

SAMNINGUR
milli

RAFIÐNAÐARSAMBANDS ÍSLANDS
vegna aðildarfélaga rafiðnaðarmanna
og
LANDSNETS HF.

1. febrúar 2024 til 1. febrúar 2028

EFNISYFIRLIT

1.	FORGANGSRÉTTUR OG STARFSSVIÐ	6
1.1	Forgangsréttur.....	6
1.2	Starfssvið rafvirkja, rafvélavirkja, rafeindavirkja, rafiðnfræðinga og raffræðinga.....	6
1.3	Starfssvið rafveituvirkja	6
1.4	Starfssvið aðstoðarmanna í rafgreinum (línnumanna).....	6
1.5	Starfsskipting rafiðnaðarmanna.....	6
1.6	Stórverkefni	6
2.	VINNUTÍMI, VINNUHLÉ O.FL.	7
2.1	Dagvinna.....	7
2.1.1	Virkur vinnutími.....	7
2.2	Matar- og kaffitímar	7
2.2.1	Kaffitímar á dagvinnutímabili	7
2.2.2	Kaffi- og matartímar í yfirvinnu.....	7
2.2.3	Vinna fram að kaffi- og matartímum í yfirvinnu.....	8
2.3	Stefna samninganna að því er varðar yfirvinnu.....	8
2.4	Yfirvinna, helgidagar og stórhátíðardagar.....	8
2.5	Útkall	8
2.6	Matar- og kaffitímar vaktavinnnumanna	8
2.6.1	Takmörkun matar- og kaffitíma.....	9
2.6.2	Matar- og kaffitímar á aukavöktum.....	9
2.7	Lágmarkshvöld.....	9
2.7.1	Tilhögun vinnutíma	9
2.7.2	Frávik og frítökuréttur.....	9
2.7.3	Hvöld undir 8 klst.	10
2.7.4	Vikulegur frídagur	10
2.7.5	Frestun á vikulegum frídegi	10
2.7.6	Vinna aðfararnætur frídaga.....	10
2.7.7	Uppsöfnun frídaga.....	11
2.7.8	Dæmi um útfærslu frítökuréttar skv. gr. 2.7	11
2.8	Ólaunaðir frí dagar á ferðalögum	12
2.9	Breytingar á vinnufyrirkomulagi	12
2.10	Bakvaktir	12

2.11	Tímabundin ráðning eða ráðning hluta úr starfi	12
2.12	Skráning vinnutíma	13
2.13	Stytting vinnuskyldu.....	13
3.	LAUN.....	14
3.1	Mánaðarlaun	14
3.1.1	Launatafla.....	14
3.1.2	Launabreytingar	15
3.1.3	Aðrar greiðslur	15
3.1.4	Lágmarkslaunaröðun.....	16
3.2	Vaktaálag	16
3.3	Greiðsla fyrir bakvaktir	16
3.4	Hæðarálag.....	17
3.5	Straumálag.....	17
3.6	Verðbætur á laun.....	17
3.7	Laun fyrir hluta mánaðar	17
3.8	Tilfærslur milli starfa.....	17
3.8.1	Tímabundin afleysing.....	17
3.8.2	Lægra launað starf.....	17
3.9	Yfirvinnukaup.....	18
3.10	Frádráttur frá launum.....	18
3.11	Desemberuppbót.....	18
3.12	Orlofsuppbót.....	18
3.13	Fjarvistaruppbót.....	18
3.14	Lausráðnir starfsmenn	19
3.14.1	Tímabundin störf.....	19
3.14.2	Vinnutími og tímalaun	19
3.14.3	Uppsagnarfrestur.....	19
3.14.4	Veikindi og slys.....	19
3.15	Laun nema	19
4.	UM RÁÐNINGU OG UPPSAGNARFREST.....	20
4.1	Ráðningarsamningur.....	20
4.2	Uppsagnarfrestur	20
4.3	Fyrirvaralaus uppsögn	20

4.3.1	Vítaverð vanræksla.....	20
4.3.2	Brot á öryggisreglum.....	20
5.	ORLOF.....	21
5.1	Orlof fastra starfsmanna	21
5.1.1	Lengd orlofs	21
5.1.2	Orlof á yfirvinnu o.fl.	21
5.1.3	Orlof að vetri	21
5.2	Orlofssjóðsframlag	21
5.3	Veikindi í orlofi.....	21
5.4	Launalaust leyfi	22
6.	VEIKINDA-, SLYSA- OG BARNSBURÐARLAUN.....	23
6.1	Laun í veikindum.....	23
6.1.1	Veikindaréttur.....	23
6.1.2	Yfirvinna í veikindum	23
6.1.3	Læknisvottorð	23
6.2	Laun vegna slysa og atvinnusjúkdóma	23
6.3	Um læknisvottorð og tilkynningu veikinda	24
6.3.1	Læknisvottorð	24
6.3.2	Tilkynning veikinda	24
6.4	Greiðsla fyrir læknishjálpi	24
6.5	Greiðslur vegna barnsburðar og veikinda barna.....	24
6.5.1	Barnsburðargreiðslur.....	24
6.5.2	Veikindi barna	24
6.6	Læknisskoðun.....	25
6.7	Styrktarsjóðsframlög	25
6.8	Endurhæfingarsjóðsframlög	25
6.9	Sylsatryggingar.....	25
6.9.1	Gildissvið slysatrygginga	25
6.9.2	Dánarslysabætur	25
6.9.3	Bætur vegna varanlegrar örorku.....	26
6.9.4	Tjón bætt úr lögboðinni ökutækjatrýggingu.....	26
6.9.5	Endurskoðun tryggingarfjárhæðar.....	26
6.9.6	Gildistaka tryggingar og tryggingarskilmálar	26

7.	IÐGJALDAGREIÐSLUR.....	27
7.1	Félagsgjöld	27
7.2	Lífeyrissjóður	27
7.3	Eftirmenntunarsjóður.....	27
7.4	Séreignasjóður	27
8.	ALMENN ÁKVÆÐI	28
8.1	Notkun eigin bifreiða.....	28
8.2	Öryggismál, vinnuföt, verkfæri o.fl.....	28
8.2.1	Öryggi á vinnustað	28
8.2.2	Vinnuföt.....	28
8.2.3	Verkfæri.....	28
8.2.4	Hlífðarbúnaður	28
8.2.5	Meðferð fata og tækja	28
8.2.6	Tjón starfsmanna við vinnu.....	28
8.3	Forföll starfsmanna.....	29
8.4	Greiðsla launa.....	29
8.5	Aðbúnaður	29
8.6	Hjúkrunargögn.....	29
8.7	Trúnaðarmenn.....	29
8.7.1	Aðaltrúnaðarmaður	29
8.7.2	Réttindi og skyldur trúnaðarmanna	29
8.7.3	Tímaþörf aðaltrúnaðarmanns	30
8.7.4	Önnur ákvæði.....	30
8.8	Lausar stöður	30
8.9	Námskeið.....	30
8.9.1	Hjálp í viðlögum	30
8.9.2	Námskeið, kynnisferðir og þjálfun vegna nýs búnaðar	30
8.10	Samráðsnefnd	30
9.	FORSENDUR OG GILDISTÍMI.....	31
9.1	Samningsforsendur	31
9.2	Gildistími.....	31

1. FORGANGSRÉTTUR OG STARFSSVIÐ

1.1 Forgangsréttur

Landsnet lætur rafvirkja, rafvélavirkja, rafeindavirkja, rafveituvirkja, rafiðnfræðinga og raffræðinga sem í samningi þessum eru nefndir rafiðnaðarmenn, hafa forgangsrétt til þeirra starfa er um getur í greinum 1.2, 1.3 og 1.4.

1.2 Starfssvið rafvirkja, rafvélavirkja, rafeindavirkja, rafiðnfræðinga og raffræðinga

Störf rafvirkja, rafvélavirkja, rafeindavirkja, rafiðnfræðinga og raffræðinga hjá Landsneti teljast vera vinna sem við kemur rafbúnaði í nýbyggingu, eftirliti, rekstri og viðhaldi á framleiðslu-, flutnings- og dreifikerfum raforku. Ennfremur ýmis störf svo sem störf verkumsjónarmanna o.fl.

1.3 Starfssvið rafveituvirkja

Störf rafveituvirkja teljast vera vinna við línubyggingar, viðhald og eftirlit á rafdreifikerfum Landsnets. Ennfremur ýmis störf svo sem störf verkumsjónarmanna. Störf rafveituvirkja voru unnin af línumönnum, en nú hefur þetta starfssvið verið löggilt, þannig að þeir einir, sem eru löggiltir rafveituvirkjar, mega vinna þessi störf.

1.4 Starfssvið aðstoðarmanna í rafgreinum (línumanna)

Aðstoðarmenn eru þeir sem vinna í fagtengdum störfum með og undir stjórn rafiðnaðarmanna.

1.5 Starfsskipting rafiðnaðarmanna

Starfsskipting rafiðnaðarmanna skal vera með sama hætti og verið hefur.

1.6 Stórverkefni

Semja skal um það sérstaklega fyrirfram verði rafiðnaðarmenn Landsnets ráðnir til stórverkefna í nýbyggingum.

2. VINNUTÍMI, VINNUHLÉ O.FL.

2.1 Dagvinna

Föst laun hvers starfsmanns samkvæmt samningi þessum svara til þess, að hann gegni starfi 36 virkar dagvinnustundir á viku. Deilitala dagvinnutímakaups er 156.

Dagvinna skal ávallt unnin með samfelldri vinnuskipan á degi hverjum með samkomulagi aðila. Upphaf dagvinnu hvers starfsmanns skal ákveðið í ráðningarsamningi hans og verður ekki breytt nema með samkomulagi.

2.1.1 Virkur vinnutími

Virkur vinnutími í dagvinnu er að jafnaði, nema samkomulag sé um annað:

- Mánudaga til fimmtudaga frá kl. 8:00 – 16:15 með 30 mínútna hádegisverðarhléi
- Föstudaga 8:00 – 16:00 með 30 mínútna hádegisverðarhléi en frívakt (uppsafnaðri vinnutímastyttingu) þriðja hvern föstudag.

Næsti stjórnandi skiptir starfsfólki upp í þrjá vinnuhópa. Einn vinnuhópur er á frívakt í senn á hverjum föstudegi.

Nánar skýringar má finna í aðalkjarasamningi SA og RSÍ.

2.2 Matar- og kaffitímar

(breytist samhliða upptöku virks vinnutíma frá 1. apríl 2020)

2.2.1 Kaffitímar á dagvinnutímabili

Kaffihlé í dagvinnu eru samtals 35 mín á dag og teljast ekki til vinnutíma. Matarhlé er frá kl. 12:00–13:00 og telst ekki hluti vinnutíma. Ef unnið er í matar- og kaffihléum að hluta eða að öllu leyti í dagvinnu og þau skert, sem því nemur skal það greitt sem yfirvinna. Heimilt er með samkomulagi Landsnets og starfsmanna að færa þessi hlé til eða eftir atvikum fella niður.

Samkomulag er milli LN og starfsmanna um tímaskrift, hádegishlé og kaffihlé í dagvinnu.

2.2.2 Kaffi- og matartímar í yfirvinnu

Í yfirvinnu skulu matarhlé vera kl. 19:00–20:00 og kl. 02:00–03:00. Kaffihlé skulu vera kl. 22:00–22:20 og síðustu 20 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.

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 kaffítíminn í byrjun yfirvinnu og matartíminn kl. 19:00–20:00 mánudaga til föstudaga.

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
- Jóladag
- Aðfangadag eftir kl. 12:00
- 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 1 klukkustund lengur en unnið er. Útkall telst öll kvaðning til yfirvinnu, sem fram fer utan reglubundins vinnutíma. Sé rafiðnaðarmaður boðaður af sínum yfirmanni til yfirvinnu með skemmri fyrirvara en 24 klst. skal ætíð greiða 1 klst. lengur en unnið er. Matar- og kaffitímar vaktavinnnumanna

2.6 Matar- og kaffitímar vaktavinnnumanna

2.6.1 Takmörkun matar- og kaffitíma

Starfsmenn í reglubundinni vaktavinnu hafa ekki sérstaka matar- eða kaffitíma. Kaffitími, 20 mínútur í upphafi yfirvinnu í framhaldi af vakt greiðist aukalega, ef unninn 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. Fá 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 1,5 klst. (dagvinna) fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út 1,5 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.

Án samþykkis starfsmanns er óheimilt að skipuleggja vinnu þannig, að uppsafnaður frítökuréttur sé tekinn út á tímum þegar starfsmaður er á ferðalögum á vegum atvinnurekanda eða við störf fjarri heimili/aðsetri nema í eðlilegu framhaldi söfnunar.

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, orkuslots, bílana 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. Fáir 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.

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.

2.7.8 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 yfirvinnu (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 yfirvinnu (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 yfirvinnu (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 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. Fritökuréttur 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 Ólaunaðir frídagar á ferðalögum

Þurfi starfsmaður að ósk fyrirtækis að ferðast á milli landa á ólaunuðum frídögum, skal hann þegar heim er komið fá frí sem samsvarar 8 dagvinnuklukkustundum fyrir hvern frídag sem þannig glatast, enda hafi ekki verið tekið tillit til þess við ákvörðun launa. Um töku þessara frídaga fer með sama hætti og ákveðið er í kaflanum um lágmarkshvíld og fritöku.

2.9 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.

2.10 Bakvaktir

Með samþykki starfsmanns er heimilt að láta hann gegna bakvakt eina viku í senn. Starfsmanni er þá skylt að vera tiltækur í síma eða eftir öðrum boðleiðum og tilbúinn til starfa fyrirvaralaust.

Ef fara þarf í útkall frá starfsstöð metur bakvaktarmaður, m.t.t. aðstæðna, s.s. veðurs eða eðli útkalls, hvort kallað sé í starfsmann á bakvakt eða annan kunnáttumann úr tengivirkjateymi eða línuteymi.

2.11 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.

2.12 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 vinnuklæddur með sama hætti í lok vinnutíma, að frádregnum matartímum í dagvinnutíma eftir því sem við á skv. samningum.

2.13 Stytting vinnuskyldu

Við 65 ára aldur eiga starfsmenn, sem hafa starfað a.m.k. 5 ár samfelldt hjá Landsneti, kost á því að sækja um styttri vinnuskyldu.

Verði vinnuskyldan styttri en sem nemur dagvinnuskyldu, greiði Landsnet viðbótariðgjöld til lífeyrissjóðs sem á vantar til þess að uppfylla iðgjaldagreiðslu fyrir fulla dagvinnuskyldu. Starfsmenn fá auk þess greidda desemberuppbót skv. gr. 3.14 og orlofskostnað skv. gr. 3.15 miðað við fulla stöðu.

3. LAUN

3.1 Mánaðarlaun

3.1.1 Launatafla

Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi skulu frá og með 1. febrúar 2024 greidd skv. neðangreindri launatöflu.

Lfl.	1	2	3	4	5
137	546.340	552.709	559.174	565.735	572.395
138	551.897	558.350	564.899	571.545	578.292
139	557.534	564.070	570.705	577.439	584.275
140	563.257	569.880	576.603	583.425	590.351
141	569.067	575.776	582.586	589.499	596.515
142	574.962	581.762	588.663	595.666	602.774
143	580.946	587.832	594.824	601.920	609.123
144	587.021	594.000	601.085	608.275	615.573
145	593.187	600.259	607.436	614.723	622.117
146	599.442	606.607	613.880	621.261	628.754
147	605.795	613.057	620.426	627.905	635.498
148	612.241	619.600	627.066	634.647	642.340
149	618.786	626.242	633.810	641.491	649.287
150	625.427	632.981	640.649	648.434	656.334
151	632.168	639.825	647.596	655.485	663.491
152	639.010	646.768	654.644	662.636	670.750
153	646.145	654.011	661.995	670.098	678.325
154	653.391	661.366	669.461	677.676	686.015
155	660.748	668.833	677.039	685.368	693.823
156	668.215	676.410	684.730	693.176	701.749
157	675.794	684.104	692.541	701.102	709.792
158	683.482	691.909	700.460	709.141	717.953
159	691.287	699.831	708.502	717.302	726.236
160	699.211	707.874	716.665	725.588	734.647
161	707.254	716.035	724.950	733.999	743.182
162	715.418	724.324	733.363	742.537	751.847
163	723.704	732.734	741.899	751.199	760.841
164	732.114	741.270	750.563	760.173	770.059
165	740.648	749.932	759.512	769.386	779.411
166	749.314	758.864	768.729	778.742	788.905
167	758.225	768.080	778.083	788.236	798.542
168	767.442	777.434	787.578	797.875	808.325
169	776.795	786.928	797.215	807.657	818.253
170	786.288	796.564	806.995	817.583	828.328

171	795.926	806.347	816.925	827.662	838.559
172	805.709	816.277	827.004	837.891	848.942
173	815.638	826.353	837.232	848.272	859.478
174	825.714	836.582	847.613	858.809	870.174
175	835.945	846.967	858.153	869.506	881.031
176	846.326	857.504	868.848	880.364	892.051
177	856.865	868.199	879.704	891.383	903.235
178	867.560	879.056	890.723	902.567	914.587
179	878.413	890.072	901.906	913.916	926.108
180	889.436	901.260	913.261	925.442	937.806
181	900.619	912.609	924.782	937.136	949.676
182	911.973	924.136	936.480	949.009	961.726
183	923.493	935.827	948.346	961.055	973.952
184	935.187	947.698	960.395	973.283	986.366
185	947.061	959.749	972.627	985.698	998.296
186	959.108	971.976	985.039	998.296	1.011.087
187	971.339	984.392	997.641	1.011.752	1.024.737
188	983.747	996.987	1.010.243	1.024.737	1.037.905
189	996.349	1.009.589	1.022.845	1.037.239	1.050.610
190	1.009.136	1.022.754	1.036.577	1.050.610	1.064.850

3.1.2 Launabreytingar

Laun taka hlutfallshækkun, með krónutöluhækkun að lágmarki, nema annað leiði af launatöflum sem fylgja kjarasamningi þessum. Með mánaðarlaunum er átt við föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu.

- 1. febrúar 2024: 3,25% eða 23.750 kr. (sjá töflu að ofan)
- 1. janúar 2025: 3,50% eða 23.750 kr.
- 1. janúar 2026: 3,50% eða 23.750 kr.
- 1. janúar 2027: 3,50% eða 23.750 kr.

Kjaratengdir liðir samninga hækka sem hér segir:

- 1. febrúar 2024: 3,25%
- 1. janúar 2025: 3,50%
- 1. janúar 2026: 3,50%
- 1. janúar 2027: 3,50%

3.1.3 Aðrar greiðslur

Föstum mánaðarlaunum til viðbótar greiðast:

- Laun fyrir yfirvinnu

- Vaktaálag
- Greiðsla fyrir bakvaktir
- Verðbætur á laun
- Hæðarálag
- Straumálag
- Desemberuppbót
- Greiðsla vegna orlofskostnaðar
- Fjarvistaruppbót

3.1.4 Lágmarkslaunaröðun

Lágmarkslaunaröðun skv. kjarasamningi:

• Rafvirkjanemi	141
• Sveinspróf	158
• 3 ára sveinspróf	160
• 5 ára sveinspróf	162
• Tvöfalt sveinspróf	164
• Meistarapróf	165
• 5 ára meistarapróf	166
• Iðnfræðingur	167
• 5 ára iðnfræðingur	168

3.2 Vaktaálag

Reglubundin vaktavinna greiðist með föstu álagi, sem skal vera 30,0% fyrir tímabilið kl. 16–24 mánudaga til 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 án álaga 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 bakvaktir

Fyrir hverja klukkustund á bakvakt, greiðist eftirfarandi hlutfall af dagvinnukaupi viðkomandi starfsmanns:

- mánudaga til fimmtudaga kl. 16:15 - 24:00: 33,33%
- föstudaga kl. 16:00-24:00: 33,33%
- mánudaga til föstudaga k. 24:00 — 8:00, um helgar og á almennum frídögum: 45,00%
- á stórhátíðardögum greiðist 90% bakvaktaálag.

Brot úr klukkustund greiðist hlutfallslega.

Bakvaktargreiðslur og yfirvinnugreiðslur fara aldrei saman. Undantekning er þó gerð ef starfsmaður er kallaður út og vinnur lengur en 4 klst. í útkalli á bakvakt en eftir þann tíma fara greiðslur á bakvakt saman.

3.4 Hæðarálag

Greiða skal rafiðnaðarmönnum 20% hæðarálag fyrir hverja klukkustund sem unnin er í tengivirkjum, möstrum og staurum í 6 metra hæð eða ofar.

3.5 Straumálag

Þurfi að vinna við spennuhafa hluti á riðstraumskerfum, hvort heldur er við há- eða lágspennu með sérútbúnum tækjum, skal greiða 35% straumálag. Sama gildir um vinnu á lágspennustofnkerfum riðstraumskerfa undir spennu.

3.6 Verðbætur á laun

Greiðslu verðbóta á laun skal haga með sama hætti og gildir á hverjum tíma hjá launþegum innan Alþýðusambands Íslands.

3.7 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, en fyrir vaktakerfi reiknast hlutfallið út frá meðaltali heilla vinnudaga í mánuði.

3.8 Tilfærslur milli starfa

3.8.1 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 tilsvarende launamismun á meðan, enda gegni hann starfinu samfellt í a.m.k. 1 heilan vinnudag (vakt) og sé ekki raðað í launaflokk sem staðgengli.

3.8.2 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.

3.9 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.

Yfirvinna 2 greiðist fyrir virkan vinnutíma umfram 39 klst. á viku að meðaltali á launatímabili/mánuði (169 virkar klst. m.v. meðalmánuð).

3.10 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.

3.11 Desemberuppbót

1. desember ár hvert skal hver starfsmaður, sem þá er í starfi og unnið hefur síðasta ár hjá Landsneti, fá greidda desemberuppbót. Þeir sem skemur hafa unnið skulu fá hlutfallslega greiðslu. Þeir starfsmenn, sem unnið hafa hjá Landsneti í 3 ár eða lengur en hætta áður en til greiðslu kemur, skulu fá greitt hlutfallslega.

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf hækkar:

- á árinu 2024 um 3,25% og nemur 144.385 kr.
- á árinu 2025 um 3,5% og nemur 149.438 kr.
- á árinu 2026 um 3,5% og nemur 154.668 kr.
- á árinu 2027 um 3,5% og nemur 160.072 kr.

3.12 Orlofsuppbót

Við orlofstöku ár hvert skal hver starfsmaður, sem þá er í starfi og unnið hefur síðasta orlofsár hjá Landsneti, fá orlofsuppbót. Þeir sem skemur hafa unnið skulu fá hlutfallslega greiðslu. Þeir starfsmenn, sem unnið hafa hjá Landsneti í 3 ár eða lengur en hætta áður en til greiðslu kemur, skulu fá greitt hlutfallslega.

Orlofsuppbót fyrir hvert orlofsár (1. maí til 30. apríl) miðað við fullt starf hækkar:

- á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2024 um 3,25% og nemur 144.385 kr.
- á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2025 um 3,5% og nemur 149.438 kr.
- á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2027 um 3,5% og nemur 154.668 kr.
- á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2024 um 3,5% og nemur 160.072 kr.

3.13 Fjarvistaruppbót

Greiða skal rafiðnaðarmönnum fjarvistaruppbót vegna tímabundinna starfa tvo vinnudaga eða lengur fjarri föstum vinnustað. Fjarvistaruppbót greiðist þannig, að til viðbótar við unninn tíma skal greiða einingu sem nemur 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu á dag fyrir hverja fjarvistarnótt.

3.14 Lausráðnir starfsmenn

3.14.1 Tímabundin störf

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

3.14.2 Vinnutími og tímalaun

Vinnutími, kaffihlé o.fl. skal vera samkvæmt samningi þessum. Tímalaun í dagvinnu skulu vera 0,5769% af mánaðarlaunum og tímalaun í yfirvinnu skulu vera 1,0385% af mánaðarlaunum viðkomandi launaflokks.

3.14.3 Uppsagnarfrestur

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

3.14.4 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.

3.15 Laun nema

Nemar í rafiðnaðarstörfum skulu taka laun sem hér segir:

- 1. ár að lokinni grunndeild: 71% af byrjunarlaunum 137. flokks
- 2. ár að lokinni grunndeild: 75% af byrjunarlaunum 137. flokks
- 3. ár að lokinni grunndeild: 80% af byrjunarlaunum 137. flokks

4. UM RÁÐNINGU OG UPPSAGNARFREST

4.1 Ráðningarsamningur

Milli hvers starfsmanns og Landsnets skal gerður skriflegur ráðningarsamningur.

4.2 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.

Hjá starfsmönnum 60 ára og eldri með a.m.k. 20 ára samanlagðan starfsaldur hjá Landsneti og Landsvirkjun skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 6 mánuðir. Að öðru leyti fer um uppsagnarfrest skv. lögum. Um lausráðna starfsmenn vísast til greinar 3.15.

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 Landsnet gerist brotlegt 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 gefinn kostur á að kynna sér mál 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

Iðn- og fagmenntaðir njóta 25 daga orlofs við ráðningu og 10,64% orlofsfjár af yfirvinnu og álagsgreiðslum. Orlof fastra starfsmanna skal vera sem hér segir:

	<u>Að sumri</u>	<u>Að vetri</u>
	Eftir 1 ár	Eftir 3 ár
Orlof	25 dagar	3 dagar

Sumarorlof starfsmanna á reglubundnum fimm skiptum 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, þar með talið orlofstímabil. Með samkomulagi starfsmanna og viðkomandi yfirmanns er heimilt að skipta orlofi og taka það hvenær sem er á árinu.

5.1.3 Orlof að vetri

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

5.2 Orlofssjóðsframlag

Í orlofssjóði hlutaðeigandi verkalýðsfélaga greiði Landsnet fjárhæð, sem nemi 0,25% af brúttólaunum þeirra starfsmanna, sem samningurinn tekur til. Landsnet 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 samfelld 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. Landsnet á rétt á að láta lækni vitja starfsmanns er veikist

hefur 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, og ekki fleirum en einum rafiðnaðarmanni viðkomandi vinnustaðar. Starfsmaður skal eiga rétt á að ganga inn í fyrra starf sitt, þegar frí 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 hver byrjaðan mánuð. Eftir eins árs starf, skulu menn halda óskertum launum í veikindatílfellum miðað við starf hjá Landsneti 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 meðaltalsyfirvinna í allt að tvo mánuði. Næsta mánuð þar á eftir (þriðji veikindamánuðurinn) er greidd 90% af meðaltalsyfirvinnu. Ekki er greidd yfirvinna ef veikindi standa lengur yfir en þrjá mánuði.

Yfirvinna skal reiknuð þannig að miðað er við meðaltalsyfirvinnu sl. 12 launatímabila. Hafi starfsmaður verið í launalausum leyfi meirihluta launatímabils telst það ekki með við útreikning. Hafi starfsmaður unnið skemur skal reikna frá fyrsta heila launatímabili.

6.1.3 Læknisvottorð

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

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 Landsnets 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 Landsnets. Auk þess sem greint er að ofan greiði Landsnet starfsmönnum dagpeninga í allt að tíu mánuði til

viðbótar, þannig að heildardagpeningagreiðsla frá Tryggingastofnun ríkisins og Landsneti geti numið 80% af grunnlaunum að viðbætti 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 símavakt tilkynnt um veikindi. Læknisvottorð skal að jafnaði vera frá heimilislækni, en þó getur Landsnet hvenær sem er krafist vottorðs frá trúnaðarlækni. Ef læknisvottorðs er krafist, skal það vera starfsmanni að kostnaðarlausu.

6.4 Greiðsla fyrir læknishjálp

Landsnet 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

Fyrstu sex mánuði í starfi hjá Landsneti er foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hver unninn mánuð til aðhlynningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Eftir 6 mánuði verður rétturinn 12 dagar á hverju 12 mánaða tímabili. Foreldri heldur dagvinnulaunum sínum, svo og vaktaálagi þar sem það á við.

Með foreldri í 1. mgr. er einnig átt við fósturforeldri eða forráðamann, sem er framfærandi barns og komi þá í stað foreldris.

Sama á við um börn undir 16 ára aldri í alvarlegum tilvikum sem leiða til sjúkrahúsvistar a.m.k. einn dag.

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 Styrktarsjóðsframlög

Í Styrktarsjóð Rafiðnaðarsambands Íslands greiðir Landsnet 1% af brúttólaunum.

6.8 Endurhæfingarsjóðsframlög

Í endurhæfingarsjóð sem starfar samkvæmt sérstöku samkomulagi við aðila vinnumarkaðarins greiðir Landsnet 0,13% af brúttólaunum.

6.9 Sýlsatryggingar

6.9.1 Gildissvið sýlsatrygginga

Landsneti er skylt að tryggja rafiðnaðarmenn þá, sem samningurinn tekur til, fyrir dauða, varanlegri örorku eða tímabundinni örorku af völdum slyss í starfi eða leik allan sólarhringinn.

6.9.2 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.

Með börnum í 2. og 4. lið er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpborn, börn sambúðaraðila og fósturbörn sem hinn látni var framfærsluskyldur við, sbr. 9. gr. barnalaga nr. 20/1992.

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.

6.9.3 Bætur vegna varanlegrar örorku

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við váttryggingarfjárhæðina 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 20.215.000 kr.

6.9.4 Tjón bætt úr lögboðinni ökutækjatrýggingu

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

6.9.5 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.

6.9.6 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 atvinnuslysatrýggingar launþega hjá Sambandi íslenskra tryggingafélaga þegar samkomulag þetta er gert.
3. Verði Landsnet skaðabótaskyldt gagnvart launþega sem slysatrýggður er skv. samningi þessum, skulu slysabætur og dagpeningar sem greiddir kunna að verða til launþega, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum sem Landsneti kann að verða gert að greiða.

7. IÐGJALDAGREIÐSLUR

7.1 Félagsgjöld

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

7.2 Lífeyrissjóður

Iðgjöld til lífeyrissjóðs greiðast vegna allra starfsmanna 16 ára og eldri í samræmi við staðfestar reglugerðir Lífeyrissjóðs rafiðnaðarmanna, Lífiðn. Landsnet annast skil iðgjaldanna mánaðarlega.

Landsnet greiðir mótframlag:

- frá 1. janúar 2005: 8% iðgjald af heildarlaunum starfsmanns á móti 4% iðgjaldi starfsmanns.
- frá 1. janúar 2006: 9% iðgjald af heildarlaunum starfsmanns á móti 4% iðgjaldi starfsmanns.
- frá 1. janúar 2007: 11,5% iðgjald af heildarlaunum starfsmanns á móti 4% iðgjaldi starfsmanns.

7.3 Eftirmenntunarsjóður

Aðilar eru sammála um að rafiðnaðarmenn, sem starfa hjá Landsneti, sækja fræðslunámskeið um framfarir og breytingar í rafiðnaði skv. nánara samkomulagi þar um. Landsnet greiðir 1,1% af launum rafiðnaðarmanna til Eftirmenntunarsjóðs rafiðnar.

7.4 Séreignasjóður

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

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

8. ALMENN ÁKVÆÐI

8.1 Notkun eigin bifreiða

Landsnet getur gert samkomulag við starfsmenn um notkun eigin bifreiða þeirra. Greiðsla fyrir slík afnot skal fara eftir taxa ríkisstarfsmanna á hverjum tíma.

8.2 Öryggismál, vinnuföt, verkfæri o.fl.

8.2.1 Öryggi á vinnustað

Landsnet sér um, að öryggisbúnaður sé ávallt eins fullkominn og frekast er kostur og að fyllsta öryggis sé gætt við allan rekstur í samræmi við starfsleyfi ráðuneytis, og 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 vinnufatnað, galla og/eða sloppa eins og verið hefur. Landsnet skal sjá um þrif á þessum fatnaði. Ef starfsmenn eru látnir vinna sérstaklega óhrein störf, leggur Landsnet 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. Landsnet sér um að öll verkfæri og vinnutæki séu í góðu lagi, þannig að þau valdi ekki slysahtættu.

8.2.4 Hlífðarbúnaður

Landsnet 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 Landsnet leggur þeim til. Útbúnaði sem starfsmenn hafa fengið skv. ákvæðum þessarar greinar skulu þeir skila ef þeir hætta sem starfsmenn Landsnets.

8.2.6 Tjón starfsmanna 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 Landsnets þann 1. janúar 2005 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 11. til 10. næstliðins mánaðar.
Fastir starfsmenn Landsnets, sem ráðnir eru eftir 1. janúar 2005, fá laun sín greidd með sama hætti og að framan greinir, að því undanskildu að dagvinnulaun ásamt þeim álögum, sem þeim fylgja eru eftirágreidd.

8.5 Aðbúnaður

Hreinlætisbúnaður allur skal á hverjum tíma vera fullnægjandi að mati heilbrigðiseftirlitsins og Vinnueftirlits ríkisins.
Aðbúnaði á ferðalögum skal þannig háttað að menn hafi sérherbergi þar sem því verður við komið.

8.6 Hjúkrunargögn

Nauðsynlegustu sjúkragögn og lyf skulu vera tiltæk á vinnustað.

8.7 Trúnaðarmenn

8.7.1 Aðaltrúnaðarmaður

Rafvirkjar, rafvélavirkjar, rafveituvirkjar, rafeindavirkjar, rafiðnfræðingar og raffræðingar velja úr sínum hópi einn aðaltrúnaðarmann til að koma fram fyrir þeirra hönd við gerð kjarasamninga og afgreiðslu ágreiningsmála.

8.7.2 Réttindi og skyldur trúnaðarmanna

Um hlutverk, réttindi og skyldur trúnaðarmanna fer svo sem fyrir er mælt í lögum um stéttarfélög og vinnudeilur.

8.7.3 Tímaþörf aðaltrúnaðarmanns

Aðaltrúnaðarmaður skal hafa nægan tíma án skerðingar á launum til að sinna málefnum starfsmanna.

8.7.4 Önnur ákvæði

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

8.8 Lausar stöður

Lausar stöður rafiðnaðarmanna hjá Landsneti skulu auglýstar innan fyrirtækisins hverju sinni.

8.9 Námskeið

8.9.1 Hjálp í viðlögum

Námskeið í hjálp í viðlögum skal haldið árlega á kostnað Landsnets.

8.9.2 Námskeið, kynnisferðir og þjálfun vegna nýs búnaðar

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

Ennfremur, þegar nýr búnaður er settur upp skulu viðkomandi rafiðnaðarmenn fá að kynna sér hann og þeim séð fyrir nægjanlegri þjálfun í meðferð og viðhaldi hins nýja búnaðar, þeim að kostnaðarlausu.

8.10 Samráðsnefnd

Samráðsnefnd Landsnets og RSÍ skal fjalla um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna túlkunar á ákvæðum samnings þessa. Í henni sitja fjórir fulltrúar, tveir frá hvorum samningsaðila.

9. FORSENDUR OG GILDISTÍMI

9.1 Samningsforsendur

Um samningsforsendur, breytingar á samningsákvæðum og viðbrögð við forsendubresti fer skv. almennum kjarasamningum sambanda og félaga ASÍ frá mars 2024. Verði almennum kjarasamningum sagt upp skal uppsögn einnig ná til þessa samnings.

9.2 Gildistími

Samningur þessi gildir frá 1. febrúar 2024 til 1. febrúar 2028 og fellur hann þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Reykjavík, 29. nóvember 2024
F.h. Landsnets hf.
F.h. Rafiðnaðarsambands Íslands

Bókanir með kjarasamningi Landsnets og RSÍ dags. 27. sept. 2011

1. Bókun um viðbótarmenntun

Landsnet hf. mun meta að hvaða marki viðbótarmenntun rafiðnaðarmanna, sem sérstaklega nýtist í starfi, geti leitt til launahækkunar. Starfsmaður sem ætlar sér slíkrar viðbótarmenntunar getur óskað eftir viðtali um breytingar á starfskjörum.

2. Bókun um slysatriggingar

Samningsaðilar munu á árinu 2011 bera ákvæði kjarasamningsins um slysatriggingar saman við kjarasamninga RSÍ við önnur orkufyrirtæki og meta hvort ástæða sé til samræmingar.

Bókanir með kjarasamningi Landsnets og RSÍ dags. 2. desember 2019

1. Bókun

Fulltrúar rafiðnaðarmanna og LN munu haustið 2020 hefja viðræður um launakerfi iðnaðarmanna og verði þar horft til ákvæða almennra kjarasamninga iðnaðarmanna um nýtt launakerfi. Útgangspunkturinn er að skapa grunn fyrir launasetningu út frá eðli starfsins, menntunarkröfum og hæfni starfsmanns óháð starfsheiti sem verða ekki hluti af þessu kerfi.

Kerfið byggir á sex meginþáttum og innan hvers þeirra eru nánari viðmið. Flokkanir og dæmi um möguleg þrep í hverjum flokki er:

Starfstengdir þættir

- Hlutverk – Viðmið í þessu þætti eru t.d. eðli starfs og staða á vinnustað, verkstjórn, umsjón með þjálfun og móttöku nýrra starfsmanna.
- Ábyrgð – Ábyrgð á verkefnum, fólki, vélum, tækjum o.fl.
- Sjálfstæði – Krafa um sjálfstæði í starfi, sem getur tengst starfinu í heild eða einstökum þáttum þess.

Einstaklingsbundnir þættir

- Menntun
- Reynsla og þekking – Viðbótarþekking, reynsla og þjálfun sem nýtist í starfi.
- Almennir hæfniþættir – Samskiptahæfni, frumkvæði, sveigjanleiki o.fl.

Samhliða verða endurskoðuð ákvæði kjarasamnings sem ætlunin er að nýtt launakerfi muni ná yfir.