkeppnisákvæði í ráðningarsamningi má vera víðtækt, einkum hvað varðar gildissvið og tímamörk, þarf að horfa til eftirfarandi þátta:

- a. Hvers konar starfi viðkomandi starfsmaður gegnir, t.d. hvort hann er lyklistarfsmaður, er í belnu sambandi við viðskiptamenn eða ber ríka trúnaðarskyldu. Einnig hvaða vitneskju eða upplýsingar starfsmaðurinn kann að hafa um starfsemi fyrirtækisins eða viðskiptamenn þess.
- b. Hversu hratt þekking starfsmannsins úreldist og hvort gætt sé eðlilegs jafnræðis milli starfsmanna.
- c. Hvers konar starfsemi er um að ræða og hverjir eru samkeppnisaðilar á þeim markaði sem fyrirtækið starfar og þekking starfsmanns nær til.
- d. Að atvinnufrelsi starfsmanns sé ekki skert með ósanngjörnum hætti.

EE
AK

e. Að samkeppnisákvæðið sé afmarkað og hnitmiðað í því skyni að vernda ákveðna samkeppnishagsmuni.

f. Þá hefur einnig áhrif hvaða umbun starfsmaður fær, t.d. hver laun hans eru.

Samkeppnisákvæði ráðningarsamninga gilda ekki sé starfsmanni sagt upp störfum án þess að hann hafi sjálfur gefið nægilega ástæðu til þess.

Brot gegn ákvæðum þessa kafla geta varðað bótum skv. almennum reglum skaðabótaréttarins.

15. Launaseðill og félagsgjöld

15.1. Launaseðill

15.1.1. 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, sbr. þó grein 1.1.2. og 1.5., og sundurliðun einstakra tekna og frádráttarliða sem leiða til útgreiddrar launafjárhæðar. Einnig skal uppsafnaður frftökuréttur skv. gr. 2.4.2 koma fram á launaseðli svo og réttur til orlofs.

15.2. Félagsgjöld

15.2.1. Landsvirkjun innheimtir félagsgjöld fyrir FTL, sé þess óskað. Skal það afhenda lista eða gögn um þá sem gjaldskyldir eru, með þeim upplýsingum sem nauðsyn krefur. Félagsgjöld skulu innheimt mánaðarlega og skilað til félagsins fyrir 10. næsta mánaðar.

16. Samningsforsendur og gildistími

16.1. Samningsforsendur

- 16.1.1. Komi til þess að samningum á almennum vinnumarkaði verði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa skal aðilum heimilt að segja launalið samningsins upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðarmót. Komi til þess að nefnd sú sem fjallar um forsendur kjarasamninga á almennum vinnumarkaði nái samkomulagi um breytingu á samningum skal samninganefnd Landsvirkjunar og FTL taka ákvörðun um hvernig skuli útfæra sambærilegar breytingar.

16.2. Gildistími

- 16.2.1. Samningur þessi gildir frá 1. janúar 2015 til 31. desember 2018 og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

16.3. Gildissvið

- 16.3.1. Launabreyting 1. janúar 2015 samkvæmt kjarasamningi þessum gildir fyrir þá FTL félagsmenn sem eru í starfi við undirritun hans og hafa ekki sagt upp störfum.

Reykjavík, 4. desember 2015,

F.h. Landsvirkjunar



m. fyrirvara um
samþykki forshora

F.h. Félags tæknimanna hjá Landsvirkjun

m. fyrirvara um
samþykki félagsmanns



Fylgiskjöl og bókanir

BÓKUN I

Landsvirkjun mun boða FTL félaga í samtal um starfskjör árin 2016, 2017 og 2018. Þetta fyrirkomulag verður tekið til endurskoðunar að samningstíma liðnum með tilliti til reynslu. Launasamtöl munu verða haldin í mars og apríl ár hvert.

BÓKUN II

Landsvirkjun ábyrgist að ávinningur af launasamtölum FTL hópsins á samningsárunum 2016, 2017 og 2018 verði að meðaltali 4% hækkun mánaðarlauna að lágmarki. Nánar tiltekið er um að ræða 4% hækkun að meðaltali þegar horft er á félagsmenn FTL sem eina heild. Ljóst er að ávinningur einstakra félagsmanna FTL af launasamtölum getur því verið mismunandi. Sumir félagsmenn geta fengið hækkun sem er lægri en 4% en aðrir hærri.

BÓKUN III

Við lok samningstíma liggi fyrir gögn sem sýna launaþróun FTL félagsmanna á samningstímanum.

BÓKUN IV

Á samningstíma verður eftirfarandi verklag er varðar starfsaldurstengdar launabreytingar. Launatöflur í fyrri samningi Landsvirkjunar og FTL falla niður og í stað kafla 1.2 um lífaldurstengd launaprep verður horft til starfsaldurs með þeim hætti að eftir fimm (5) ár í starfi hjá Landsvirkjun hækka laun FTL félagsmanna um 1,25% og í framhaldi um sömu prósentu við eftirfarandi starfsaldur; 10 ár, 15 ár, 20 ár í starfi. Hækkun vegna starfsaldurs skal rædd í árlegu launasamtali og koma til framkvæmda 1.mái á því ári sem viðkomandi starfsaldri er náð. Fyrirkomulag þetta verður endurskoðað við lok samningstíma.