



Starfsgreinasamband
Íslands

**Samningur
milli
Starfsgreinasambands Íslands
vegna viðkomandi stéttarféлага
og Landsvirkjunar**

Gildir frá 1. janúar 2019 til 1. nóvember 2022

Starfsgreinasambandið er fjölmennasta landssamband verkafólks á Íslandi og stærsta sambandið innan ASÍ, með samtals um 72.000 félagsmenn.

Meginhlutverk Starfsgreinasambandsins er að sameina verkalyðsfélög í baráttunni fyrir bættum kjörum og standa vörð um áunnin réttindi og vera leiðandi afl innan verkalyðshreyfingarinnar og vettvangur umræðu um þróun samfélagsins í þágu launafólks.

Fylgstu með breytingum á launakjörum og nýjustu fréttum á www.sgs.is

SAMNINGUR

milli

Starfsgreinasambands Íslands

vegna viðkomandi stéttarféлага og

Landsvirkjunar

1. janúar 2019 – 1. Nóvember 2022

Kjarasamningur þessi gildir til 1. nóvember 2022 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar. Þessi útgáfa er unnin í samstarfi LV og SGS og byggist á heildarútgáfu kjarasamnings LV og SGS frá 2005 ásamt þeim samningum sem undirritaðir hafa verið síðan:

28. nóvember 2006
12. desember 2008
21. júní 2011
23. maí 2014
24. september 2015
27. janúar 2020

Að auki eru launatöflur í þessari útgáfu byggðar á samningi SA, ASÍ og aðildarfélagi ASÍ dags. Kauptaxtar kjarasamningsins hækka á samningstímabilinu sem hér segir:

1. apríl 2019	kr.	17.000
1. apríl 2020	kr.	24.000
1. janúar 2021	kr.	24.000
1. janúar 2022	kr.	25.000

Aðrir launaliðir kjarasamningsins hækka um 2,5% á sömu dagsetningum, nema um annað hafi verið samið.

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	Vinnuskýlda.....	2
2.1.2	Virkur vinnutími.....	2
2.1.3	Tímamörk dagvinnu.....	2
2.1.4	Breyting daglegrar vinnu.....	2
2.2	STYTTING VINNUTÍMA.....	2
2.2.1	Vinnutímastytting.....	2
2.3	MATAR- OG KAFFITÍMAR.....	2
2.3.1	Kaffitímar á dagvinnutímabili.....	2
2.3.2	Kaffi- og matartímar í yfirvinnu.....	2
2.3.3	Vinna fram að kaffi- og matartímum í yfirvinnu.....	3
2.4	STEFNA SAMNINGANNA AÐ ÞVÍ ER VARÐAR YFIRVINNU.....	3
2.5	YFIRVINNA, HELGIDAGAR OG STÓRHÁTÍÐARDAGAR.....	3
2.6	ÚTKALL.....	3
2.7	MATAR- OG KAFFITÍMAR VAKTAVINNUMANNA.....	3
2.7.1	Takmörkun matar- og kaffitíma.....	3
2.7.2	Matar- og kaffitímar á aukavöktum.....	3
2.8	LÁGMARKSHVÍLD.....	3
2.8.1	Tilhögun vinnutíma.....	3
2.8.2	Frávik og frítökuréttur.....	3
2.8.3	Hvild undir 8 klst.....	4
2.8.4	Vikulegur fridagur.....	4
2.8.5	Frestun á vikulegum frídegi.....	4
2.8.6	Vinna aðfararnætur frídaga.....	4
2.8.7	Uppsöfnun frídaga.....	4
	DÆMI UM ÚTFÆRSLU FRÍTÖKURÉTTAR SKV. GR. 2.8.....	5
2.8	BREYTINGAR Á VINNUFYRIRKOMULAGI.....	5
2.9	KALLVAKTIR.....	6
2.10	TÍMABUNDIN RÁÐNING EDA RÁÐNING HLUTA ÚR STARFI.....	6
2.11	SKRÁNING VINNUTÍMA.....	6
3	LAUN	7
3.1	MÁNADARLAUN.....	7
3.1.1	Mánaðarlaun.....	7
3.1.2	Lágmarksflokkan starfa.....	7
3.1.3	Aðrar greiðslur.....	7
3.2	VAKTAÁLAG.....	7
3.3	GREIÐSLA FYRIR KALLVAKTIR.....	7
3.4	LAUN FYRIR HLUTA MÁNADAR.....	7
3.5	TILFÆRSLUR MILLI STARFA.....	8
3.5.1	Tímabundin afleysing.....	8
3.5.2	Læggra launað starf.....	8
3.6	YFIRVINNUKAUP.....	8
3.7	FRÁDRÁTTUR FRÁ LAUNUM.....	8
3.8	DESEMBERUPPBÓT.....	8
3.9	ORLOFSUPPBÓT.....	8
3.10	FJARVISTARUPPBÓT.....	8
3.11	NESTISTÍMI.....	8
3.12	LAUSRÁÐNIR STARFSMENN.....	9
3.12.1	Tímabundin störf.....	9
3.12.2	Vinnutími og tímalaun.....	9
3.12.3	Uppsagnarfrestur.....	9
3.12.4	Veikindi og slys.....	9

3.12.5	Starfsaldur	9
3.13	NÁM / NÁMSKEIÐ	9
4.	RÁÐNING OG UPSAGNARFRESTUR.....	10
4.1	RÁÐNINGARSAMNINGUR.....	10
4.2	RÁÐNINGARTÍMI OG UPSAGNARFRESTUR.....	10
4.3	FYRIRVARALÁUS UPSÞÖGN	10
4.3.1	Vítaverð vanræksla.....	10
4.3.2	Brot á öryggisreglum.....	10
5.	ORLOF	11
5.1	ORLOF FASTRA STARFSMANNA	11
5.1.1	Lengd orlofs.....	11
5.1.2	Orlof á yfirvinnu o.fl.....	11
5.1.3	Orlof að vetri	11
5.2	ORLOFSSJÓÐAFRAMLAG	11
5.3	VEIKINDI Í ORLOFI	11
5.4	LAUNALAUST LEYFI.....	11
6.	VEIKINDA-, SLYSA- OG FÆÐINGARORLOFSLAUN.....	12
6.1	LAUN Í VEIKINDUM	12
6.1.1	Veikindaréttur.....	12
6.1.2	Yfirvinna í veikindum.....	12
6.1.3	Læknisvottorð.....	12
6.2	LAUN VEGNA SLYSA OG ATVINNUSJÚKDÓMA	12
6.3	UM LÆKNISVOTTORÐ OG TILKYNNINGU VEIKINDA	12
6.3.1	Læknisvottorð.....	12
6.3.2	Tilkynning veikinda	12
6.4	GREIÐSLA FYRIR LÆKNISHJÁLP	13
6.5	GREIÐSLUR Í FÆÐINGARORLOFI OG VEGNA VEIKINDA BARNNA	13
6.5.1	Greiddslur í fæðingarorlofi.....	13
6.5.2	Veikindi barna starfsmanna	13
6.6	LÆKNISSKÖÐUN.....	13
6.7	SJÚKRASJÓÐAFRAMLAG	13
6.8	SLYSATRYGGINGAR	13
6.8.1	Gildissvið slysatrygginga	13
6.8.2	Dánarslysabætur	13
6.8.3	Bætur vegna varanlegrar örorku	14
6.8.4	Tjón bæti úr lögboðinni ökutækjatrýggingu	14
6.8.5	Endurskoðun tryggingarfjárhæðar.....	14
6.8.6	Gildistaka tryggingar og tryggingarskilmálar	14
7.	IDGJALDAGREIÐSLUR.....	15
7.1	FÉLAGSGJÖLD	15
7.2	LÍFEYRISJÓÐIR	15
7.3	ENDURMENNTUNARSJÓÐUR.....	15
7.4	ENDURHÆFINGARSJÓÐUR	15
7.5	SÉREIGNASJÓÐIR.....	15
8.	ALMENN ÁKVÆÐI	16
8.1	NOTKUN EIGIN BIFREIDA	16
8.2	ÖRYGGISMÁL, VINNUFÖT, VERKFÆRI O.FL.	16
8.2.1	Öryggi á vinnustað	16
8.2.2	Vinnuföt	16
8.2.3	Verkfæri.....	16
8.2.4	Hlífðarbúnaður.....	16
8.2.5	Meðferð fata og tækja	16
8.2.6	Tjón starfsmanns við vinnu.....	16
8.3	FORFÖLL STARFSMANNA	16

8.4	GREIDSLA LAUNA	16
8.5	AÐBÚNAÐUR Á VINNUSTAÐ	16
8.6	HJÚKRUNARGÖGN	17
8.7	TRÚNAÐARMENN	17
8.7.1	<i>Trúnaðarmenn á vinnusvæðum</i>	17
8.7.2	<i>Réttindi og skyldur trúnaðarmanna</i>	17
8.7.3	<i>Tímaþörf trúnaðarmanns</i>	17
8.7.4	<i>Önnur ákvæði</i>	17
8.8	NÁMSKEIÐ	17
8.8.1	<i>Hjálp í viðlögum</i>	17
8.8.2	<i>Námskeið, kynnisferðir og hjálfun</i>	17
9.	GILDISTÍMI OG LOKAÁKVÆÐI	18
9.1	SAMNINGSFORSENDUR	18
9.2	GILDISTÍMI	18
9.3	ATKVÆÐAGREIDSLA	18
	FYLGISKJAL I – LAUNATÖFLUR	19
	FYLGISKJAL II - LAUNAFLOKKAR Í SUMARVINNU	23
	BÓKANIR OG YFIRLÝSINGAR	24
	<i>Bókun um frágang</i>	24
	<i>Bókun I með samningi LV og SGS dags. 24. september 2015</i>	24
	<i>Bókun II með samningi LV og SGS dags. 24. september 2015</i>	24
	<i>Bókun III með samningi LV og SGS dags. 24. september 2015</i>	24
	<i>Bókun IV með samningi LV og SGS dags. 24. september 2015</i>	24
	<i>Yfirlýsing með kjarasamningi dags. 21. júní 2011 vegna endurmenntunar</i>	24
	<i>Bókun með samningi LV og SGS dags. 17. maí 2005 vegna greinar 7.2:</i>	24
	<i>Bókun með samningi LV og SGS dags. 17. maí 2005 vegna milliferða</i>	24
	<i>Yfirlýsing með kjarasamningi dags. 14. maí 2001</i>	24

1 FORGANGSRÉTTUR OG GILDISSVIÐ

1.1 Gildissvið

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

1.2 Forgangsréttur

Landsvirkjun skuldbindur sig til að láta þá, sem eru fullgildir félagsmenn í hlutaðeigandi verkalyðsfélögum og samböndum, 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 vaktavinnumanna á reglubundnum vöktum allan sólarhringinn skal vera 36,0 stundir á viku.

2.1.3 Tímamörk dagvinnu

Dagvinnumenn gegna störfum 40 klst. á viku, 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. Hlutaðeigandi stéttarfélag getur óskað eftir afriti samkomulags.

2.2 Styttning vinnutíma

2.2.1 Vinnutímastytting

Í upphafi árs 2020 mun Landsvirkjun hefja viðræður við starfsmenn um skipulag vinnutíma, neysluhléa, upptöku „virks vinnutíma“ til samræmis við kjarasamninga iðnaðarmanna hjá LV og styttingu dagvinnutíma í 36 virkar vinnustundir á viku frá og með 1. apríl 2020 án skerðingar mánaðarlauna fyrir dagvinnu.

Í viðræðum verða m.a. gerðar tillögur um fyrirkomulag hléa og dagvinnuskila með það að markmiði að ná fram gagnkvæmum ávinningi og bæta nýtingu vinnutíma þar sem því verður við komið. Markmið er að föst yfirvinna, sem unnin hefur verið á einstökum svæðum, aukist ekki samhliða vinnutímastyttingu.

Um form viðræðna, markmið, styttingu vinnutíma, upptöku virks vinnutíma og samþykkt samnings fer skv. 5. kafla aðalkjarasamnings SGS og SA, sem verður hluti samnings þessa.

Náist ekki samkomulag um breytingar á skipulagi vinnutíma mun virkur dagvinnutími starfsmanna styttest 1. janúar 2021 í 36 klst. og 15 mín. á viku. Dagvinnutími á mánuði og deilitala dagvinnutímakaups breytist þá úr 173,33 í 168,65.

2.3 Matar- og kaffitímar

2.3.1 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.

2.3.2 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.

2.3.3 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 kaffítíminn í byrjun yfirvinnu og matartíminn kl. 19:00 - 20:00.

2.4 Stefna samninganna að því er varðar yfirvinnu

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

2.5 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.

2.6 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.

2.7 Matar- og kaffitímar vaktavinnumanna

2.7.1 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.

2.7.2 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.

2.8 Lágmarkshvöld

2.8.1 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.

2.8.2 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.

2.8.3 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.

2.8.4 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.

2.8.5 Frestun á vikulegum frídegi

Þegar ekki er unnið í vaktavinnu skal almennt miða 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.

2.8.6 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.

2.8.7 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. 2.8

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 $5 \times 1,5$ 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. samfelld, 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. ($3 \text{ klst.} \times 1,5$).

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. ($5 \text{ klst.} \times 1,5$) 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 vinnuklæddur til starfa við upphaf vinnutíma og þar til hann afskráir sig vinnuklæddur 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 greidd skv. launatöflum í fylgiskjali I

Ferðalaun kr. 60.900 skulu bætast á grunnlaun skv. nýrri launatöflu í fylgiskjali I vegna ferða starfsfólks til og frá vinnustaða utan höfuðborgarsvæðisins ef starfsfólk fær ekki greitt kílómetragjald vegna ferða á eigin bíl samkvæmt samkomulagi.

3.1.2 Lágmarksflokkun starfa

Sumarstarfsmenn yngri en 18 ára:	lfl. 117
Sumarstarfsmenn 18 ára og eldri	lfl. 121
Sumarstarfsmenn sem eru hópstjórar eða vélamenn	lfl. 128
Sumarstarfsmenn í ræstingum, mótuneytum og aðstoðarverkstjórar	lfl. 140
Verkstjórar sumarstarfsmanna	lfl. 146

Lágmarksröðun fastráðinna starfsmanna breytist ekki.

Starfsmaður á rétt á viðtali við yfirmann einu sinni á ári um störf sín og hugsanlega breytingu á starfskjörum. Óski starfsmaður eftir viðtali skal það veitt innan tveggja mánaða og niðurstaða viðtalsins liggja fyrir innan mánaðar.

3.1.3 Aðrar greiðslur

Föstum mánaðarlaunum til viðbótar greiðast:
Laun fyrir yfirvinnu.
Vaktaálag.
Greiðsla fyrir kallvaktir.
Desemberuppbót.
Orlofsuppbót
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 laugardaga og sunnudaga, og 60,0% frá kl. 00 - 08 alla daga. Álagið reiknast miðað við venjulega vinnuviku sem fast hlutfall, sem greiðist á mánaðarkaup skv. gr. 3.1.1, 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 greiðist 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 ráðað 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:

Á árinu 2019	kr.132.071
Á árinu 2020	kr.135.373
Á árinu 2021	kr.138.757
Á árinu 2022	kr.142.226

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 Orlofsuppbót

Við orlofstöku ár hvert skal hver starfsmaður, sem þá er í starfi og unnið hefur síðasta orlofsár hjá Landsvirkjun, fá orlofsuppbót:

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2019 verði orlofsuppbót	kr.132.071
Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2020 verði orlofsuppbót	kr.135.373
Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2021 verði orlofsuppbót	kr.138.757
Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2022 verði orlofsuppbót	kr.142.226

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.

3.12 Lausráðnir starfsmenn

3.12.1 Tímabundin störf

Eftirfarandi ákvæði skulu gilda um starfsmenn, 16 ára og eldri, sem samningur þessi tekur til, en ráðnir eru tímabundið til starfa, t.d. við afleysingar.

3.12.2 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.

3.12.3 Uppsagnarfrestur

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

3.12.4 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.

3.12.5 Starfsaldur

Starfsmenn í árstíðabundinni vinnu, hækka í aldursþrepum miðað við að hver unnin árstíð samsvari a.m.k. 350 vinnustundum í dagvinnu. Með árstíðabundinni vinnu er átt við störf sem að jafnaði eru unnin að sumarlagi. Jafngildir eitt slíkt starfstímabil ársvinnu.

3.13 Nám / námskeið

Viðurkennt nám er metið til allt að þriggja launaflokka sem hækkar í allt að fjóra launaflokka þann 1. september 2020.

Félagsmenn aðildarfélaga SGS starfa vítt og breytt um landið og oft á fámennum vinnustöðum. Því hefur reynst erfitt að koma við námskeiðum til að mæta óskum starfsmanna þar um. Til að koma til móts við hlutaðeigandi starfsmenn mun LV meta langa starfsreynslu sem ígildi menntunar með þeim hætti að eftir 10 ára samfellt starf hjá LV hækki starfsmenn um tvo launaflokka. Með 80 klst. námi getur starfsmaður fengið viðbótarhækkun sem nemur einum launaflokki. Starfsmaður sem lokið hefur námi að lágmarki 80 klst./120 kest. (10 einingar) og viðurkennt er af samningsaðilum getur því hækkað um þrjá launaflokka. Þann 1. september 2020 hækkar viðmið úr þremur flokkum í fjóra.

Framangreint tekur gildi í áföngum, einn flokkur frá 1. janúar 2020 og einn frá 1. september 2020.

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 uppsagnarfrestur af hálfu Landsvirkjunar þó vera 6 mánuðir.

4.3 Fyrirvaralaus uppsögn

4.3.1 Vítaverð vanræksla

Uppsagnarákvæði 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 óhlyðnast 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	
		<u>Eftir 1 ár</u>	<u>Eftir 3 ár</u>
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 voruðu. 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 fríið 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 FÆÐINGARORLOFSLAUN

6.1 Laun í veikindum

6.1.1 Veikindaréttur

Veikist starfsmaður, skal hann á 1. ári fá laun 2 vinnudaga (vaktir) fyrir hvern byrjaðan mánuð. Við fastráðningu öðlast starfsmaður á fyrsta starfsári eins mánaðar veikindarétt. 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 eðlilegri leið frá heimili eða viðlegustað til vinnustaðar, eða frá vinnustað til heimilis eða viðlegustaðs sem og frá vinnustað og til vinnustaðar í neyslhléum. 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 læknislærdóm 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 viðbætri 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 sínavakt 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 í fæðingarorlofi og vegna veikinda barna**
- 6.5.1 Greiðslur í fæðingarorlofi**
Starfsmaður sem er í fæðingarorlofi nýtur réttinda til greiðslu sumarorlofs og fullrar orlofs- og desemberuppbótar, þ.e. réttindi og greiðslur skerðast ekki. Um greiðslur í fæðingarorlofi fer að öðru leyti skv. gildandi lögum.
- 6.5.2 Veikindi barna starfsmanna**
Foreldri skal heimilt að verja samtals 13 vinnudögum á hverju 12 mánaða tímabili, til aðhlyningar 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. Sama á við um börn undir 16 ára aldri í alvarlegum tilvikum sem leiða til sjúkrahúsvistar a.m.k. einn dag.

Með foreldri í 1. mgr. er einnig átt við fósturforeldri eða forráðamann, sem er framfærandi barns og komi þá í stað foreldris
- 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 Slysatryggingar**
- 6.8.1 Gildissvið slysatrygginga**
Starfsmenn skulu slysatryggðir allan sólarhringinn fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku.
Slysatryggingar verði endurskoðaðar og sú vinna fari í gang sem fyrst, skoðaðar verði tryggingar hjá öðrum orkufyrirtækjum (grein 6.8).
- 6.8.2 Dánarslysabætur**
1. Ef hinn látni var ókvæntur/ógiftur og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri, 67 ára eða eldri, kr. 2.098.767.
Rétthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.
 2. Ef hinn látni var ókvæntur/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. 6.432.563.
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. 10.498.328.
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. 2.098.767.
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 váttryggingarfjárhæðina 13.214.590 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 36.340.393 kr.

6.8.4 Tjón bætt úr lögboðinni ökutækjatrýggingu.

Slysatryggingin greiðir ekki bætur til starfsmannsins þegar tjón hans fæst bætt úr lögboðinni ökutækjatrýggingu.

6.8.5 Endurskoðun tryggingarfjárhæðar

1. Fjárhæðir þessar miðast við vísitölu neysluverðs í júlí 2015, 430 stig og gilda fyrir tímabilið frá undirskriftardegi samnings þessa til 31. desember 2015.
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 júlí 2015 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 atvinnuslysatryggingar launþega hjá Sambandi íslenskra tryggingarfélaganna þegar samkomulag þetta er gert.
3. Verði Landsvirkjun skaðabótaskyld gagnvart launþega sem slysatryggður 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 félagsgjald til viðkomandi verkalýðsfélaga 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 11,5% iðgjald af heildarlaunum starfsmanna í mótframlag til lífeyrissjóðs á móti 4% iðgjaldi starfsmanna.

7.3 Endurmenntunarsjóður

Landsvirkjun greiðir 0,3% af heildarlaunum viðkomandi starfsmanns til endurmenntunarsjóðs Landsmenntar.

7.4 Endurhæfingarsjóður

Landsvirkjun greiðir 0,13% gjald af heildarlaunum starfsmanna í endurhæfingarsjóð sem starfar samkvæmt sérstöku samkomulagi aðila vinnumarkaðarins.¹

7.5 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 Landsvirkjunar vera 2%.

¹ Gjald til VIRK – starfsendurhæfingarsjóðs verður 0,1% á árunum 2016 og 2017

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. Starfsmenn í mötuneytum og við ræstingu skulu fá vinnuskó. 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, hlífðarbúnað svo sem hlífðarvettlinga, hlífðarsvuntur, öryggisbelti, öryggisgleraugu, öryggisgrímur, öryggishjálma og öryggisskó, við þau störf þar sem slíks búnaðar er krafist, samkvæmt öryggisreglum, enda er starfsmönnum 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 starfsmenn 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 viðvirkjandi 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 sækja 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

Kjarasamningur þessi byggir á sömu samningsforsendum og almennir kjarasamningar dags. 3. apríl 2019. Verði gerðar breytingar á samningsákvæðum almennra kjarasamninga eða samningstíma á grundvelli ákvæða um hagvaxtarauka og kauptaxtaauka eða forsenduákvæða framangreindra kjarasamninga skal sambærileg breyting gilda um samning þennan. Komi til þess að kjarasamningunum frá 3. apríl sl. verði sagt upp er heimilt að segja samningi þessum upp frá sama tíma. Tilkynna skal um uppsögn innan fimm virkra daga frá því almennum kjarasamningum er sagt upp.

9.2 Gildistími

Kjarasamningur þessi gildir til 1. nóvember 2022 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar. Hann felur í sér breytingar og viðbætur við kjarasamnings Landsvirkjunar og Starfsgreinasambands Íslands.

Samningurinn er undirritaður með fyrirvara um samþykki aðildarfélaga SGS og stjórnar Landsvirkjunar. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir 17. október 2015 skoðast hann samþykktur.

9.3 Atkvæðagreiðsla

Kjarasamningur þessi skal borinn upp í sameiginlegri atkvæðagreiðslu félagsmanna aðildarfélaga SGS sem starfa skv. kjarasamningnum og skal henni lokið eigi síðar 14. febrúar 2020.

Fylgiskjal I – launatöflur

Launatafla frá 1. apríl 2019

Launaflokkur	Prep 1	Prep 2	Prep 3	Prep 4	Prep 5	Prep 6
	Byrjunarlaun	E. 1 ár hjá LV	E. 2 ár hjá LV	E. 3 ár hjá LV	E. 5 ár hjá LV	E. 7 ár hjá LV
	E. 1 ár í starfsgr.	E. 2 ár í starfsgr.	E. 3 ár í starfsgr.			
113	258.348					
117	271.753					
120	287.837					
121	296.025					
125	301.720	307.754	310.832	313.940	317.080	320.250
126	304.451	310.540	313.645	316.782	319.950	323.149
127	307.225	313.370	316.503	319.668	322.865	326.094
128	310.038	316.239	319.401	322.595	325.821	329.079
129	312.896	319.154	322.345	325.569	328.825	332.113
130	315.795	322.111	325.332	328.585	331.871	335.190
131	318.739	325.114	328.365	331.649	334.965	338.315
132	321.726	328.161	331.442	334.757	338.104	341.485
133	324.759	331.254	334.567	337.912	341.292	344.704
134	327.834	334.391	337.735	341.112	344.523	347.968
135	330.958	337.577	340.953	344.362	347.806	351.284
136	333.843	340.520	343.925	347.364	350.838	354.346
137	336.775	343.511	346.946	350.415	353.919	357.458
138	339.757	346.552	350.018	353.518	357.053	360.624
139	342.785	349.641	353.137	356.668	360.235	363.838
140	345.865	352.782	356.310	359.873	363.472	367.107
142	352.176	359.220	362.812	366.440	370.104	373.805
143	355.695	362.809	366.437	370.101	373.802	377.540
144	359.266	366.451	370.116	373.817	377.555	381.331
145	362.892	370.150	373.851	377.590	381.366	385.179
146	366.571	373.902	377.641	381.418	385.232	389.084
200	428.881	437.459	441.833	446.252	450.714	455.221
201	432.505	441.155	445.567	450.022	454.523	459.068
202	436.184	444.908	449.357	453.850	458.389	462.973
203	439.919	448.717	453.205	457.737	462.314	466.937
204	443.709	452.583	457.109	461.680	466.297	470.960
205	447.558	456.509	461.074	465.685	470.342	475.045
206	451.463	460.492	465.097	469.748	474.446	479.190
207	455.427	464.536	469.181	473.873	478.611	483.398
208	459.450	468.639	473.325	478.059	482.839	487.668
209	463.566	472.837	477.566	482.341	487.165	492.036
210	467.828	477.185	481.956	486.776	491.644	496.560
211	472.153	481.596	486.412	491.276	496.189	501.151
212	476.543	486.074	490.935	495.844	500.802	505.810
213	480.999	490.619	495.525	500.480	505.485	510.540
214	485.520	495.230	500.183	505.185	510.236	515.339
215	490.111	499.913	504.912	509.961	515.061	520.212
141	363.935	371.214	374.926	378.675	382.462	386.286

Launatafla frá 1. apríl 2020

Launaflokkur	Prep 1	Prep 2	Prep 3	Prep 4	Prep 5	Prep 6
	Byrjunarlaun	E. 1 ár hjá LV	E. 2 ár hjá LV	E. 3 ár hjá LV	E. 5 ár hjá LV	E. 7 ár hjá LV
	E. 1 ár í starfsg	E. 2 ár í starfsg.	E. 3 ár í starfsg.			
113	282.348					
117	295.753					
120	311.837					
121	320.025					
125	325.720	332.234	335.557	338.912	342.301	345.724
126	328.451	335.020	338.370	341.754	345.171	348.623
127	331.225	337.850	341.228	344.640	348.087	351.568
128	334.038	340.719	344.126	347.567	351.043	354.553
129	336.896	343.634	347.070	350.541	354.046	357.587
130	339.795	346.591	350.057	353.557	357.093	360.664
131	342.739	349.594	353.090	356.621	360.187	363.789
132	345.726	352.641	356.167	359.729	363.326	366.959
133	348.759	355.734	359.292	362.884	366.513	370.178
134	351.834	358.871	362.459	366.084	369.745	373.442
135	354.958	362.057	365.678	369.335	373.028	376.758
136	357.843	365.000	368.650	372.336	376.060	379.820
137	360.775	367.991	371.670	375.387	379.141	382.932
138	363.757	371.032	374.742	378.490	382.275	386.098
139	366.785	374.121	377.862	381.641	385.457	389.312
140	369.865	377.262	381.035	384.845	388.694	392.581
142	376.176	383.700	387.537	391.412	395.326	399.279
143	379.695	387.289	391.162	395.073	399.024	403.014
144	383.266	390.931	394.841	398.789	402.777	406.805
145	386.892	394.630	398.576	402.562	406.588	410.653
146	390.571	398.382	402.366	406.390	410.454	414.558
200	452.881	461.939	466.558	471.224	475.936	480.695
201	456.505	465.635	470.291	474.994	479.744	484.542
202	460.184	469.388	474.082	478.822	483.611	488.447
203	463.919	473.197	477.929	482.709	487.536	492.411
204	467.709	477.063	481.834	486.652	491.519	496.434
205	471.558	480.989	485.799	490.657	495.564	500.519
206	475.463	484.972	489.822	494.720	499.667	504.664
207	479.427	489.016	493.906	498.845	503.833	508.872
208	483.450	493.119	498.050	503.031	508.061	513.142
209	487.566	497.317	502.290	507.313	512.387	517.510
210	491.828	501.665	506.681	511.748	516.865	522.034
211	496.153	506.076	511.137	516.248	521.411	526.625
212	500.543	510.554	515.659	520.816	526.024	531.284
213	504.999	515.099	520.250	525.452	530.707	536.014
214	509.520	519.710	524.908	530.157	535.458	540.813
215	514.111	524.393	529.637	534.934	540.283	545.686
141	387.935	395.694	399.651	403.647	407.684	411.760

Launatafla frá 1. janúar 2021

Launaflokkur	Prep 1	Prep 2	Prep 3	Prep 4	Prep 5	Prep 6
	Byrjunarlaun E. 1 ár í starfsgr.	E. 1 ár hjá LV E. 2 ár í starfsgr.	E. 2 ár hjá LV E. 3 ár í starfsgr.	E. 3 ár hjá LV	E. 5 ár hjá LV	E. 7 ár hjá LV
113	306.348					
117	319.753					
120	335.837					
121	344.025					
125	349.720	356.714	360.282	363.884	367.523	371.198
126	352.451	359.500	363.095	366.726	370.393	374.097
127	355.225	362.330	365.953	369.612	373.308	377.042
128	358.038	365.199	368.851	372.539	376.265	380.027
129	360.896	368.114	371.795	375.513	379.268	383.061
130	363.795	371.071	374.782	378.529	382.315	386.138
131	366.739	374.074	377.815	381.593	385.409	389.263
132	369.726	377.121	380.892	384.701	388.548	392.433
133	372.759	380.214	384.016	387.856	391.735	395.652
134	375.834	383.351	387.184	391.056	394.967	398.916
135	378.958	386.537	390.403	394.307	398.250	402.232
136	381.843	389.480	393.375	397.308	401.281	405.294
137	384.775	392.471	396.395	400.359	404.363	408.406
138	387.757	395.512	399.467	403.462	407.497	411.572
139	390.785	398.601	402.587	406.613	410.679	414.785
140	393.865	401.742	405.760	409.817	413.915	418.055
142	400.176	408.180	412.261	416.384	420.548	424.753
143	403.695	411.769	415.887	420.045	424.246	428.488
144	407.266	415.411	419.565	423.761	427.999	432.279
145	410.892	419.110	423.301	427.534	431.809	436.127
146	414.571	422.862	427.091	431.362	435.676	440.032
200	476.881	486.419	491.283	496.196	501.158	506.169
201	480.505	490.115	495.016	499.966	504.966	510.016
202	484.184	493.868	498.806	503.794	508.832	513.921
203	487.919	497.677	502.654	507.681	512.758	517.885
204	491.709	501.543	506.559	511.624	516.740	521.908
205	495.558	505.469	510.524	515.629	520.785	525.993
206	499.463	509.452	514.547	519.692	524.889	530.138
207	503.427	513.496	518.630	523.817	529.055	534.346
208	507.450	517.599	522.775	528.003	533.283	538.616
209	511.566	521.797	527.015	532.285	537.608	542.984
210	515.828	526.145	531.406	536.720	542.087	547.508
211	520.153	530.556	535.862	541.220	546.632	552.099
212	524.543	535.034	540.384	545.788	551.246	556.758
213	528.999	539.579	544.975	550.425	555.929	561.488
214	533.520	544.190	549.632	555.129	560.680	566.287
215	538.111	548.873	554.362	559.906	565.505	571.160
141	411.935	420.174	424.375	428.619	432.905	437.234

Launatafla frá 1. janúar 2022

Launaflokkur	Prep 1	Prep 2	Prep 3	Prep 4	Prep 5	Prep 6
	Byrjunarlaun	E. 1 ár hjá LV	E. 2 ár hjá LV	E. 3 ár hjá LV	E. 5 ár hjá LV	E. 7 ár hjá LV
	E. 1 ár í starfsgr.	E. 2 ár í starfsgr.	E. 3 ár í starfsgr.			
113	331.348					
117	344.753					
120	360.837					
121	369.025					
125	374.720	382.214	386.037	389.897	393.796	397.734
126	377.451	385.000	388.850	392.739	396.666	400.633
127	380.225	387.830	391.708	395.625	399.581	403.577
128	383.038	390.699	394.606	398.552	402.537	406.563
129	385.896	393.614	397.550	401.526	405.541	409.596
130	388.795	396.571	400.537	404.542	408.587	412.673
131	391.739	399.574	403.570	407.605	411.681	415.798
132	394.726	402.621	406.647	410.713	414.820	418.969
133	397.759	405.714	409.771	413.869	418.008	422.188
134	400.834	408.851	412.939	417.069	421.239	425.452
135	403.958	412.037	416.158	420.319	424.522	428.768
136	406.843	414.980	419.130	423.321	427.554	431.830
137	409.775	417.971	422.150	426.372	430.635	434.942
138	412.757	421.012	425.222	429.474	433.769	438.107
139	415.785	424.101	428.342	432.625	436.951	441.321
140	418.865	427.242	431.515	435.830	440.188	444.590
142	425.176	433.680	438.016	442.396	446.820	451.289
143	428.695	437.269	441.642	446.058	450.519	455.024
144	432.266	440.911	445.320	449.774	454.271	458.814
145	435.892	444.610	449.056	453.546	458.082	462.663
146	439.571	448.362	452.846	457.375	461.948	466.568
200	501.881	511.919	517.038	522.208	527.430	532.705
201	505.505	515.615	520.771	525.979	531.239	536.551
202	509.184	519.368	524.561	529.807	535.105	540.456
203	512.919	523.177	528.409	533.693	539.030	544.420
204	516.709	527.043	532.314	537.637	543.013	548.443
205	520.558	530.969	536.279	541.642	547.058	552.529
206	524.463	534.952	540.302	545.705	551.162	556.673
207	528.427	538.996	544.385	549.829	555.328	560.881
208	532.450	543.099	548.530	554.015	559.555	565.151
209	536.566	547.297	552.770	558.298	563.881	569.520
210	540.828	551.645	557.161	562.733	568.360	574.044
211	545.153	556.056	561.617	567.233	572.905	578.634
212	549.543	560.534	566.139	571.801	577.519	583.294
213	553.999	565.079	570.730	576.437	582.201	588.023
214	558.520	569.690	575.387	581.141	586.953	592.822
215	563.111	574.373	580.117	585.918	591.777	597.695
141	436.935	445.674	450.130	454.632	459.178	463.770

Fylgiskjal II - launaflokkar í sumarvinnu

Sumarstarfsmenn yngri en 18 ára:	lfl. 117
Sumarstarfsmenn 18 ára og eldri	lfl. 121
Sumarstarfsmenn sem eru hópstjórar eða vélamenn	lfl. 128
Sumarstarfsmenn í ræstingum, mótuneytum og aðstoðarverkstjórar	lfl. 140
Verkstjórar sumarstarfsmanna	lfl. 146

Bókanir og yfirlýsingar

Bókun um frágang

Aðilar eru sammála um að ljúka frágangi og uppfærslu á heildarkjarasamningi milli aðila eigi síðar en 1. mars 2020.

Bókun I með samningi LV og SGS dags. 24. september 2015

Hafin verði vinna við ritstjórn grunnsamningsins sem er frá 2005 og skal henni lokið fyrir árslok 2015 með það að markmiði að gefa út nýjan heildarsamning.

Bókun II með samningi LV og SGS dags. 24. september 2015

Við útvistun verkefna mun Landsvirkjun leggja sitt af mörkum til að tryggja að kjör starfsmanna undirverktaka verði ekki lakari en kveðið er á um fyrir sambærilegt starf í kjarasamningi.

Bókun III með samningi LV og SGS dags. 24. september 2015

Verði gerðar breytingar á skilgreindum vinnutíma, álagsgreiðslum og kauptöxtum í aðalkjarasamningi SA og SGS (skv. bókun um viðræður um skipulag vinnutíma) á samningstímanum skulu teknar upp viðræður um slíkar breytingar á samningi þessum.

Bókun IV með samningi LV og SGS dags. 24. september 2015

Verði gerðar breytingar á mati náms/raunfærni til launa í aðalkjarasamningi SA og SGS (skv. bókun um mat á námi til launa) á samningstímanum skulu teknar upp viðræður um slíkar breytingar á samningi þessum.

Yfirlýsing með kjarasamningi dags. 21. júní 2011 vegna endurmenntunar

Landsvirkjun lýsir því yfir að fyrirtækið muni greiða kostnað starfsmanna vegna viðhalds starfsréttinda eins og verið hefur

Bókun með samningi LV og SGS dags. 17. maí 2005 vegna greinar 7.2:

Landsvirkjun greiðir lífeyrissjóð 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.

Bókun með samningi LV og SGS dags. 17. maí 2005 vegna milliferða

Ef Landsvirkjun sér ekki starfsmönnum, sem búa utan búsetusvæðis aflstöðva, fyrir ferðum að og frá vinnustað greiðist þeim að hámarki 280 km fyrir hvert gæslutímabili og að hámarki 280 km fyrir hverja dagvinnuviku. Með gæslutímabili er átt við þegar starfsmaður er bundinn við viðkomandi aflstöð vegna bakvakta og getur þess vegna ekki farið heim í lok hvers vinnudags.

Regla þessi gildir jafnframt um starfsmenn í venjulegri dagvinnu (sinna ekki bakvöktum) að hámarki 750 km/mán.

Akstursgjald fyrir hvern km miðast við gjaldskrá ferðakostnaðarnefndar á hverjum tíma.

Yfirlýsing með kjarasamningi dags. 14. 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.



**Starfsgreinasamband
Íslands**

STARFSGREINASAMBAND ÍSLANDS | GUÐRÚNARTÚNI 1 | 105 REYKJAVÍK
SÍMI: 562 6410 | SGS@SGS.IS | WWW.SGS.IS