

SAMNINGUR

milli

Samiðnar, sambands iðnfélaga

og

Landsvirkjunar

JANÚAR 2005

1	FORGANGSRÉTTUR OG GILDISSVIÐ	1
1.1	GILDISSVIÐ	1
1.2	FORGANGSRÉTTUR	1
2	VINNUTÍMI, VINNUHLÉ O.FL.	2
2.1	VINNUTÍMI	2
2.1.1	<i>Vinnuskylða</i>	2
2.1.2	<i>Virkur vinnutími</i>	2
2.1.3	<i>Tímamörk dagvinnu</i>	2
2.1.4	<i>Breyting daglegrar vinnu</i>	2
2.2	MATAR- OG KAFFITÍMAR	2
2.2.1	<i>Kaffitímar á dagvinnutímabili</i>	2
2.2.2	<i>Kaffi- og matartímar í yfirvinnu</i>	2
2.2.3	<i>Vinna fram að kaffi- og matartímum í yfirvinnu</i>	3
2.3	STEFNA SAMNINGANNA AÐ ÞVÍ ER VARÐAR YFIRVINNU	3
2.4	YFIRVINNA, HELGIDAGAR OG STÓRHÁTÍÐARDAGAR	3
2.5	ÚTKALL	3
2.6	MATAR- OG KAFFITÍMAR VAKTAVINNUMANNA	3
2.6.1	<i>Takmörkun matar- og kaffitíma</i>	3
2.6.2	<i>Matar- og kaffitímar á aukavöktum</i>	3
2.7	LÁGMARKSHVÍLD	3
2.7.1	<i>Tilhögun vinnutíma</i>	3
2.7.2	<i>Frávik og frítökuréttur</i>	4
2.7.3	<i>Hvild undir 8 klst.</i>	4
2.7.4	<i>Vikulegur frídagur</i>	5
2.7.5	<i>Frestun á vikulegum frídegi</i>	5
2.7.6	<i>Vinna aðfararnætur frídaga</i>	5
2.7.7	<i>Uppsöfnun frídaga</i>	5
	DÆMI UM ÚTFÆRSLU FRÍTÖKURÉTTAR SKV. GR. 2.7	5
2.8	BREYTINGAR Á VINNUFYRIRKOMULAGI	6
2.9	KALLVAKTIR	6
2.10	TÍMABUNDIN RÁÐNING EÐA RÁÐNING HLUTA ÚR STARFI	7
2.11	SKRÁNING VINNUTÍMA	7
3	LAUN	8
3.1	MÁNAÐARLAUN	8
3.1.1	<i>Mánaðarlaun</i>	8
3.1.2	<i>Lágmarksniðurröðun starfa</i>	9
3.1.3	<i>Aðrar greiðslur</i>	9
3.2	VAKTAÁLAG	9
3.3	GREIÐSLA FYRIR KALLVAKTIR	10
3.4	LAUN FYRIR HLUTA MÁNAÐAR	10
3.5	TILFÆRSLUR MILLI STARFA	10
3.5.1	<i>Tímabundin afleysing</i>	10
3.5.2	<i>Lægra launað starf</i>	10
3.6	YFIRVINNUKAUP	10
3.7	FRÁDRÁTTUR FRÁ LAUNUM	10
3.8	DESEMBERUPPBÓT	11
3.9	GREIÐSLA VEGNA ORLOFSKOSTNAÐAR	11
3.10	FJARVISTARUPPBÓT	11
3.11	NESTISTÍMI	11
3.17	LAUSRÁÐNIR STARFSMENN	11
3.17.1	<i>Tímabundin störf</i>	11
3.17.2	<i>Vinnutími og tímalaun</i>	11
3.17.3	<i>Uppsagnarfrestur</i>	12
3.17.4	<i>Veikindi og slys</i>	12

4.	RÁÐNING OG UPPSAGNARFRESTUR.....	13
4.1	RÁÐNINGARSAMNINGUR	13
4.2	RÁÐNINGARTÍMI OG UPPSAGNARFRESTUR	13
4.3	FYRIRVARALAUS UPPSÖGN.....	13
4.3.1	Vítaverð vanræksla	13
4.3.2	Brot á öryggisreglum.....	13
5.	ORLOF	14
5.1	ORLOF FASTRA STARFSMANNA	14
5.1.1	Lengd orlofs.....	14
5.1.2	Orlof á yfirvinnu o.fl.....	14
5.1.3	Orlof að vetri	14
5.2	ORLOFSSJÓÐAFRAMLAG	14
5.3	VEIKINDI Í ORLOFI.....	14
5.4	LAUNALAUST LEYFI.....	15
6.	VEIKINDA-, SLYSA- OG BARNSBURÐARLAUN	16
6.1	LAUN Í VEIKINDUM.....	16
6.1.1	Veikindaréttur.....	16
6.1.2	Yfirvinna í veikindum.....	16
6.1.3	Læknisvottorð	16
6.2	LAUN VEGNA SLYSA OG ATVINNUSJÚKDÓMA.....	16
6.3	UM LÆKNISVOTTORÐ OG TILKYNNINGU VEIKINDA.....	17
6.3.1	Læknisvottorð	17
6.3.2	Tilkynning veikinda.....	17
6.4	GREIÐSLA FYRIR LÆKNISHJÁLP.....	17
6.5	GREIÐSLUR VEGNA BARNSBURÐAR OG VEIKINDA BARNA	17
6.5.1	Barnsburðargreiðslur.....	17
6.5.2	Veikindi barna starfsmanna.....	17
6.6	LÆKNISSKOÐUN	17
6.7	SJÚKRASJÓÐAFRAMLAG	17
6.8	SLYSATRYGGINGAR.....	18
6.8.1	Gildissvið slysatrygginga.....	18
6.8.2	Dánarslysabætur.....	18
6.8.3	Bætur vegna varanlegrar örorku.....	18
6.8.4	Tjón bætt úr lögboðinni ökutækjatrýggingu.....	19
6.8.5	Endurskoðun tryggingarfjárhæðar.....	19
6.8.6	Gildistaka tryggingar og tryggingarskilmálar.....	19
7.	IDGJALDAGREIÐSLUR	20
7.1	FÉLAGSGJÖLD.....	20
7.2	LÍFEYRISSJÓÐIR	20
7.3	ENDURMENNTUNARSJÓÐIR	20
7.4	SÉREIGNASJÓÐIR	20
8.	ALMENN ÁKVÆÐI.....	21
8.1	NOTKUN EIGIN BIFREIÐA.....	21
8.2	ÖRYGGISMÁL, VINNUFÖT, VERKFÆRI O.FL.....	21
8.2.1	Öryggi á vinnustað	21
8.2.2	Vinnuföt	21
8.2.3	Verkfæri	21
8.2.4	Hlífðarbúnaður.....	21
8.2.5	Meðferð fata og tækja.....	21
8.2.6	Tjón starfsmanns við vinnu.....	21
8.3	FORFÖLL STARFSMANNA	22
8.4	GREIÐSLA LAUNA.....	22
8.5	AÐBÚNAÐUR Á VINNUSTAÐ	22

8.6	HJÚKRUNARGÖGN	22
8.7	TRÚNAÐARMENN	22
8.7.1	<i>Trúnaðarmenn á vinnusvæðum</i>	22
8.7.2	<i>Réttindi og skyldur trúnaðarmanna</i>	22
8.7.3	<i>Tímabörf trúnaðarmanns</i>	23
8.7.4	<i>Önnur ákvæði</i>	23
8.8	NÁMSKEIÐ.....	23
8.8.1	<i>Hjálp í viðlögum</i>	23
8.8.2	<i>Námskeið, kynnisferðir og hjálfun</i>	23
9.	GILDISTÍMI OG LOKAÁKVÆÐI	24
9.1	SAMNINGSFORSENDUR	24
9.2	GILDISTÍMI	24
	BÓKUN VEGNA GREINAR 7.2:	25
	YFIRLÝSING	26

1 FORGANGSRÉTTUR OG GILDISSVIÐ

1.1 Gildissvið

Samningurinn tekur til starfa við rekstur, viðhald og aðra þjónustu í dreifikerfum og aflstöðvum Landsvirkjunar, sem eru í rekstri.

1.2 Forgangsréttur

Landsvirkjun skuldbindur sig til að láta þá, sem eru fullgildir félagsmenn í hlutaðeigandi stéttarfélögum í Samiðn, hafa forgangsrétt til þeirrar vinnu, er um ræðir í grein 1.1, enda séu þeir hæfir til þess starfs, sem um er að ræða og hafi tilskilin réttindi, þar sem þeirra er krafist.

2 VINNUTÍMI, VINNUHLÉ O.FL.

2.1 Vinnutími

2.1.1 Vinnuskylda

Föst laun hvers starfsmanns samkvæmt samningi þessum svara til þess að hann gegni starfi 40 stundir á viku. Virkur vinnutími dagvinnumanns er skemmri sem svarar kaffitímum samkvæmt samningum.

2.1.2 Virkur vinnutími

Virkur dagvinnutími skal vera 37,08 stundir á viku, en virkur vinnutími vaktavinnumannanna á reglubundnum vöktum allan sólarhringinn skal vera 36,0 stundir á viku.

2.1.3 Tímamörk dagvinnu

Dagvinnumenn gegna störfum 8 stundir á dag, mánudaga til og með föstudaga, að frátöldum matartímum. Tímamörk dagvinnu eru frá kl. 07:00 - 17:00.

2.1.4 Breyting daglegrar vinnu

Ákveða skal upphafs- og lokatíma daglegrar vinnu með samkomulagi Landsvirkjunar og starfsmanna er hlut eiga að máli með staðfestingu hlutaðeigandi verkalýðsfélaga.

2.2 Matar- og kaffitímar

2.2.1 Kaffitímar á dagvinnutímabili

Kaffitímar skulu vera tveir; morgunkaffitími 15 mínútur og síðdegiskaffitími 20 mínútur. Matarhlé skal vera á tímabilinu 12:00 - 13:00. Matarhlé telst ekki hluti vinnutíma.

2.2.2 Kaffi- og matartímar í yfirvinnu

Ef unnin er yfirvinna skulu fyrstu 15 mínúturnar teljast kaffitími. Í yfirvinnu skulu matarhlé vera kl. 19:00 - 20:00 og kl. 02:00 - 03:00. Kaffihlé skulu vera kl. 22:00 - 22:15 og kl. 05:00 - 05:15 og síðustu 15 mínúturnar áður en dagvinna hefst. Sé unnið á helgidögum skulu matar- og kaffihlé vera þau sömu og á virkum dögum. Kaffi- og matarhlé eða hlutar úr þeim sem falla inn í vinnutímabil í yfirvinnu, reiknast sem vinnutímar. Sé unnið í þeim skal greiða til viðbótar vinnutímanum og með sömu launum 15 mín. fyrir hvert kaffihlé og 1 klst. fyrir hvert matarhlé og skal það einnig gert þó skemur sé unnið.

2.2.3 Vinna fram að kaffi- og matartímum í yfirvinnu

Sé unnið fram að matar- og kaffitíma í yfirvinnu, skal greiða þá matar- og kaffitíma til viðbótar skráðum vinnutíma. Undanskilinn er kaffitíminn í byrjun yfirvinnu og matartíminn kl. 19:00 - 20:00.

2.3 Stefna samninganna að því er varðar yfirvinnu

Samningar þessir miðast við þá sameiginlegu stefnu samningsaðila að takmarka yfirvinnu sem kostur er.

2.4 Yfirvinna, helgidagar og stórhátíðardagar

Öll vinna umfram reglulegan dagvinnutíma telst yfirvinna. Yfirvinna telst auk laugardaga og sunnudaga og annarra helgidaga þjóðkirkjunnar, sumardagurinn fyrsti, 1. maí og fyrsti mánudagur í ágúst.

Stórhátíðarvinna telst vinna á nýársdag, föstudaginn langa, páskadag, hvítasunnudag, 17. júní og jóladag, en á aðfangadag og gamlaársdag eftir kl. 12:00.

2.5 Útkall

Greiðsla fyrir hvert útkall skal vera 4 klst. hið minnsta sé kallað út utan venjulegs vinnutíma. Ávallt skal greiða við útkall einni klst. lengur en unnið er.

Útkall telst öll kvaðning til yfirvinnu, sem fram fer utan reglubundins vinnutíma. Sé starfsmaður boðaður af sínum yfirmanni til yfirvinnu með skemmri fyrirvara en 24 klst. skal ætíð greiða 1 klst. lengur en unnið er.

2.6 Matar- og kaffitímar vaktavinnumanna

2.6.1 Takmörkun matar- og kaffitíma

Starfsmenn í reglubundinni vaktavinnu hafa ekki sérstaka matar- eða kaffitíma. Kaffitími, 15 mínútur í upphafi yfirvinnu í framhaldi af vakt greiðist aukalega, ef unnin er.

2.6.2 Matar- og kaffitímar á aukavöktum

Vaktavinnumenn fá greiðslu eins og dagvinnumenn fyrir aukavakt m.t.t. matar- og kaffitíma, sem greiðast. Dagvinnumenn fá greiðslu eins og vaktavinnumenn fyrir aukavakt, að því leyti sem slík aukavakt fellur utan dagvinnutíma.

2.7 Lágmarkshvöld

2.7.1 Tilhögun vinnutíma

Vinnutíma skal haga þannig á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fá starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Verði því

við komið, skal dagleg hvíld ná til tímabilsins milli kl. 23.00 til 06.00. Jafnframt vísast til samnings ASÍ og VSÍ frá 30. desember 1996 um skipulag vinnutímans. Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að vinnutími fari umfram 13 klst.

2.7.2 Frávik og frítökuréttur

Lengja má vinnulotu í allt að 16 klst. Verði því við komið skal starfsmaður fá 11 klst. hvíld í beinu framhaldi af vinnunni án skerðingar á rétti til fastra launa.

Fái starfsmaður ekki 11 klst. hvíld á sólarhring m.v. venjubundið upphaf vinnudags (vinnusólarhringinn) skal veita uppbótarhvíld sem hér segir: Sé starfsmaður sérstaklega beðinn að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð ber honum uppbótarhvíld sem nemur 1½ klst. (dagvinna) fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út ½ klst. (dagvinna) af frítökuréttinum.

Vinni starfsmaður það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 stunda hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags reiknast frítökuréttur skv. 2. mgr.

Komi starfsmaður til vinnu á hvíldardegi er greitt fyrir unninn tíma auk þess sem frítökuréttur reiknast skv. 2. mgr.

Framangreind ákvæði eiga þó ekki við á skipulegum vaktaskiptum en þá er heimilt að stytta hvíldartíma í allt að átta klst.

Áunninn frítökuréttur vegna vinnu á sama sólarhring getur þó aldrei orðið meiri en sem nemur einum vinnudegi á föstum launum.

Uppsafnaður frítökuréttur skv. framangreindu skal koma fram á launaseðli og veittur í hálfum og heilum dögum utan annatíma í starfsemi fyrirtækis í samráði við starfsmenn. Við starfslok skal ónýttur frítökuréttur starfsmanns gerður upp og teljast hluti ráðningartíma.

Útköll

Ef starfsmaður er kallaður til vinnu eftir að venjulegum vinnudegi er lokið skal fara með eins og hér segir:

Ljúki útkalli fyrir kl. 00:00 myndast ekki frítökuréttur ef starfsmaður nær samanlagt 11 klst. hvíld frá upphafi reglulegs vinnudags til upphafs þess næsta (vinnusólarhringnum).

Ef útkalli lýkur á tímabilinu 00:00 – 06:00 reiknast ekki frítökuréttur ef 11 klst. samfelld hvíld næst fyrir eða eftir útkallið. Að öðrum kosti skal frítökuréttur miðast við muninn á lengstu hvíld og 11 klst.

2.7.3 Hvíld undir 8 klst.

Komi upp sérstakar aðstæður vegna nauðsynlegs viðhalds eða verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum, tækjum eða öðrum búnaði eða annarra ófyrirséðra atburða og koma verður í veg fyrir verulegt tjón, er heimilt að stytta hvíld niður fyrir 8 klst.

Fái starfsmaður ekki 8 klst. hvíld á vinnusólarhringnum skal hann, auk frítökuréttar skv. gr. 2.7.2., fá greidda 1 klst. í yfirvinnu fyrir hverja klst. sem hvíldin fer niður fyrir 8 klst.

2.7.4 Vikulegur frídagur

Á hverju sjö daga tímabili skal starfsmaður hafa a.m.k. einn vikulegan frídag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi.

2.7.5 Frestun á vikulegum frídegi

Þegar ekki er unnið í vaktavinnu skal almennt miðað við að vikulegur frídagur sé á sunnudegi og að allir þeir sem starfa hjá sama fyrirtæki eða á sama fasta vinnustað fá frí á þeim degi.

Heimilt er með samkomulagi við starfsmann að fresta vikulegum frídegi þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frídagar á tveim vikum.

Töku frídaga má haga þannig að þeir séu teknir aðra hverja helgi (laugardag og sunnudag). Í sérstökum tilvikum má fresta vikulegum hvíldartíma lengur þannig að starfsmaður fái samsvarandi hvíld innan 14 daga.

Falli frídagar á virka daga vegna ófyrirséðra orsaka skerðir það ekki rétt starfsmanns til fastra launa og vaktaálags.

2.7.6 Vinna aðfararnætur frídaga

Sé fyrirfram ákveðin vinna unnin aðfararnætur frídaga skal greiða 0,5 klst. í dagvinnu fyrir hvern unnin tíma á tímabilinu 00.00 til 08.00.

2.7.7 Uppsöfnun frídaga

Heimilt er með samkomulagi að starfsmenn safni allt að 5 frídögum á ári vegna yfirvinnu á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar en yfirvinnuálagið sé greitt út næsta útborgunardag. Þeir sem vilja nýta sér þennan rétt skulu í samráði við fyrirtækið ákveða hvenær frí skal tekið.

Dæmi um útfærslu frítökuréttar skv. gr. 2.7

Dæmi 1:

Starfsmaður vinnur til kl. 02:00. og byrjar aftur kl. 08:00. Hann fær einungis 6 klst hvíld. Skv. kjarasamningi á hann inni frítökurétt 11 - 6 eða 5 x 1,5 klst = 7,5. Skv. 2. mgr. gr. 2.4.3. fær hann greitt til viðbótar unnum tíma 2 klst. í yfirv. (vegna 6 klst. hvíldar í stað 8 klst.). Sama gildir ef frídagur er daginn eftir.

Dæmi 2:

Starfsmaður vinnur til kl. 02:00. og byrjar aftur kl. 13:00. Hann fær 11 klst. hvíld. Frítökuréttur er því enginn. Skv. 2. mgr. gr. 2.4.3. fær hann greitt til viðbótar unnum tíma 2 klst. í yfirv. (vegna 6 klst. hvíldar í stað 8 klst. innan sólarhringsins)

Dæmi 3:

Starfsmaður vinnur í einn sólarhring, eða frá kl. 08:00 til 08:00 og fer þá heim að sofa. Ef það er vinnudagur daginn eftir ávinnst enginn frítökuréttur. Starfsmaður heldur þá föstum launum þann dag. Skv. viðbótarreglunni hér að ofan fær hann greitt til viðbótar unnum tíma 8 klst. í yfirv. (vegna 0 klst. hvíldar í stað 8 klst. innan sólarhringsins). Sé hins vegar frídagur daginn eftir á starfsmaður inni einn frídag á föstum launum (áunnin frítökuréttur vegna vinnu á sama sólarhring getur ekki orðið meiri en sem nemur 1 degi á föstum launum, sbr. 5. mgr. gr. 2.4.2.).

Dæmi 4:

Starfsmaður vinnur 32 klst. samfelldt, eða frá 08:00 til 16:00 næsta dag. Til viðbótar unnum tímum fær hann 8 klst. í yfirvinnu sbr. dæmi 3 auk þess sem hann ávinnur sér frídag á föstum daglaunum (vantar 11 klst. upp á hvíldina en frítökurétturinn takmarkast þó við laun í einn dag sbr. 5. mgr. gr. 2.4.2.)

Dæmi 5:

Starfsmaður vinnur frá kl. 08:00 til kl. 17:00. Hann er kallaður út og vinnur frá kl. 21:00 til 23:00. Útkallinu lýkur fyrir miðnætti og því öðlast hann ekki frítökurétt þar sem samanlögð hvíld nær 11 klst.

Dæmi 6:

Starfsmaður vinnur frá kl. 08:00 til kl. 17:00. Hann er kallaður út og vinnur frá 01:00 til 03:00. Hann kemur aftur til vinnu kl. 08:00. Lengsta hvíld er 8 klst. og því vantar 3 klst. upp á 11 klst. hvíldina. Frítökuréttur er því 4,5 klst. (3 klst. x 1,5).

Dæmi 7:

Starfsmaður vinnur frá kl. 08:00 til 19:00. Hann er kallaður út og vinnur frá kl. 01:00 til 03:00. Hann er beðinn um að koma til vinnu kl. 08:00 næsta dag. Þótt samanlögð hvíld nái 11 klst. þá gildir sú regla ekki því útkallinu lýkur eftir miðnætti. Lengsta hlé er 6 klst. og því vantar 5 klst. upp á 11 klst. hvíld. Frítökuréttur er 7,5 klst. (5 klst x 1,5) en að auki skal greiða 2 klst. í yfirvinnu þar sem að 2 klst vantaði upp á að 8 klst. samfelldri hvíld væri náð.

2.8 Breytingar á vinnufyrirkomulagi

Ef nauðsynlegt reynist af rekstrarástæðum að breyta vinnufyrirkomulagi, skal slíkt tilkynnt með a.m.k. þriggja mánaða fyrirvara, og skulu þá aðilar taka upp viðræður sín á milli um breytinguna, ef ástæða þykir til. Aðilar skulu leitast við að ná samkomulagi um breytinguna. Samsvarandi gildir, ef taka á upp nýtt vinnufyrirkomulag á heilum vinnustað eða hluta hans.

2.9 Kallvaktir

Með samþykki starfsmanns er heimilt að láta hann gegna kallvakt eina viku í senn. Starfsmanni er þá skylt að vera tiltækur í síma og reiðubúinn að gegna kalli svo fljótt sem verða má.

2.10 Tímabundin ráðning eða ráðning hluta úr starfi

Tímabundin ráðning starfsmanns skal aldrei vera til skemmri tíma en átta stunda í senn í dagvinnu eða fjögurra stunda í yfirvinnu. Starfsmaður sem ráðinn er hluta úr degi, skal taka hlutfallslega laun miðað við vinnutíma fastra starfsmanna.

2.11 Skráning vinnutíma

Starfsmaður gegnir starfi sínu frá þeirri stundu sem hann skráir sig vinnu-klæddur til starfa við upphaf vinnutíma og þar til hann afskráir sig vinnu-klæddur með sama hætti í lok vinnutíma, að frádregnum matartímum á dagvinnutíma eftir því sem við á skv. samningum.

3 LAUN

3.1 Mánaðarlaun

3.1.1 Mánaðarlaun

Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi skulu frá og með 1 janúar 2005 greidd skv. neðangreindri launatöflu.

Launa- flokkur	1.ÞREP <25ára	2.ÞREP 25ára	3.ÞREP 27ára	4.ÞREP 30ára	5.ÞREP 35ára	6.ÞREP 40ára	7.ÞREP 45ára
125	127.598	131.454	135.427	137.459	139.521	141.613	143.738
126	129.512	133.426	137.459	139.521	141.613	143.738	145.894
127	131.455	135.428	139.521	141.613	143.738	145.894	148.082
128	133.426	137.459	141.613	143.738	145.894	148.082	150.303
129	135.428	139.521	143.738	145.894	148.082	150.303	152.558
130	137.459	141.614	145.894	148.082	150.303	152.558	154.846
131	139.521	143.738	148.082	150.303	152.558	154.846	157.169
132	141.614	145.894	150.303	152.558	154.846	157.169	159.526
133	143.738	148.082	152.558	154.846	157.169	159.526	161.919
134	145.894	150.304	154.846	157.169	159.526	161.919	164.348
135	148.083	152.558	157.169	159.526	161.919	164.348	166.813
136	150.304	154.847	159.526	161.919	164.348	166.813	169.316
137	152.558	157.169	161.919	164.348	166.813	169.316	171.855
138	154.847	159.527	164.348	166.813	169.316	171.855	174.433
139	157.170	161.920	166.813	169.316	171.855	174.433	177.050
140	159.527	164.348	169.316	171.855	174.433	177.050	179.705
141	161.920	166.814	171.855	174.433	177.050	179.705	182.401
142	164.349	169.316	174.433	177.050	179.705	182.401	185.137
143	166.814	171.856	177.050	179.705	182.401	185.137	187.914
144	169.316	174.434	179.705	182.401	185.137	187.914	190.733
145	171.856	177.050	182.401	185.137	187.914	190.733	193.594
146	174.434	179.706	185.137	187.914	190.733	193.594	196.498
147	177.050	182.401	187.914	190.733	193.594	196.498	199.445
148	179.706	185.137	190.733	193.594	196.498	199.445	202.437
149	182.402	187.914	193.594	196.498	199.445	202.437	205.473
150	185.138	190.733	196.498	199.445	202.437	205.473	208.555
151	187.915	193.594	199.445	202.437	205.473	208.555	211.684
152	190.734	196.498	202.437	205.473	208.555	211.684	214.859
153	193.595	199.446	205.473	208.555	211.684	214.859	218.082
154	196.498	202.437	208.555	211.684	214.859	218.082	221.353
155	199.446	205.474	211.684	214.859	218.082	221.353	224.673
156	202.438	208.556	214.859	218.082	221.353	224.673	228.043
157	205.474	211.684	218.082	221.353	224.673	228.043	231.464
158	208.556	214.859	221.353	224.673	228.043	231.464	234.936
159	211.685	218.082	224.673	228.043	231.464	234.936	238.460
160	214.860	221.354	228.043	231.464	234.936	238.460	242.037
161	218.083	224.674	231.464	234.936	238.460	242.037	245.668
162	221.354	228.044	234.936	238.460	242.037	245.668	249.353
163	224.674	231.465	238.460	242.037	245.668	249.353	253.093
164	228.044	234.937	242.037	245.668	249.353	253.093	256.889
165	231.465	238.461	245.668	249.353	253.093	256.889	260.743
166	234.937	242.038	249.353	253.093	256.889	260.743	264.654
167	238.461	245.668	253.093	256.889	260.743	264.654	268.624

168	242.038	249.353	256.889	260.743	264.654	268.624	272.653
169	245.669	253.093	260.743	264.654	268.624	272.653	276.743
170	249.354	256.890	264.654	268.624	272.653	276.743	280.894
171	253.094	260.743	268.624	272.653	276.743	280.894	285.107
172	256.890	264.654	272.653	276.743	280.894	285.107	289.384
173	260.744	268.624	276.743	280.894	285.107	289.384	293.725
174	264.655	272.654	280.894	285.107	289.384	293.725	298.130
175	268.625	276.743	285.107	289.384	293.725	298.130	302.602
176	272.654	280.895	289.384	293.725	298.130	302.602	307.141
177	276.744	285.108	293.725	298.130	302.602	307.141	311.749
178	280.895	289.385	298.130	302.602	307.141	311.749	316.425
179	285.108	293.725	302.602	307.141	311.749	316.425	321.171
180	289.385	298.131	307.141	311.749	316.425	321.171	325.989
181	293.726	302.603	311.749	316.425	321.171	325.989	330.879
182	298.132	307.142	316.425	321.171	325.989	330.879	335.842
183	302.604	311.749	321.171	325.989	330.879	335.842	340.879
184	307.143	316.426	325.989	330.879	335.842	340.879	345.993

Framangreind launatafla taki eftirfarandi breytingum á samnings-
tímanum:

1. janúar 2006	um 3,50%
1. janúar 2007	um 2,25%
1. janúar 2008	um 2,25%

Starfsmenn, sem starfa við stöðvargæslu við aflstöðvar skulu fá
hækkun um 1 launaflokk þann 1. júlí 2005, um einn launaflokk
þann 1. júlí 2006 og um 1 launaflokk þann 1. janúar 2007.

3.1.2 Lágmarksniðurröðun starfa

Starfsmenn með 4ra ára iðnnám lfl. 140

Starfsmenn með 4ra ára iðnnám

og 3ja ára sveinsbréf lfl. 143

3.1.3 Aðrar greiðslur

Föstum mánaðarlaunum til viðbótar greiðast:

- Laun fyrir yfirvinnu.
- Vaktaálag.
- Greiðsla fyrir kallvaktir.
- Desemberuppbót.
- Greiðsla vegna orlofskostnaðar.
- Fjarvistaruppbót.
- Nestistími.

3.2 Vaktaálag

Reglubundin vaktavinna greiðist með föstu álagi, sem skal vera 30,0% fyrir
tímabilið kl. 16 - 24 mánudaga til og með föstudaga, 55,0% kl. 08 -24 laugar-
daga og sunnudaga, og 60,0% frá kl. 00 - 08 alla daga. Álagið reiknast miðað

við venjulega vinnuviku sem fast hlutfall, sem greiðist á mánaðarkaup án álaga, sbr. gr. 3.6, meðan menn vinna á reglubundnum vöktum.

Auk framangreinds álags greiðist 30% álag á hverja vakt, sem unnin er á stórhátíðardegi, sbr. gr. 2.4 Álag þetta reiknast ofan á grunnkaup að viðbættu meðaltalsvaktaálagi.

3.3 Greiðsla fyrir kallvaktir

Fyrir hverja klukkustund á bakvakt greiðast 33,33% af dagvinnukaupi viðkomandi starfsmanns.

3.4 Laun fyrir hluta mánaðar

Laun fyrir vinnu hluta úr mánuði greiðast með því að draga frá fullu mánaðarkaupi 1/21,67 þess fyrir hvern fjarvistardag, mánudaga til föstudaga að því er varðar dagvinnumenn, og 1/18,24 fyrir hverja 8 stunda vakt mánaðarins sem ekki er unnin miðað við fimmskiptar vaktir alla daga.

3.5 Tilfærslur milli starfa

3.5.1 Tímabundin afleysing

Sé starfsmaður færður tímabundið til að gegna störfum, sem eru í hærri launaflokki en þau, sem hann að jafnaði gegnir, skal hann fá tilsvarendi launamismun á meðan, enda gegni hann starfinu samfellt í a.m.k. 1 heilan vinnudag (vakt) og sé ekki raðað í launaflokk sem staðgengill.

3.5.2 Lægra launað starf

Sé starfsmaður til frambúðar færður í starf, sem lægra er launað í föstum launum en starf það, sem hann áður gegndi, ber honum að halda óbreyttum launum sem svarar uppsagnarfresti.

3.6 Yfirvinnukaup

Tímakaup í yfirvinnu skal vera 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu. Vinna á stórhátíðum greiðist með 1,375% af mánaðarlaunum fyrir hvern unninn tíma.

3.7 Frádráttur frá launum

Komi starfsmaður of seint til vinnu á hann ekki kröfu á launum fyrir þann fjórðung klukkustundar, sem hann mætti í, né þann tíma, sem áður er liðinn.

3.8 Desemberuppbót

1. desember ár hvert skal hver starfsmaður, sem þá er í starfi og unnið hefur síðasta ár hjá Landsvirkjun, fá greidda launauppbót, sem nemur 42,5% af byrjunarlaunum skv. 136. launaflokki. Þeir sem skemur hafa unnið skulu fá hlutfallslega greiðslu. Þeir starfsmenn, sem unnið hafa hjá Landsvirkjun í 3 ár eða lengur en hætta áður en til greiðslu kemur, skulu fá greitt hlutfallslega.

3.9 Greiðsla vegna orlofskostnaðar

Við orlofstöku ár hvert skal hver starfsmaður, sem þá er í starfi og unnið hefur síðasta orlofsár hjá Landsvirkjun, fá greiðslu til að standa straum af hluta orlofskostnaðar sem nemur 42,5% af byrjunarlaunum skv. 136. launaflokki. Þeir sem skemur hafa unnið skulu fá hlutfallslega greiðslu. Þeir starfsmenn, sem unnið hafa hjá Landsvirkjun í 3 ár eða lengur en hætta áður en til greiðslu kemur, skulu fá greitt hlutfallslega.

3.10 Fjarvistaruppbót

Greiða skal starfsmönnum fjarvistaruppbót vegna tímabundinna starfa tvo vinnudaga eða lengur fjarri föstum vinnustað. Fjarvistaruppbót greiðist þannig, að til viðbótar við unninn vinnutíma skal greiða eina klukkustund í yfirvinnu á dag fyrir hverja fjarvistarnótt.

3.11 Nestistími

Séu starfsmenn við störf þannig að vegna fjarlægðar geti þeir ekki notið matar- og kaffitíma í mötuneytum Landsvirkjunar eða í matstofum, þar sem hægt er að bera fram heitan og kaldan mat, skal greiða þeim til viðbótar við unninn tíma eina klukkustund í yfirvinnu fyrir hvern heilan vinnudag, sem þeir starfa við slíkar aðstæður.

3.17 Lausráðnir starfsmenn

3.17.1 Tímabundin störf

Eftirfarandi ákvæði skulu gilda um lausráðna starfsmenn, sem samningur þessi tekur til, en ráðnir eru tímabundið til starfa, t.d. við afleysingar.

3.17.2 Vinnutími og tímalaun

Vinnutími, kaffihlé o.þ.h. skal vera samkvæmt samningi þessum. Tímalaun í dagvinnu skulu vera 0,5769% af mánaðarlaunum og tímalaun í yfirvinnu skulu vera 1% af mánaðarlaunum viðkomandi launaflokks.

3.17.3 Uppsagnarfrestur

Hafi lausráðnir starfsmenn starfað lengur en mánuð hjá Landsvirkjun eiga þeir mánaðar uppsagnarfrest, enda hafi þeir ekki verið ráðnir til ákveðins verkefnis eða tiltekins tíma.

3.17.4 Veikindi og slys

Ákvæði um greiðslu í veikindatilfellum, svo og önnur ákvæði en að ofan greinir, skulu vera sem í almennum samningum við vinnuveitendur. Ákvæði um greiðslur í slysatilfellum skulu fara eftir þessum samningi.

4. RÁÐNING OG UPPSAGNARFRESTUR

4.1 Ráðningarsamningur

Milli hvers starfsmanns og Landsvirkjunar skal gerður skriflegur ráðningarsamningur.

4.2 Ráðningartími og uppsagnarfrestur

Ráðningartími skal að jafnaði hefjast með 3ja mánaða reynslutíma. Fyrstu 3 mánuði skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 1 vika, miðað við vikuskipti, næstu 9 mánuði skal uppsagnarfrestur vera 1 mánuður, en eftir 12 mánaða starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 88 dagar, hvort tveggja miðað við mánaðamót. Að öðru leyti fer um uppsagnarfrest skv. lögum.

Hjá starfsmönnum 60 ára og eldri með a.m.k. 10 ára starfsaldur hjá Landsvirkjun skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 6 mánuðir.

4.3 Fyrirvaralaus uppsögn

4.3.1 Vítaverð vanræksla

Uppsagnarákvaði skv. lið 4.2. gilda þó ekki ef starfsmaður sýnir vítaverða vanrækslu í starfi sínu, eða Landsvirkjun gerist brotleg gagnvart starfsmanni. Til vítaverðrar vanrækslu telst í þessu sambandi m.a., ef starfsmaður mætir ítrekað of seint til vinnu sinnar, ítrekaðar eða langvarandi fjarvistir frá vinnu án leyfis eða gildra ástæðna, enda hafi starfsmaðurinn fengið skriflega aðvörun, svo og ef starfsmaður óhlýðnast réttmætum fyrirmælum verkstjóra. Trúnaðarmanni skal tilkynnt um mál, sem upp kunna að koma af þessu tagi.

4.3.2 Brot á öryggisreglum

Brot á öryggisreglum, sem stofna lífi og limum starfsmanna, svo og tækjum fyrirtækisins í voða skal varða brottvikningu án undangenginna aðvarana, ef trúnaðarmaður og yfirmaður eru sammála um það.

5. ORLOF

5.1 Orlof fastra starfsmanna

5.1.1 Lengd orlofs

Orlof fastra starfsmanna skal vera sem hér segir:

	Að sumri	Að vetri	
		<i>Eftir 1 ár</i>	<i>Eftir 3 ár</i>
Orlof	24 dagar	3 dagar	6 dagar

Sumarorlof starfsmanna á reglubundnum fimmskiptum vöktum telst 22 vaktir, vetrarorlof 3 vaktir eftir 1 ár, en 5 vaktir eftir 3 ár. Þeir, sem skemur hafa unnið, skulu fá orlof í sama hlutfalli.

5.1.2 Orlof á yfirvinnu o.fl.

Starfsmenn skulu auk þess fá 10,17% orlofsfé af yfirvinnu á fyrsta starfsári, 11,59% næstu 2 ár og síðan 13,04%. Um orlof fer að öðru leyti eftir ákvæðum gildandi laga um orlof, þar með talið orlofstímabil. Með samkomulagi starfsmanna og viðkomandi yfirmanns er heimilt að skipta orlofi og taka það hvenær sem er ársins.

5.1.3 Orlof að vetri

Þeir starfsmenn sem samkvæmt ósk Landsvirkjunar taka orlof að hluta utan tímabilsins 2. maí til 30. september skulu fá 25% lengingu þess orlofs, sem fellur utan þess tímabils.

5.2 Orlofssjóðaframlag

Í orlofssjóði hlutaðeigandi verkalýðsfélaga greiðir Landsvirkjun fjárhæð, sem nemur 0,25% af brúttólaunum þeirra starfsmanna, sem samningurinn tekur til. Landsvirkjun gerir skil á þessum gjöldum mánaðarlega eftir á.

5.3 Veikindi í orlofi

Veikist starfsmaður í orlofi það alvarlega, að hann geti ekki notið orlofsins skal hann á fyrsta degi tilkynna viðkomandi yfirmanni um veikindin og hjá hvaða lækni hann hyggist fá læknisvottorð. Fullnægi hann tilkynningunni og standi veikindin samfellt lengur en þrjá sólarhringa, á launþegi rétt á uppbótarorlofi jafnlangan tíma og veikindin sannanlega vöruðu. Undir framangreindum kringumstæðum skal starfsmaður ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði. Landsvirkjun á rétt á að láta lækni vitja starfsmanns er veikst hefir í orlofi. Uppbótarorlof skal eftir því sem kostur er, veitt á þeim tíma, sem starfsmaður óskar, og skal veitt á tímabilinu 2. maí - 15. september, nema sérstaklega standi á.

5.4 Launalaust leyfi

Starfsmenn skulu eiga rétt á fríi án launa í allt að 6 mánuði í einu lagi á 5 ára fresti, enda sé eftirfarandi skilyrðum fullnægt:

1. Starfsmaður skal óska eftir slíku fríi með minnst þriggja mánaða fyrirvara og ákveða yfirmenn þá hvenær frí hefjist og hvenær því ljúki í samráði við starfsmann. Skal leitast við að veita fríð sem næst umbeðnum tíma.
2. Ekki er skylt að veita fleiri en 5% starfsmanna slík leyfi frá störfum samtímis. Starfsmaður skal eiga rétt á að ganga inn í fyrra starf sitt, þegar fríi lýkur samkvæmt framanskráðu.

6. VEIKINDA-, SLYSA- OG BARNSBURÐARLAUN

6.1 Laun í veikindum

6.1.1 Veikindaréttur

Veikist starfsmaður, skal hann á 1. ári fá laun 2 vinnudaga (vaktir) fyrir hvern mánuð fyrstu 6 mánuðina. Eftir 6 mánuði skal veikindaréttur vera 1 mánuður. Eftir eins árs starf, skulu menn halda óskertum launum í veikindatilfellum hjá Landsvirkjun sem hér segir:

- eftir fyrsta starfsár 84 almanaksdaga á hverjum 12 mánuðum
- eftir 3ja ára starf 120 almanaksdaga á hverjum 12 mánuðum
- eftir 5 ára starf 170 almanaksdaga á hverjum 12 mánuðum
- eftir 10 ára starf 210 almanaksdaga á hverjum 12 mánuðum

6.1.2 Yfirvinna í veikindum

Í tilvikum samkvæmt gr. 6.1.1 og 6.2 skal starfsmönnum greidd yfirvinna í allt að 1 mánuð, sem þeir eru fjarverandi vegna einstaks sjúkdóms eða slyss. Þessi yfirvinnugreiðsla miðast við þau laun sem viðkomandi hefði ella notið.

6.1.3 Læknisvottorð

Ekki er skylt að greiða starfsmanni laun fyrir veikindadaga/slysadaga, nema fyrir liggi læknisvottorð, sbr. þó gr. 6.3.2.

6.2 Laun vegna slysa og atvinnusjúkdóma

Starfsmenn skulu halda óskertum launum í allt að 12 mánuði, verði þeir fyrir slysi á vinnustað, eða á beinni leið frá heimili til vinnustaðar, eða frá vinnustað til heimilis, eða veikist af orsökum, er rekja má til vinnunnar, sbr. reglur varðandi atvinnusjúkdóma, útgefnar af Samgönguráðuneytinu 7. mars 1956. Trúnaðarlæknir Landsvirkjunar skal gera tillögu um hvernig úrskurða skuli, hvort um atvinnusjúkdóm sé að ræða, en þar til hann hefur gert þá tillögu, skulu úrskurðir um atvinnusjúkdóma vera í höndum nefndar, sem skipuð er 2 fulltrúum frá hvorum samningsaðila og læknislærðum oddamanni, sem aðilar koma sér saman um. Náist ekki samkomulag um oddamann, skal Læknafélag Íslands beðið um að skipa hann. Í öllum tilvikum renni dagpeningar Tryggingastofnunarinnar til Landsvirkjunar. Auk þess sem greint er að ofan greiði Landsvirkjun starfsmönnum dagpeninga í allt að tíu mánuði til viðbótar, þannig að heildardagpeningagreiðsla frá Tryggingastofnun ríkisins og Landsvirkjun geti numið 80% af grunnlaunum að viðbættri verðlagsuppbót, vaktaálagi og fastri yfirvinnu.

6.3 Um læknisvottorð og tilkynningu veikinda

6.3.1 Læknisvottorð

Starfsmanni greiðast því aðeins laun fyrir slysadaga eða endurtekin og varanleg veikindi, að fyrir liggi læknisvottorð.

6.3.2 Tilkynning veikinda

Veikist starfsmaður og geti af þeim orsökum ekki sótt vinnu, skal hann samdægurs tilkynna það stjórnanda sínum, sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist. Til vara skal sí mavakt tilkynnt um veikindi. Læknisvottorð skal að jafnaði vera frá heimilislækni, en þó getur Landsvirkjun hvenær sem er krafist vottorðs frá trúnaðarlækni. Ef læknisvottorðs er krafist, skal það vera starfsmanni að kostnaðarlausu.

6.4 Greiðsla fyrir læknishjálp

Landsvirkjun greiðir útlagðan kostnað við læknishjálp vegna slysa sem að ofan greinir jafnlengi og starfsmaður nýtur launa.

6.5 Greiðslur vegna barnsburðar og veikinda barna

6.5.1 Barnsburðargreiðslur

Um greiðslur vegna barnsburðar fer skv. gildandi lögum.

6.5.2 Veikindi barna starfsmanna

Foreldri skal heimilt að verja samtals 10 vinnudögum á hverju 12 mánaða tímabili, til aðhlynningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, verði annarri umönnun ekki komið við, og halda dagvinnulaunum sínum, svo og vaktaálagi, þar sem það á við.

6.6 Læknisskoðun

Regluleg læknisskoðun starfsfólks skal fara fram eigi sjaldnar en einu sinni á ári. Að öðru leyti vísast til laga nr. 46/1980.

6.7 Sjúkrasjóðaframlag

Í sjúkrasjóði viðkomandi verkalýðsfélaga greiðir Landsvirkjun 1% af brúttólaunum. Landsvirkjun gerir skil á þessum gjöldum mánaðarlega eftirá.

6.8 Slysáttryggingar

6.8.1 Gildissvið slysáttrygginga

Starfsmenn skulu slysáttryggðir allan sólarhringinn fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku.

6.8.2 Dánarslysabætur

1. Ef hinn látni var ógiftur og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri, 67 ára eða eldri, kr. 1.167.500.
Rétthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.
2. Ef hinn látni var ógiftur en lætur eftir sig barn (börn) undir 18 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum, 67 ára og eldri, kr. 3.578.300.
Rétthafar þessara dánarbóta eru foreldrar og börn. Taki báðir þessir aðilar bætur, rennur 1/3 hluti bóta til foreldra en 2/3 hlutar bóta skiptast milli barna að jöfnu.
3. Ef hinn látni var í hjúskap eða í skráðri óvígðri sambúð eða í staðfestri samvist, skulu bætur til maka eða sambúðar, samvistaraðila nema kr. 5.840.000.
Rétthafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðar-, samvistaraðili.
4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn innan 18 ára aldurs, skulu slysabætur til hvers barns nema kr. 1.167.500.
Stundi barn hins látna á aldrinum 18-25 ára nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. 6 mánuði ársins, er hinn tryggði andaðist, á það sama rétt til bóta.
Rétthafa dánarbóta þessara eru viðkomandi börn. Bætur greiðast til fjárhaldsmanns ófjárráða barns.
5. Með börnum í 2. og 4. lið er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpbörn, börn sambúðaraðila og fósturbörn sem hinn látni var framfærsluskyldur við, sbr. 9. gr. barnalaga nr. 20/1992.
6. Dánarslysabætur greiðast aðeins skv. einum af töluliðum 1, 2 eða 3. Til viðbótar við bætur skv. 2. og 3. tölulið geta komið bætur skv. 4. tölulið.

6.8.3 Bætur vegna varanlegrar örorku.

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við vátryggingar- fjárhæðina 7.351.000 kr. Þó þannig að hvert örorkustig frá 26% til 50% virkar tvöfalt og hvert örorkustig frá 51% til 100% virkar fjórfalt. Slysabætur vegna 100% örorku verða þannig 20.215.400 kr.

6.8.4 Tjón bætt úr lögboðinni ökutækjategyggingu.

Slysategyggingin greiðir ekki bætur til starfsmannsins þegar tjón hans fæst bætt úr lögboðinni ökutækjategyggingu.

6.8.5 Endurskoðun tryggingarfjárhæðar

1. Fjárhæðir þessar miðast við vísitölu neysluverðs í janúar 2005, 239 stig, og gilda fyrir tímabilið frá undirskriftardegi samnings þessa til 30. júní 2005.
2. Tryggingarfjárhæðir skv. samningi þessum eru nýjar grunnfjárhæðir og skulu þær endurskoðaðar tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí. Skulu þær þá framreiknaðar sem nemur breytingum á vísitölu neysluverðs frá janúar 2005 til vísitölu janúar- og júlímánaðar ár hvert.

6.8.6 Gildistaka tryggingar og tryggingarskilmálar

1. Tryggingin tekur gildi um leið og tryggingarskyldur launþegi hefur starf (kemur á launaskrá) en fellur úr gildi um leið og hann hættir störfum (fellur af launaskrá).
2. Skilmálar séu almennir skilmálar, sem í gildi eru fyrir atvinnuslysategyggingar launþega hjá Sambandi íslenskra tryggingarfélaga þegar samkomulag þetta er gert.
3. Verði Landsvirkjun skaðabótaskyld gagnvart launþega sem slysategygður er skv. samningi þessum, skulu slysabætur og dagpeningar sem greiddir kunna að verða til launþega, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum sem Landsvirkjun kann að verða gert að greiða.

7. IÐGJALDAGREIÐSLUR

7.1 Félagsgjöld

Landsvirkjun tekur að sér að innheimta árgjald eða hluta árgjalda aðal- og aukafélaga viðkomandi stéttarféлага af ógreiddum en kræfum vinnulaunum starfsmanna. Landsvirkjun annast skil gjaldanna til félaganna mánaðarlega.

7.2 Lífeyrissjóðir

Iðgjöld til lífeyrissjóðs greiðast vegna allra starfsmanna 16 ára og eldri í samræmi við staðfestar reglugerðir viðkomandi lífeyrissjóðs. Landsvirkjun annast skil iðgjaldanna mánaðarlega.

Landsvirkjun greiðir mótframlag frá 1. janúar 2005 8% iðgjald af heildarlaunum starfsmanns á móti 4% iðgjaldi starfsmanna.

Frá 1. janúar 2006 greiðir Landsvirkjun 9% iðgjald af heildarlaunum starfsmanns á móti 4% iðgjaldi starfsmanna.

Frá 1. janúar 2007 greiðir Landsvirkjun 11,5% iðgjald af heildarlaunum starfsmanns á móti 4% iðgjaldi starfsmanna.

7.3 Endurmenntunarsjóðir

Landsvirkjun greiðir 1% af heildarlaunum viðkomandi starfsmanns til endurmenntunarsjóðs byggingarmanna, Fræðslusjóðs málmiðnaðarins og Fræðslumiðstöðvar bílgreina. Endurmenntunargjaldi skal skilað til Samiðnar, sambands iðnfélaga.

7.4 Séreignasjóðir

Í þeim tilvikum sem starfsmenn leggja til viðbótarframlag í séreignasjóð greiðir Landsvirkjun framlag á móti með eftirfarandi hætti:

Leggi starfsmaður a.m.k. 2% viðbótarframlag í séreignarsjóð skal mótframlag Landsvirkjun vera 2%.

8. ALMENN ÁKVÆÐI

8.1 Notkun eigin bifreiða

Landsvirkjun getur gert samkomulag við starfsmenn um notkun eigin bifreiða þeirra. Greiðsla fyrir slík afnot skal fara eftir taxta ferðakostnaðarnefndar á hverjum tíma.

8.2 Öryggismál, vinnuföt, verkfæri o.fl.

8.2.1 Öryggi á vinnustað

Landsvirkjun sér um, að öryggisbúnaður sé ávallt eins fullkominn og frekast er kostur og að fyllsta öryggis sé gætt við allan rekstur í samræmi við lög og reglugerðir um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum. Starfsmönnum ber að fara eftir þeim reglum, sem settar eru í því skyni.

8.2.2 Vinnuföt

Starfsmenn skulu fá vinnuföt eftir þörfum. Landsvirkjun skal sjá um þrif á þessum fatnaði. Ef starfsmenn eru látnir vinna sérstaklega óhrein störf, leggur Landsvirkjun þeim til hlífðarföt við þá vinnu, þeim að kostnaðarlausu, einnig til hlífðar slagviðri og skaðlegum efnum.

8.2.3 Verkfæri

Starfsmönnum skulu lögð til verkfæri og vinnutæki þeim að kostnaðarlausu. Landsvirkjun sér um að öll verkfæri og vinnutæki séu í góðu lagi, þannig að þau valdi ekki slyshættu.

8.2.4 Hlífðarbúnaður

Landsvirkjun leggur starfsmönnum til, þeim að kostnaðarlausu, hlífðar-búnað svo sem hlífðarvettlinga, hlífðarsvuntur, öryggisbelti, öryggis-gleraugu, öryggisgrímur, öryggishjálma og öryggisskó, við þau störf þar sem slíks búnaðar er krafist, samkvæmt öryggisreglum, enda er starfs-mönnum skylt að nota hann.

8.2.5 Meðferð fata og tækja

Starfsmenn skulu fara vel með hlífðar- og vinnuföt, verkfæri og öryggisbúnað sem Landsvirkjun leggur þeim til. Útbúnaði sem starfs-menn hafa fengið skv. ákvæðum greina 8.2.2 - 8.2.4 skulu þeir skila ef þeir hætta sem starfsmenn Landsvirkjunar.

8.2.6 Tjón starfsmanns við vinnu

Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á nauðsynlegum, algengum fatnaði og munum við vinnu sína, svo sem úrum, gleraugum o.s.frv.,

skal það bætt skv. mati. Slík tjón verða einungis bætt ef þau verða vegna óhappa á vinnustað.

Eigi skal bæta slíkt tjón verði það vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanna.

8.3 Forföll starfsmanna

Skylt er starfsmanni að boða forföll í tæka tíð ef hann getur ekki mætt til vinnu. Ennfremur skulu þeir, sem eru fjarverandi, láta vita með góðum fyrirvara, áður en þeir mæta aftur til vinnu.

8.4 Greiðsla launa

Fastir starfsmenn fá greidd laun fyrsta starfsdag hvers mánaðar, þannig að dagvinnulaun ásamt þeim álögum sem þeim tengjast, eru greidd mánaðarlega fyrirfram; föst umsamin yfirvinna greiðist fyrir næstliðinn mánuð; en önnur yfirvinna greiðist fyrir tímabilið frá 16. til 15. næstliðins mánaðar.

8.5 Aðbúnaður á vinnustað

Hreinlætisbúnaður allur skal á hverjum tíma vera fullnægjandi að dómi Hollustuverndar ríkisins og Vinnueftirlits ríkisins.

8.6 Hjúkrunargögn

Nauðsynlegustu sjúkragögn og lyf skulu vera tiltæk á vinnustað.

8.7 Trúnaðarmenn

8.7.1 Trúnaðarmenn á vinnusvæðum

Félögum þeim og samböndum, sem eru aðilar að samningi þessum er heimilt að velja sér trúnaðarmann úr hópi starfsmanna á hverjum vinnustað.

8.7.2 Réttindi og skyldur trúnaðarmanna

Starfsmönnum er heimilt að snúa sér til trúnaðarmanna með hvers konar óskir og kvartanir viðvíkjandi vinnunni og öðru er þeir telja ábótavant, svo og um hugmyndir og atriði sem betur mætti fara. Að öðru leyti skulu trúnaðarmenn stuðla að sem eðlilegustu samstarfi innan Landsvirkjunar og að samningur þessi svo og lög og reglur, sem starfsmenn varða, séu haldnar í öllum greinum.

Trúnaðarmaður skal ræða þessi efni eftir þörfum við verkstjóra eða aðra stjórnendur fyrirtækisins til að ráða þeim til lykta.

Trúnaðarmanni skal heimilt í sambandi við ágreiningsefni að yfirfara gögn og vinnuskýrslur, sem ágreiningsefnið varðar. Fara skal með slíkar skýrslur sem trúnaðarmál eftir eðli máls.

8.7.3 Tímabörf trúnaðarmanns

Skal trúnaðarmaður með vitund verkstjóra síns verja þeim tíma, sem þörf krefur á vinnustað til trúnaðarmannastarfa sinna í þágu starfsmanna eða verkalýðsfélags og laun hans ekki skerðast af þeim sökum.

Ákvæði þessi undanþiggja ekki trúnaðarmenn mætingaskyldu, viðveru og venjulegri skyldu til að stimpla tímakort við upphaf og lok hvers vinnudags.

8.7.4 Önnur ákvæði

Um trúnaðarmenn vísast að öðru leyti til rammisamnings ASÍ og VSÍ frá 22. júní 1977.

8.8 Námskeið

8.8.1 Hjálp í viðlögum

Námskeið í hjálp í viðlögum skal haldið árlega á kostnað Landsvirkjunar

8.8.2 Námskeið, kynnisferðir og þjálfun

Starfsmönnum skal gefinn kostur á að sækja námskeið og kynnisferðir sem koma þeim að gagni í starfi. Í þeim tilvikum að starfsmenn sæki slík námskeið eða kynnisferðir með samþykki vinnuveitanda, skulu starfsmenn halda föstum launum sínum á meðan, á sama hátt og um veikindadaga væri að ræða.

9. GILDISTÍMI OG LOKAÁKVÆÐI

9.1 Samningsforsendur

Komi til þess að nefnd Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins, sem starfar samkvæmt 25. kafla samnings Samtaka atvinnulífsins við Eflingu, Verkamannafélagið Hlíf og Verkalýðs- og sjómannafélag Keflavíkur og nágrennis (Flóabandalagið), dags. 7. mars árið 2004, nái samkomulagi um almenna hækkun launataxta, skal sú hækkun einnig ná til þessa samnings. Verði launalið þess samnings sagt upp skal launaliður þessa samnings einnig vera uppsegjanlegur miðað við sömu tímamörk.

9.2 Gildistími

Samningur þessi gildir til 31. desember 2008 en fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Reykjavík, 27. apríl 2005

með venjulegum fyrirvara

F.h. Landsvirkjunar

Stefán M. Halldórsson, sign.
Elín Pálsdóttir, sign,
Einar Mathiesen, sign

F.h. Samiðnar, sambands iðnfélaga

Vignir Eypórsson, sign.
Jóhann H. Þorgeirsson, sign.
Þorbjörn Guðmundsson, sign.

Bókun vegna greinar 7.2:

Landsvirkjun greiðir lífeyrisiðgjöld til hlutaðeigandi lífeyrissjóða í samræmi við samþykktir þeirra, sbr. þó ákvæði kjarasamnings þessa.

Frá 1. jan. 2005 er starfsmanni heimilt að skipta 8% mótframlagi þannig að 7% greiðist í sameignardeild lífeyrissjóðs og 1 % í séreignardeild, til viðbótar því sem þá er greitt samkv. gr. 7.4.

Frá 1. jan 2006 er starfsmanni heimilt að skipta 9% mótframlagi þannig að 7% greiðist í sameignardeild lífeyrissjóðs og 2 % í séreignardeild, til viðbótar því sem þá er greitt samkv. gr. 7.4.

Frá 1. jan. 2007 er starfsmanni heimilt að skipta 11.5% mótframlagi þannig að 8% greiðist í sameignardeild og 3.5% greiðist í séreignardeild, til viðbótar því sem þá er greitt samkv. gr. 7.4.

Ákveði starfsmaður að ráðstafa hluta umsaminna iðgjalda til annarra deilda hlutaðeigandi lífeyrissjóðs eða til annarra lífeyrissjóða, samkvæmt heimildum þar að lútandi, skal hann senda Landsvirkjun tilkynningu þessa efnis ásamt nauðsynlegum fylgigögnum, þ.m.t. samningi við hlutaðeigandi lífeyrissjóð eða deild lífeyrissjóðs. Landsvirkjun mun hefja skiptingu og skil iðgjalda um næstu mánaðarmót eftir að nauðsynleg gögn hafa borist.

Yfirlýsing

**með samkomulagi milli Landsvirkjunar og Samiðnar, sambands
iðnfélaga, dags. 15. maí 2001**

Landsvirkjun lýsir hér með yfir því að samræmis verði gætt við afhendingu vinnufata á öllum vinnustöðum fyrirtækisins og að séð verði til þess að vinnuföt starfsmanna verði endurnýjuð innan eðlilegra marka.