

VINNUSTAÐARSAMNINGUR

Milli Alcoa Fjarðaáls sf.,
AFLs Starfsgreinafélags og Rafiðnaðarsambands
Íslands

Alcoa Fjarðaál



Gildir frá 1. mars 2015 til 29. febrúar 2020
Undirritaður 17. júlí 2015



EFNISYFIRLIT

1	INNGANGUR	6
1.1	Samningssvið.....	6
1.2	Forgangsréttur.....	6
2	LAUN	8
2.1	Mánaðarlaun.....	8
2.1.1	Mánaðarlaun framleiðslustarfsmanna í vaktavinnu frá 1. mars 2015	8
2.1.2	Mánaðarlaun framleiðslustarfsmanna í dagvinnu frá 1. mars 2015.....	8
2.1.3	Hæfni framleiðslustarfsmanna	8
2.1.4	Vottun hæfni.....	9
2.1.5	Mánaðarlaun iðnaðarmanna í vaktavinnu frá 1. mars 2015	9
2.1.6	Mánaðarlaun iðnaðarmanna í dagvinnu frá 1. mars 2015	9
2.1.7	Hæfni iðnaðarmanna og iðnaðarmanna með seinni hluta stóriðjuskóla	9
2.1.8	Laun iðnnema	10
2.1.9	Eingreiðsla	10
2.2	Hækkun launa	11
2.2.1	Framleiðslustarfsmenn í vaktavinnu.....	11
2.2.2	Framleiðslustarfsmenn í dagvinnu.....	11
2.2.3	Iðnaðarmenn í vaktavinnu.....	11
2.2.4	Iðnaðarmenn í dagvinnu.....	11
2.2.5	Hækkun launa 1. mars 2018	11
2.2.6	Hækkun launa 1. mars 2019	12
2.3	Orlofsuppbót og desemberuppbót.....	12
2.3.1	Orlofsuppbót	12
2.3.2	Desemberuppbót.....	12
2.3.3	Fjarvistir vegna fæðingarorlofs eða þegar kona þarf af öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma	13
2.4	Dagvinnutímakaup.....	13
2.5	Yfirvinna- og stórhátíðakaup dagvinnufólks	13
2.6	Laun dagvinnufólks fyrir óunna helgidaga	13
2.7	Laun fyrir unna helgidaga og stórhátíðir	13
2.8	Kaupgreiðslur	13
2.9	Fæði.....	13
2.10	Frammistöðuávinningur	14
3	VINNUTÍMI	15
3.1	Dagvinna hjá dagvinnufólks.....	15
3.2	Yfirvinna dagvinnufólks	15
3.3	Neyslhlé dagvinnufólks.....	15
3.4	Reglubundið hlutastarf	15
3.5	Fjarvistir frá vinnu	15
3.6	Skráning vinnutíma	15
3.7	Kallvakt.....	15
3.8	Útkall	16
3.9	Samfelld vinna og breytingar á vinnutíma	16
3.10	Helgi- og stórhátíðadagar	16
3.10.1	Helgidagar eru:	16
3.10.2	Stórhátíðadagar eru:.....	16
3.10.3	Tilfærsla fimmtudagsfrídaga.....	16
3.11	Ferðir	16
3.11.1	Ferða-, frágangs- og undirbúningsgreiðsla	17

Handwritten signatures and initials:
 JPS
 CTTT
 KBJ
 MPA



3.12	Notkun eigin bifreiðar.....	17
3.13	Lágmarkshvöld	17
3.13.1	Daglegur hvíldartími	17
3.13.2	Frávik og frítökuréttur	17
3.13.3	Hvöld undir 8 klst.....	18
3.13.4	Vikulegur frídagur.....	18
3.13.5	Frestun á vikulegum frídegi	18
3.13.6	Hlé.....	18
3.13.7	Frí í stað yfirvinnu	18
4	VAKTAVINNA.....	19
4.1	Vaktir	19
4.2	Yfirvinna	19
4.3	Álag á dagvinnukaup.....	19
4.3.1	Helgidaga- og stórhátíðarálag.....	19
4.4	Hlé í vaktavinnu	19
4.5	Niðurfelling og breyting vakta	20
4.6	Vetrarfrí vegna vinnu á helgidögum.....	20
5	ORLOF.....	21
5.1	Orlofsdagar.....	21
5.2	Orlofslaun.....	21
5.3	Veikindi og slys í orlofi	21
5.4	Launalaust leyfi	22
5.5	Fæðingar- og foreldraorlof	22
5.5.1	Réttur til fæðingar- og foreldraorlofs	22
5.5.2	Styrkur í fæðingar- og foreldraorlofi.....	22
6	GREIÐSLA LAUNA Í VEIKINDA- OG SLYSAFORFÖLLUM OG SLYSATRYGGINGAR.....	24
6.1	Laun í veikinda- og slysaforföllum	24
6.2	Vinnuslys og atvinnusjúkdómar	24
6.3	Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum.....	24
6.4	Tilkynning veikinda og læknisvottorð	24
6.5	Slysatryggingar	25
6.5.1	Gildissvið og undantekningar	25
6.5.2	Vísitala og vísitölutenging bóta.....	25
6.6	Dánarbætur.....	25
6.6.1	Bætur vegna varanlegrar örorku	26
6.6.2	Bætur vegna tímabundinnar örorku.....	26
6.6.3	Önnur ákvæði	26
7	HEILSUVERND STARFSMANNA, ÖRYGGI, HLÍFÐARBÚNAÐAR, HLÍFÐARFÖT OG TJÓN Á FATNAÐI OG MUNUM	27
7.1	Heilsa og vinnuöryggi.....	27
7.2	Öryggisbúnaður.....	27
7.3	Tjón á fatnaði og munum.....	27
7.4	6.4 Sjúkragögn.....	27
8	FÉLAGSGJÖLD, SJÚKRASJÓÐA-, ORLOFSSJÓÐA- OG LÍFEYRISSJÓÐAIÐGJÖLD OG STARFSMENNTAGJÖLD	28
8.1	Félagsgjöld.....	28
8.2	Iðgjöld til sjúkra- og orlofssjóða	28
8.3	Starfsmenntagjöld.....	28
8.4	Iðgjöld í Starfsendurhæfingarsjóð.....	28
8.5	Iðgjöld til lífeyrissjóða.....	28
8.6	Skil á iðgjöldum	28

2
att
alþjó



9	STARFSMENNTAMÁL.....	29
9.1	Námskeiðshald.....	29
9.2	Námskeiðsgjöld og launagreiðslur	29
9.3	Stóriðjuskóli Fjarðaáls.....	29
9.4	Iðnnemar.....	30
10	RÁÐNINGARSAMNINGAR OG HLUTASTÖRF	31
10.1	Staðfesting ráðningar.....	31
10.2	Réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi.....	31
10.3	Tímabundin úrræði vegna skertrar starfsgetu	31
10.4	Tímabundnar ráðningar.....	31
11	UPPSAGNARFRESTUR OG STARFSLOK	32
11.1	Reynslutími og uppsagnarfrestur	32
11.2	Starfslok.....	32
11.3	Starfslok vegna langra fjarvista	32
11.4	Riftun ráðningar / fyrirvaralaus uppsögn.....	32
11.5	Áunnin réttindi.....	32
12	TRÚNAÐARMENN	33
12.1	Kosning trúnaðarmanna	33
12.2	Störf trúnaðarmanna	33
12.3	Aðgangur að gögnum.....	33
12.4	Aðaltrúnaðarmaður.....	33
12.5	Trúnaðarmannanámskeið.....	33
12.6	Aðstaða trúnaðarmanna.....	33
12.7	Fundir á vinnustað	33
12.8	Öryggistrúnaðarmenn.....	34
12.9	Þátttaka trúnaðarmanna í nefndarstarfi.....	34
13	GILDISTÍMI O. FL.	35
13.1	Gildistími	35
13.2	Endurskoðunarákvæði.....	35
13.3	Takmörkun á rétti til vinnustöðvunar	35
13.4	Ákvæði um vinnustöðvun.....	35
13.5	Atkvæðagreiðsla um samninginn	36
14	FYLGISKJÖL OG BÓKANIR	37
14.1	Fylgiskjal 1 – Launatöflur	37
14.1.1	Mánaðarlaun framleiðslustarfmanna í vaktavinnu frá 1. mars 2015	37
14.1.2	Mánaðarlaun framleiðslustarfmanna í vaktavinnu frá 1. mars 2016	37
14.1.3	Mánaðarlaun framleiðslustarfmanna í vaktavinnu frá 1. mars 2017	37
14.1.4	Mánaðarlaun framleiðslustarfmanna í dagvinnu frá 1. mars 2015	38
14.1.5	Mánaðarlaun framleiðslustarfmanna í dagvinnu frá 1. mars 2016	38
14.1.6	Mánaðarlaun framleiðslustarfmanna í dagvinnu frá 1. mars 2017	38
14.1.7	Mánaðarlaun iðnaðarmanna í vaktavinnu frá 1. mars 2015	39
14.1.8	Mánaðarlaun iðnaðarmanna í vaktavinnu frá 1. mars 2016	39
14.1.9	Mánaðarlaun iðnaðarmanna í vaktavinnu frá 1. mars 2017	39
14.1.10	Mánaðarlaun iðnaðarmanna í dagvinnu frá 1. mars 2015	40
14.1.11	Mánaðarlaun iðnaðarmanna í dagvinnu frá 1. mars 2016	40
14.1.12	Mánaðarlaun iðnaðarmanna í dagvinnu frá 1. mars 2017	40
14.2	Fylgiskjal 2 - Störf innan samningsviðs	41
14.3	Viðræðuáætlun fyrir næsta kjarasamning	41
14.4	Bókun um sérhæfð framleiðslustörf	41
14.5	Bókun um sérstaka greiðslu til starfsmanna í neyðarteymi sem hafa hlotið þjálfun sem hlutastarfangandi slökkviliðsmenn.....	41



14.6	Bókun um hæfnimat iðnaðarmanna 2 og 4	42
14.7	Bókun með samningi frá 2006 um verktaka og þjónustufyrirtæki	42
14.8	Bókun varðandi óvinnufærni vegna veikinda	42
14.9	Bókun um skilmála váttryggingafélaga.....	42
14.10	Bókun um tímabundin úrræði vegna starfsmanna sem koma úr fæðingarorlofi	42

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'KM', 'att', and 'MBA'.

1 INNGANGUR

1.1 Samningssvið

Kjarasamningur þessi tekur til starfsmanna Alcoa Fjarðaáls sf. sem vinna við framleiðslu- og viðhaldsstörf í verksmiðju félagsins á Reyðarfirði. Sjá fylgiskjal 2 með skýringu.

1.2 Forgangsréttur

Fjarðaál skuldbindur sig til þess að láta þá sem eru félagsmenn í AFLi Starfsgreinafélagi og Rafiðnaðarsambandi Íslands hafa forgangsrétt til starfa sem um ræðir í grein 1.1 þegar þess er krafist og félagsmenn bjóðast, enda séu þeir hæfir til þess starfs sem um er að ræða og hafi tilskilin réttindi þar sem þeirra er krafist. Vilji Fjarðaál ráða til sín starfsmann sem ekki er fullgildur félagsmaður er hlutaðeigandi félagi skylt að veita þeim manni inngöngu ef hann sækir um það og það brýtur ekki í bága við samþykktir félagsins.

Handwritten signatures and initials:
Kb1
MJA
SAS



LIÐGÁINGAR

1.1. Liðingarnúmer

Liðingarnúmer þessa liðs er skilgreint í lið 1.1.1. Liðingarnúmer þessa liðs er skilgreint í lið 1.1.1. Liðingarnúmer þessa liðs er skilgreint í lið 1.1.1.

1.2. Liðingarnúmer

Liðingarnúmer þessa liðs er skilgreint í lið 1.2.1. Liðingarnúmer þessa liðs er skilgreint í lið 1.2.1. Liðingarnúmer þessa liðs er skilgreint í lið 1.2.1. Liðingarnúmer þessa liðs er skilgreint í lið 1.2.1.

2 LAUN

2.1 Mánaðarlaun

Launakerfi Fjarðaáls byggir á mörgum þáttum þar sem umbun ræðst bæði af hæfni og starfsreynslu. Mikil áhersla er lögð á fjölhæfni til að skapa grundvöll til vinnu í teyrum.

2.1.1 Mánaðarlaun framleiðslustarfsmanna í vaktavinnu frá 1. mars 2015

	0-1 ár	1-2 ár	2-4 ár	4-6 ár	6-8 ár	8-10 ár	10+ ár
Framleiðslustarfsmaður 1	228.589	240.018	244.590	249.161	253.734	258.305	262.876
Framleiðslustarfsmaður 2	248.399	260.819	265.787	270.755	275.723	280.691	285.659
Framleiðslustarfsmaður 3	259.837	272.828	278.025	283.222	288.419	293.615	298.812
Stóriðjutæknir I	272.828	286.470	291.927	297.383	302.840	308.296	313.753
Stóriðjutæknir II	286.470	300.793	306.523	312.253	317.981	323.711	329.441

Launatöflur fyrir árin 2016 og 2017 eru í kafla 14.1.

2.1.2 Mánaðarlaun framleiðslustarfsmanna í dagvinnu frá 1. mars 2015

	0-1 ár	1-2 ár	2-4 ár	4-6 ár	6-8 ár	8-10 ár	10+ ár
Framleiðslustarfsmaður 1	228.589	240.018	244.590	249.161	253.734	258.305	262.876
Framleiðslustarfsmaður 2	248.399	260.819	265.787	270.755	275.723	280.691	285.659
Framleiðslustarfsmaður 3	259.837	272.828	278.025	283.222	288.419	293.615	298.812
Stóriðjutæknir I	272.828	286.470	291.927	297.383	302.840	308.296	313.753
Stóriðjutæknir II	286.470	300.793	306.523	312.253	317.981	323.711	329.441

Launatöflur fyrir árin 2016 og 2017 eru í kafla 14.1.

2.1.3 Hæfni framleiðslustarfsmanna

Framleiðslustarfsmaður 1

Starfsmaður er í þjálfun og getur sinnt störfum á takmörkuðum fjölda starfsstöðva síns framleiðsluferlis.

Framleiðslustarfsmaður 2

Starfsmaður sem lokið hefur þjálfun og fengið vottun til að vinna sjálfstætt á tilskildum fjölda starfsstöðva síns framleiðsluferlis. Vottun fer fram skv. hæfnitöflu og tekur til fjölhæfni (að starfsmaður geti sinnt tilteknum fjölda starfa í ferlinu) og fleiri þátta er varða frammistöðu. Miðað er við að starfsmenn geti færst úr Framleiðslustarfsmanni 1 í Framleiðslustarfsmann 2 eftir 12 til 24 mánaða starf í álverinu.

Framleiðslustarfsmaður 3

Starfsmaður sem lokið hefur frekari þjálfun og fengið vottun til að vinna sjálfstætt á tilskildum fjölda starfsstöðva síns framleiðsluferlis. Vottun fer fram skv. hæfnitöflu. Auk fjölhæfni tekur frammistöðumat til framleiðslustarfsmanns 3 sérstaklega tillit til góðrar öryggishegðunar og góðrar mætingar. Miðað er við að starfsmenn geti færst úr Framleiðslustarfsmanni 2 í Framleiðslustarfsmann 3 eftir 36 til 50 mánaða starf í álverinu.

Handwritten signatures and initials:
Kb
Gott
Kjarsamningur

Stóriðjutæknir 1

Starfsmaður sem lokið hefur fyrri hluta stóriðjuskólanáms. Ekki er forsenda að verða Framleiðslustarfsmaður 3 fyrst.

Stóriðjutæknir 2

Starfsmaður sem lokið hefur fyrri hluta og seinni hluta stóriðjuskólanáms.

2.1.4 Vottun hæfni

Verklag við vottun hæfni er þannig að leiðtogi starfsmanns (framleiðsluleiðtogi eða viðhaldsleiðtogi) metur hæfni skv. gátlista. Framkvæmdastjóri ferlis yfirfer og samþykkir matið. Leiðtogi hefur frumkvæði að hæfnismati en hafi hæfnismat ekki farið fram á 12 mánaða tímabili getur starfsmaður óskað eftir mati og ber að verða við því innan mánaðar.

Hæfnitöflur og gátlistar fyrir hæfnimat er upp sett af þjálfunarferli Fjarðaáls en breytingar skulu jafnframt samþykktar af aðaltrúnaðarmanni.

2.1.5 Mánaðarlaun iðnaðarmanna í vaktavinnu frá 1. mars 2015

	0-1 ár	1-2 ár	2-4 ár	4-6 ár	6-8 ár	8-10 ár	10+ ár
Iðnaðarmaður 1	284.631	298.862	304.555	310.247	315.940	321.633	327.325
Iðnaðarmaður 2	298.862	313.805	319.783	325.760	331.737	337.714	343.692
Iðnaðarmaður 3	328.748	345.186	351.761	358.336	364.911	371.486	378.061
Iðnaðarmaður 4	342.980	360.129	366.989	373.848	380.708	387.567	394.427
Iðnaðarm. m. seinni hluta Stóriðjuskóla	360.129	378.135	385.338	392.541	399.743	406.946	414.148

Launatöflur fyrir árin 2016 og 2017 eru í kafla 14.1.

2.1.6 Mánaðarlaun iðnaðarmanna í dagvinnu frá 1. mars 2015

	0-1 ár	1-2 ár	2-4 ár	4-6 ár	6-8 ár	8-10 ár	10+ ár
Iðnaðarmaður 1	284.631	298.862	304.555	310.247	315.940	321.633	327.325
Iðnaðarmaður 2	298.862	313.805	319.783	325.760	331.737	337.714	343.692
Iðnaðarmaður 3	328.748	345.186	351.761	358.336	364.911	371.486	378.061
Iðnaðarmaður 4	342.980	360.129	366.989	373.848	380.708	387.567	394.427
Iðnaðarm. m. seinni hluta Stóriðjuskóla	360.129	378.135	385.338	392.541	399.743	406.946	414.148

Launatöflur fyrir árin 2016 og 2017 eru í kafla 14.1.

2.1.7 Hæfni iðnaðarmanna og iðnaðarmanna með seinni hluta stóriðjuskóla

Iðnaðarmaður 1

Iðnaðarmaður með sveinspróf og með minna en þriggja ára starfsreynslu í faginu að loknu sveinsprófi, ráðinn á grundvelli fagþekkingar.

Iðnaðarmaður 2

Iðnaðarmaður með sveinspróf og með minna en þriggja ára starfsreynslu í faginu að loknu sveinsprófi, ráðinn á grundvelli fagþekkingar. Iðnaðarmaður 2 hefur aukið þekkingu sína og hæfni með lúkningu námskeiða skv. hæfnitöflu iðnaðarmanna.

Iðnaðarmaður sem lokið hefur tveimur sveinsprófum, sem nýtast Fjarðaáli.

Iðnaðarmaður 3

Iðnaðarmaður með sveinspróf og með a.m.k. þriggja ára starfsreynslu í faginu að loknu sveinsprófi, ráðinn á grundvelli fagþekkingar.

Iðnaðarmaður 4

Iðnaðarmaður með sveinspróf og með a.m.k. þriggja ára starfsreynslu í faginu að loknu sveinsprófi, ráðinn á grundvelli fagþekkingar. Iðnaðarmaður 4 hefur aukið þekkingu sína og hæfni með lúkningu námskeiða skv. hæfnitöflu iðnaðarmanna.

Iðnaðarmaður sem lokið hefur tveimur sveinsprófum, sem nýtast Fjarðaáli, með a.m.k. þriggja ára starfsreynslu í öðru faginu.

Iðnaðarmaður með stóriðjutækni

Iðnaðarmaður sem lokið hefur seinni hluta stóriðjuskólanáms.

2.1.8 Laun iðnnema

Iðnnemar taka mánaðarlaun sem hlutfall af launakjörum iðnaðarmanns 1 sbr. grein 2.1.5. Fyrir iðnnema sem lokið hefur einu ári í námi, eða jafngildi þess í einingafjölda, er hlutfallið 80%, tveimur árum 85% og þremur árum 90%.

Um iðnnema fer skv. kjarasamningum Samtaka atvinnulífsins og hlutaðeigandi landssambanda. Um vinnutíma, vaktir, neysluhlé, ferðir og fæði fer þó skv. samningi þessum. Ákvæði 7 kafla ná einnig til iðnnema.

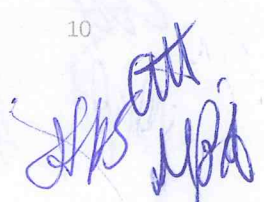
Orlofs- og desemberuppbætur iðnnema skulu vera 100% af upphæðum í grein 2.3.1 og 2.3.2 samkvæmt þeim reglum sem þar greinir.

Iðnnemar á námssamningi hjá Fjarðaáli ávinna sér orlofsrétt meðan á vinnustaðanáminu stendur.

2.1.9 Eingreiðsla

Samið er um sérstaka eingreiðslu í þessum samningi, 200.000 kr. til starfsmanna, sem skiptist þannig eftir starfsaldri í mánuðum:

Starfsaldur	Hlutfall	Upphæð
> 12	100%	200.000 kr.
6 til 12	80%	160.000 kr.
3 til 6	40%	80.000 kr.
0 til 3	20%	40.000 kr.

KM


Við útreikning á starfsaldri skal miða við þann starfsaldur sem viðkomandi starfsmaður hefur náð þann 31. ágúst 2015 þegar eingreiðslan kemur til framkvæmda. Sumarstarfsmenn fá einnig greitt í hlutfalli af starfsaldri. Eingreiðslan myndar ekki stofn til frammistöðuávinninga.

Þeir starfsmenn sem láta af störfum á tímabilinu frá 1. mars 2015 til 31. ágúst 2015, munu fá greitt hlutfallslega fyrir umrætt tímabil.

2.2 Hækkun launa

2.2.1 Framleiðslustarfsmenn í vaktavinnu

Mánaðarlaun framleiðslustarfsmanna í vaktavinnu skv. grein 2.1.1 hækka á samningstímabilinu sem hér segir:

- 1. mars 2016 4%
- 1. mars 2017 4,5%
- 1. mars 2018 3,0% auk viðmiðs sbr. grein 2.2.5
- 1. mars 2019 3,0% auk viðmiðs sbr. grein 2.2.6

2.2.2 Framleiðslustarfsmenn í dagvinnu

Mánaðarlaun framleiðslustarfsmanna í dagvinnu skv. grein 2.1.2 hækka á samningstímabilinu sem hér segir:

- 1. mars 2016 7%
- 1. mars 2017 4,5%
- 1. mars 2018 3,0% auk viðmiðs sbr. grein 2.2.5
- 1. mars 2019 3,0% auk viðmiðs sbr. grein 2.2.6

2.2.3 Iðnaðarmenn í vaktavinnu

Mánaðarlaun iðnaðarmanna í vaktavinnu skv. grein 2.1.5 hækka á samningstímabilinu sem hér segir:

- 1. mars 2016 4%
- 1. mars 2017 4,5%
- 1. mars 2018 3,0% auk viðmiðs sbr. grein 2.2.5
- 1. mars 2019 3,0% auk viðmiðs sbr. grein 2.2.6

2.2.4 Iðnaðarmenn í dagvinnu

Mánaðarlaun iðnaðarmanna í dagvinnu skv. grein 2.1.6 hækka á samningstímabilinu sem hér segir:

- 1. mars 2016 7%
- 1. mars 2017 4,5%
- 1. mars 2018 3,0% auk viðmiðs sbr. grein 2.2.5
- 1. mars 2019 3,0% auk viðmiðs sbr. grein 2.2.6

2.2.5 Hækkun launa 1. mars 2018

Þann 1. mars 2018 hækka laun um 3%, að viðbættum 75% af mismun á hækkun samkvæmt launavísitölu Hagstofu Íslands og samningshækkun. Dæmi: Vísitala hækkar um 5% þ.e. 2% umfram samningsbundna hækkun. 75% af mismuninum er 1,5% þ.a. hækkun 1. mars yrði því 4,5%. Hækki launavísitala um minna en 3% á viðmiðunartímabilinu, munu laun engu að síður hækka um 3%.

Til viðmiðunar, er breyting á launavísitölu Hagstofu Íslands frá janúar 2017 til desember 2017.

2.2.6 Hækkun launa 1. mars 2019

Þann 1. mars 2019 hækka laun um 3%, að viðbættri hækkun sem tilgreind er í kafla 2.2.5.

Til viðmiðunar, er breyting á launavísitölu Hagstofu Íslands frá janúar 2018 til desember 2018.

2.3 Orlofsuppbót og desemberuppbót

2.3.1 Orlofsuppbót

Starfsmaður sem unnið hefur hjá Fjarðaáli í fullt orlofsár, 1. maí til 30. apríl og er í starfi í síðustu viku apríl eða í fyrstu viku maí, skal við útborgun maí launa fá greidda sérstaka eingreiðslu, orlofsuppbót, miðað við fullt starf, en hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma. Fullt starf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira fyrir utan orlof. Orlofsuppbótin verður:

- kr. 150.000.- í maí 2015
- kr. 155.000.- í maí 2016
- kr. 160.000.- í maí 2017
- kr. 165.000.- í maí 2018
- kr. 170.000.- í maí 2019

Orlofsuppbót er föst upphæð og tekur ekki launabreytingum skv. öðrum ákvæðum.

Láti starfsmaður af störfum vegna aldurs eða eftir a.m.k. 12 vikna samfelld starf á orlofsárinu skal hann við starfslok fá greidda orlofsuppbót vegna áunnins tíma miðað við starfshlutfall og starfstíma. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu atvinnurekanda lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum.

Þeir starfsmenn sem hætta á tímabilinu frá maí 2019 þar til nýr samningur tekur gildi, fá greidda hlutfallslega orlofsuppbót 2019.

Orlofsuppbót innifelur orlof.

Orlofsuppbót iðnnema er sama upphæð og annarra starfsmanna.

2.3.2 Desemberuppbót

Starfsmenn sem hafa verið í fullu starfi allt almanaksárið hjá Fjarðaáli og eru við störf hjá fyrirtækinu í síðustu viku nóvember eða í fyrstu viku desember skulu við útgreiðslu nóvemberlauna fá greidda sérstaka eingreiðslu, desemberuppbót:

- kr. 240.000.- í nóvember 2015
- kr. 245.000.- í nóvember 2016
- kr. 250.000.- í nóvember 2017
- kr. 255.000.- í nóvember 2018
- kr. 260.000.- í nóvember 2019

Starfsmenn í hlutastarfi sem uppfylla sömu skilyrði skulu fá greitt hlutfallslega. Uppgjörstímabil er almanaksárið, en fullt ársstarf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur, eða meira, fyrir utan orlof. Starfsmenn með skemmri

Handwritten signatures and initials in blue ink:
Kb
C
C/S

starfstíma skulu fá greitt hlutfallslega miðað við starfstíma sinn. Desemberuppbót er föst upphæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum.

Starfsmaður, sem lætur af störfum á árinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 12 vikna samfelld starf á árinu, skal við starfslok fá greidda desemberuppbót miðað við starfstíma og starfshlutfall á árinu. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu atvinnurekanda lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs.

Desemberuppbót innifelur orlof.

Desemberuppbót iðnnema er sama upphæð og annarra starfsmanna.

2.3.3 Fjarvistir vegna fæðingarorlofs eða þegar kona þarf af öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma

Eftir eins árs starf hjá Fjarðaáli teljast fjarvistir vegna lögbundins fæðingarorlofs til starfstíma við útreikning desember- og orlofsuppbótar. Sama gildir ef kona þarf að öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn, eða hafa barn á brjósti.

2.4 Dagvinnutímakaup

Tímakaup í dagvinnu er fundið með því að deila 173,33 í mánaðarlaun skv. grein 2.1.

2.5 Yfirvinna- og stórhátíðakaup dagvinnufólks

Yfirvinna og vinna á helgidögum skv. grein 3.10.1 greiðist með tímakaupi sem svarar 1,0385% af mánaðarlaunum skv. grein 2.1.

Vinna á stórhátíðadögum skv. grein 3.10.2 greiðist með tímakaupi sem svarar 1,375% af mánaðarlaunum skv. grein 2.1.

2.6 Laun dagvinnufólks fyrir óunna helgidaga

Dagvinnulaun skerðast ekki vegna helgidaga sem falla á mánudaga til föstudaga.

2.7 Laun fyrir unna helgidaga og stórhátíðir

Fyrir vinnu dagvinnufólks á helgidögum skv. grein 3.10.1 er, auk dagvinnulauna fyrir greidda helgidaga, greitt yfirvinnukaup.

Fyrir vinnu dagvinnufólks á stórhátíðum skv. grein 3.10.2 er, auk dagvinnulauna fyrir greidda helgidaga, greitt stórhátíðarkaup.

2.8 Kaupgreiðslur

Laun eru greidd inn á reikning starfsmanns síðasta virkan dag hvers mánaðar.

Uppgjör vegna yfirvinnu miðast við 15. dag fyrri mánaðar til 14. dags þess mánaðar sem laun eru greidd fyrir.

2.9 Fæði

Starfsmenn fá eina máltíð daglega.

2.10 Frammistöðuávinningur

Tilgangur frammistöðuávinninga er að deila hagnaði og ávinningi og tryggja að liðsheildin vinni saman að því að ná stöðugt betri árangri út frá viðskiptamarkmiðum Fjarðaáli hverju sinni en í því felst betri afkoma fyrirtækisins og um leið starfsmanna. Frammistöðuávinningakerfið er sameign starfsmanna og stjórnenda Fjarðaáls sem sameiginlega vinna að markmiðum kerfisins.

Tilhögun og markmið frammistöðuávinninga skal einnig vera í samræmi við stefnumið Fjarðaáls, gildi og hugsjón. Frammistöðuávinningurinn á að stuðla að teymisvinnu og virkri þátttöku starfsmanna í ólíkum þáttum starfseminnar, hann á að vera sanngjarn og starfsmönnum skiljanlegt hvernig þeir geta haft áhrif á þann árangur sem næst. Frammistöðuávinningur starfsmanna verður tengdur árangri á sviðum framleiðslu, öryggis, umhverfis, viðskiptamannþjónustu og gæðum, sem og vinnusiðferði, vinnulagi, vinnuþægðun og fleiri þáttum eftir áherslum í þróun starfseminnar hverju sinni. Hækkun ávinninga endurspeglar vaxandi hæfni starfsfólks til að ná betri tókum á verkefnum og skila meiri árangri.

Nefnd um frammistöðuávinning sem skipuð er stjórnendum og starfsmönnum hefur það hlutverk að skoða, ræða og leggja mat á frammistöðuþættina, vægi hvers þeirra, markmið og viðmið. Tekin er ákvörðun um þá mælikvarða sem mynda grundvöll frammistöðuávinninga og vægi hvers þeirra, ásamt markmiðum og viðmiðum sem gilda skulu fyrir næsta almanaksár og hún tilkynnt öllum starfsmönnum í nóvember ár hvert. Velja skal mælikvarða sem starfsmenn geta haft áhrif á. Mælikvarðar geta gilt í 1 til 3 ár og skal hluta ávinninga skipt út í hvert sinn.

Nefnd um frammistöðuávinning skal skipuð 9 - 11 fulltrúum. Fulltrúar eru þannig skipaðir:

- Trúnaðarmenn tilnefna 1 fulltrúa úr sínum röðum.
- Trúnaðarmenn gangast fyrir vali á 3 - 4 framleiðslustarfsmönnum í nefndina og skal hvert framleiðslusvæði (Kerskáli, Skautsmiðja, Steypuskáli) eiga fulltrúa í nefndinni.
- Trúnaðarmenn gangast fyrir vali á 2 - 3 iðnaðarmönnum í nefndina.
- Nefndarformaður tilnefnir 2 - 3 fulltrúa skrifstofu í nefndina.
- Bakhjarl nefndarinnar í framkvæmdastjórn tilnefnir 1 fulltrúa sem jafnframt er formaður nefndarinnar.
- Ef nefnd um frammistöðuávinning nær ekki samkomulagi um frammistöðuþætti, vægi, markmiðin og viðmiðin fyrir þá skal skipuð fjögurra manna nefnd trúnaðarmanna og framkvæmdastjórnar Fjarðaáls til úrskurðar.

Frammistöðuávinningur er gerður upp mánaðarlega og greiðist út með mánaðarlaunum næsta mánaðar. Frammistöðuávinningur fyrir janúar greiðist þannig með launum fyrir febrúar o.s.frv..

Frammistöðuávinningur getur numið frá 0% upp í 30% af mánaðarlaunum, vaktaálagi, ferða- frágangs- og undirbúningsgreiðslu og greiddri yfirvinnu starfsmanns fyrir umrætt tímabil og eru viðmið stillt þannig að 15% næst fyrir það sem telst eðlileg frammistaða í samræmi við áætlanir hvert ár. Með hverri greiðslu kemur skýring á útreikningi frammistöðuávinninga.

Úttektir sem koma til útreiknings frammistöðuávinninga, og gerðar eru á vinnusvæðum, skulu ávalt kynntar leiðtoga eða umsjónarmanni svæðis í lok úttektar, sem kemur ábendingum um úrbætur á framfæri við starfsmenn.

Leggja skal áherslu á að starfsmenn séu meðvitaðir um stöðu frammistöðuávinninga á hverjum tíma og til hvaða úrbóta megi grípa til hækkunar ávinninga. Uppfærðir mælikvarðar frammistöðuávinninga skulu vera aðgengilegir öllum starfsmönnum. Endurgjöf um mælikvarða og umræða um úrbætur m.t.t. þeirra skal fara fram mánaðarlega hið minnsta og ná til allra starfsmanna.

Verði breytingar á grundvallarforsendum í rekstri sem áhrif geta haft á frammistöðuávinninginn geta aðilar farið fram á endurskoðun mælikvarðanna.

Rétt á frammistöðuávinningi eiga allir starfsmenn sem þessi samningur nær til.

Att Km
KPS

3 VINNUTÍMI

3.1 Dagvinna hjá dagvinnufólks

Dagvinna er 40 klst. á viku (virkur vinnutími 37 klst. og 5 mínútur) á tímabilinu frá kl. 07:00 til kl.18:00 mánudaga til fimmtudaga og 07:00 – 16:00 á föstudögum.

3.2 Yfirvinna dagvinnufólks

Fyrir vinnu dagvinnufólks umfram 40 klst. á viku og vinnu á helgidögum skv. grein 3.10.1 greiðist yfirvinnukaup. Fyrir vinnu á stórhátíðadögum skv. grein 3.10.2 greiðist stórhátíðarkaup. Um yfirvinnu á stórhátíðum skal greiða skv. grein 2.5.

3.3 Neysluhlé dagvinnufólks

Neysluhlé er 35 mínútur á dag og telst til vinnutíma. Ef unnið er í neysluhléi að beiðni yfirmanns greiðist yfirvinnukaup. Fá dagvinnumaður ekki matarhlé í yfirvinnu, greiðist matarhlé tvöfalt.

3.4 Reglubundið hlutastarf

Starfsmaður sem ráðinn er í hlutastarf fær greitt tímakaup fyrir vinnu umfram starfshlutfall sitt, dagvinnu á dagvinnutímabili, yfirvinnu utan dagvinnutímabils og á helgidögum og stórhátíðarkaup fyrir vinnu á stórhátíðardögum.

3.5 Fjarvistir frá vinnu

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.

3.6 Skráning vinnutíma

Starfsmaður telst vera við vinnu frá þeirri stundu sem hann mætir vinnuklæddur í byggingu 620 við upphaf vinnutíma, þar til hann lýkur vinnuskyldu sinni vinnuklæddur á sama stað í lok vinnutíma.

3.7 Kallvakt

Með samþykki starfsmanna er heimilt að láta mann gegna kallvakt eina viku í senn. Kallvaktir eru utan reglulegs vinnutíma, þ.e. frá vinnulokum á föstudegi til kl. 08:00 næsta föstudag.

Kallvaktarmönnum er þá skylt að vera tiltækir í síma og reiðubúnir að gegna kalli svo fljótt sem verða má. Gegni kallvaktarmaður kalli á eigin bíl, á hann rétt á greiðslu samkvæmt kílómetragjaldi Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

Veikist kallvaktarmaður skal leiðtogi útvega staðgengil fyrir hann.

Ef minna en 4 klst. eru milli útkalla þá telst það samfelldur tími gagnvart hvíldartímaákvæðum og eins ef kallvaktarmaður er kallaður út á tímabilinu kl. 16:00 - 06:00 þá skal hann fá 11 klst. hvíld eftir síðasta útkall fyrir upphaf reglulegs vinnutíma án skerðingar á launum. Kallvaktarmaður þarf ekki að koma til vinnu ef minna en 3 klst. eru til dagvinnuloka. Sé kallvaktarmaður sem hlotið hefur 11 klst. samfellda hvíld kallaður út eftir kl. 06:00 skal það útkall tengjast dagvinnu dagsins en greiðast sem útkall.

Greiðsla fyrir kallvaktir skal auk greiðslu fyrir útkall vera 33% af dagvinnutímakaupi viðkomandi manns fyrir hverja klst. á kallvakt.

3.8 Útkall

Þegar starfsmaður er kvaddur til vinnu utan reglulegs vinnutíma skal hann fá greiddan unninn tíma, þó aldrei skemur en fjórar klst., nema dagvinna eða vakt hefjist innan þriggja klst. frá því hann kom til vinnu.

Vinna sem unnin er í beinu framhaldi af reglulegum vinnutíma telst ekki útkall. Starfsmanni skal tilkynnt með minnst klukkutíma fyrirvara um að óskað sé eftir að hann vinni yfirvinnu.

Ef minna en 4 klst eru frá lokum fyrra útkalls og til upphafs þess næsta þá skal greitt fyrir útköllin eins og um samfelldan vinnutíma sé að ræða.

3.9 Samfelld vinna og breytingar á vinnutíma

Við sérstakar aðstæður, s.s. vegna bilana, brýnna viðgerða eða veðurs, getur verið ókleift að slíta vinnudegi / vakt og er þá greitt skv. grein 3.4.

Ef nauðsynlegt reynist að gera breytingar á vinnutíma skal haft samráð við hlutaðeigandi starfsmenn með það að markmiði að ná samkomulagi. Náist ekki samkomulag tekur breyting ekki gildi fyrr en að liðnum þremur mánuðum frá birtingu tilkynningar um breyttan vinnutíma.

3.10 Helgi- og stórhátíðadagar

3.10.1 Helgidagar eru:

- Skírdagur
- Annar í páskum
- Sumardagurinn fyrsti
- 1. maí
- Uppstigningardagur
- Annar í hvítasunnu
- Frídagur verslunarmanna
- Annar í jólum

3.10.2 Stórhátíðadagar eru:

- Nýársdagur
- Föstudagurinn langi
- Páskadagur
- Hvítasunnudagur
- 17. júní
- Aðfangadagur jóla eftir kl. 12:00
- Jóladaður
- Gamlársdagur eftir kl. 12:00

3.10.3 Tilfærsla fimmtudagsfrídaga

Heimilt er að semja við dagvinnufólk um að samningsbundið frí vegna uppstigningardags og sumardagsins fyrsta sé flutt á annan virkan dag, t.d. föstudag eða mánudag, eða tengt annarri frítöku starfsmanna.

3.11 Ferðir

Starfsmenn eiga við upphaf og lok venjulegs vinnudags á virkum dögum, svo og við vaktaskipti, kost á endurgjaldslausum ferðum milli álfversins og helstu þéttbýlisstaða. Þeir eru: Breiðdalsvík Egilsstaðir, Eskifjörður, Fáskrúðsfjörður, Neskaupstaður, Reyðarfjörður, Seyðisfjörður og Stöðvarfjörður.

Verði fjöldi starfsmanna færri en 5 á hverjum stað áskilur Fjarðaál sér rétt til þess að fella niður ferðir.

Kb1

GHT
AS
MPP

Þegar starfsmenn komast ekki til vinnu vegna ófærðar á akstursleiðum Fjarðaáls, á fyrirfram ákveðnum/skipulögðum vinnutíma, eru laun greidd. Laun eru ekki greidd vegna ófærðar, ef starfsmaður er veðurtepptur utan akstursleiða.

3.11.1 Ferða-, frágangs- og undirbúningsgreiðsla

Vegna ferða til og frá vinnu og þess tíma, sem varið er á vinnustað vegna vaktaskipta umfram það sem fram kemur á tímaáætlun, greiðist starfsmönnum sem svarar 0,9% af mánaðarlaun um skv. grein 2.1 vegna hvernar ferðar. Sama greiðsla kemur til vegna hvernar ferðar til vinnu á aukavakt, í útkall, á kallvakt og annarrar vinnu án tengsla við reglulegan vinnutíma.

3.12 Notkun eigin bifreiðar

Noti starfsmaður eigin bifreið í þágu og að beiðni atvinnurekanda, samkvæmt samkomulagi sem þeir gera, eða vegna ferða til og frá vinnustað vegna útkalls, á hann rétt á greiðslu fyrir hvern ekinn kílómetur skv. akstursskýrslu á gjaldi sem ákveðið er af ferðakostnaðarnefnd ríkisins.

3.13 Lágmarkshvöld

3.13.1 Daglegur hvíldartími

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags eða vaktar, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld.

Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að vinnutími fari umfram 13 klst.

3.13.2 Frávik og frítökuréttur

Við sérstakar aðstæður má lengja vinnulotu í allt að 16 klst. Verði því við komið skal starfsmaður fá 11 klst. hvíld í beinu framhaldi af vinnunni án skerðingar á launum.

Fái starfsmaður ekki 11 klst. hvíld á sólarhring m.v. venjubundið upphaf vinnudags (vinnusólarhringinn) skal veita uppbótahvöld sem hér segir:

Sé starfsmaður sérstaklega beðinn að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð ber að veita honum uppbótahvöld sem nemur 1½ klst. (dagvinnutímakaup) fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út ½ klst. (dagvinnutímakaup) 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, t.d. vegna hoppvakta, en þá er heimilt að stytta hvíldartíma í allt að 8 klst.

Heildarfrítökuréttur vegna vinnu á sama sólarhring getur þó aldrei orðið meiri en sem nemur tíu dagvinnutímum.

Uppsafnaður frítökuréttur skv. framangreindu skal koma fram á launaseðli og veittur í hálfum og heilum dögum utan annatíma í starfsemi Fjarðaáls 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 (vinnusólarhringur). Ef samfelld hvíld fer niður fyrir 8 klst. gildir grein 3.13.3.

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Ef útkalli lýkur á tímabilinu kl. 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.

3.13.3 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, 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.

Fái starfsmaður ekki 8 klst. hvíld á vinnusólarhringnum skal hann, auk frítökuréttar skv. grein 3.13.2, fá greidda 1 klst. í yfirvinnu fyrir hverja klst. sem hvíldin fer niður fyrir 8 klst.

3.13.4 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.

3.13.5 Frestun á vikulegum frídegi

Hjá dagvinnuöðrum er almennt miðað við að vikulegur frídagur sé á sunnudegi.

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 frídegi lengur þannig að starfsmaður fái samsvarendi hvíld innan 14 daga.

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

3.13.6 Hlé

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hlé ef daglegur vinnutími hans er lengri en sex klst. Neysluhlé teljast hlé í þessu sambandi. Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ og VSÍ frá 30. desember 1996 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma.

3.13.7 Frí í stað yfirvinnu

Heimilt er með samkomulagi starfsmanns og vinnuveitanda að starfsmenn safni allt að 5 frídögum (40 vinnustundir) á ári vegna yfirvinnu umfram vaktaplan á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar en yfirvinnuálagið er greitt út næsta útborgunardag. Þeir sem vilja nýta sér þennan rétt skulu í samráði við vinnuveitanda ákveða hvenær frí skal tekið.

4 VAKTAVINNA

4.1 Vaktir

Hluti starfsmanna Fjarðaáls vinnur á vöktum. Heimilt er að skipuleggja vaktir alla daga vikunnar, allan sólarhringinn, alla daga ársins.

Vakt hjá starfsmönnum í fullu starfi skal ekki vera lengri en 12 klst. og eigi skemmri en 8 klst.

Full vinna vaktavinnnumanna er 36 virkar vinnustundir að meðaltali á viku. Eftir 1. mars 2016 verður vinnuskylda vaktavinnnumanna 32,95 virkar vinnustundir að meðaltali á viku.

Vinna umfram starfshlutfall greiðist skv. grein 3.4.

4.2 Yfirvinna

Fyrir vinnu umfram 36 virkar vinnustundir að meðaltali í vaktavinnu á viku skal greiða yfirvinnukaup, en eftir 1. mars 2016 skal greiða yfirvinnukaup fyrir vinnu umfram 154 vinnustundir (142,77 virkar vinnustundir) að meðaltali á mánuði.

Sé unnin aukavakt á stórhátíðardegi samkvæmt grein 3.10.2, greiðist stórhátíðarkaup.

4.3 Álag á dagvinnukaup

Í vaktavinnu greiðist álag á dagvinnukaup sem hér segir:

	Tímabil	Álag á dagvinnukaup
Dagvinna	08:00-16:00	0%
Kvöldvakt, virka daga	16:00-24:00	33%
Helgarvinna	08:00-24:00	55%
Næturvinna	00:00-08:00	60%

4.3.1 Helgidaga- og stórhátíðarálag

Vaktavinnnumenn sem vinna á helgi- og stórhátíðardögum samkvæmt grein 3.10 halda mánaðarlaunum og vaktaálögum, auk þess greiðist sérstakt álag á hverja klukkustund sem reiknast með eftirfarandi hætti:

Helgidaga: Yfirvinnutaxti sem reiknast sem 1,0385% af mánaðarlaunum, að frádregnum dagvinnutaxta og meðal vaktaálagi (38,33%). Eftir 1. mars 2016 verður meðalvaktaálag 34,06%.

Stórhátíðardaga: Stórhátíðartaxti sem reiknast sem 1,375% af mánaðarlaunum að frádregnum dagvinnutaxta og meðal vaktaálagi (38,33%). Eftir 1. mars 2016 verður meðalvaktaálag 34,06%.

4.4 Hlé í vaktavinnu

Á 8 klst. vakt er tekið 35 mín. neyslhlé og á 12 klst. vakt eru neyslhlé samtals 55 mín. Neyslhlé eru tekin í samráði við starfsmenn þegar hentar starfsemi.

Óski yfirmaður eftir því að starfsmaður taki ekki neysluhlé á opnunartíma mótuneytis, skal greidd yfirvinna til viðbótar föstum launum í neysluhléi.

4.5 Niðurfelling og breyting vakta

Félaginu er heimilt að fella niður vaktir um stundarsakir og kveða vaktavinnumenn til að gegna störfum sínum í dagvinnu í fyrirvaralausum stöðvunum vegna viðhalds, bilana á búnaði verksmiðjunnar, svo og hráefnis- eða orkuskorts, enda haldi þeir vaktavinnulaunum allt að einum mánuði.

Aðrar niðurfellingar á vöktum, breyting á vaktaskiptan eða flutningi starfsmanna af vaktskipan ber að tilkynna þeim með þriggja mánaða fyrirvara.

4.6 Vetrarfrí vegna vinnu á helgidögum

Vegna vinnu á helgi- og stórhátíðardögum ávinna vaktavinnumenn sér 88 klst. vetrarfrí á dagvinnukaupi ár hvert. Innvinnsla miðast við 1. október til 30. september.

Heimilt er með samkomulagi starfsmanns og Fjarðaáls að greiðsla komi í stað orlofs.

Ákvæði þetta breytist frá og með 1. mars 2016 og verður vetrarfrí hluti af styttingu á vinnuskyldu niður í 154 vinnustundir.

Kb1
Asst
N/A

5 ORLOF

5.1 Orlofsdagar

Orlof fastráðinna starfsmanna er sem hér segir:

- Fyrstu 4 árin 26 daga orlof
- Næstu 3 árin 28 daga orlof
- Eftir það 30 daga orlof

Heimilt er að veita orlof umfram 20 daga utan sumarorlofstíma.

Starfsmaður sem öðlast hefur aukinn orlofsrétt vegna starfa hjá fyrri atvinnurekanda fær hann að nýju eftir þriggja ára starf hjá Fjarðaáli, enda hafi rétturinn verið sannreindur.

Umreikna skal orlofsdaga yfir í orlofsstundir og svarar hver orlofsdagur m.v. fullt starf til 8 stunda.

Þegar fastar vaktir hjá vaktavinnuönnum samanstanda af dagvinnu og yfirvinnu, skal aðeins telja þann hluta vaktar sem teljast dagvinnustundir til orlofstöku.

Þeir starfsmenn sem samkvæmt ósk Fjarðaáls fá ekki 20 orlofsdaga á tímabilinu 15. maí til 15. september skulu fá 25% lengingu á það sem á vantar 20 dagana.

5.2 Orlofslaun

Orlofslaun reiknast sem hér segir:

- 11,11% m.v. 26 daga orlof
- 12,07% m.v. 28 daga orlof
- 13,04% m.v. 30 daga orlof

Orlofslaun skulu greidd við upphaf orlofstöku ár hvert vegna liðins orlofsárs. Um orlof fer að öðru leyti eftir ákvæðum laga um orlof nr. 30/1987.

5.3 Veikindi og slys í orlofi

Veikist starfsmaður í orlofi innanlands, í landi innan EES svæðisins, Sviss, Bandaríkjunum eða Kanada það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal hann á fyrsta degi tilkynna það atvinnurekanda t.d. með símskeyti, rafpósti eða á annan sannanlegan hátt nema Force Majeure aðstæður hindri en þá um leið og því ástandi léttir.

Fullnægi starfsmaðurinn tilkynningarskyldunni, standi veikindin lengur en í 3 sólarhringa og tilkynni hann atvinnurekanda innan þess frests hvaða lækni annist hann eða muni gefa út læknisvottorð, á hann rétt á uppbótarorlofi jafnlangan tíma og veikindin sannanlega vöruðu. Vegna framangreindra aðstæðna skal starfsmaður ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði.

Atvinnurekandi 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 á tímabilinu 2. maí til 15. september, nema sérstaklega standi á. Sömu reglur og að ofangreindir gilda um slys í orlofi.

5.4 Launalaust leyfi

Starfsmenn geta sótt um leyfi án launa í allt að 12 mánuði samfelld eftir 5 ára starf. Leyfið er háð samþykki Fjarðaáls. Leyfi af þessu tagi er einungis veitt hverjum starfsmanni einu sinni nema um sé að ræða endurmenntun sem tengist starfi viðkomandi starfsmanns fyrir Fjarðaál. Leyfið skal veitt að fullnægðum eftirfarandi skilyrðum.

Starfsmaður skal sækja um slíkt leyfi með minnst 3 mánaða fyrirvara og ákveður næsti yfirmaður þá í samráði við starfsmann og samstarfsmenn hans hvenær leyfi hefst og hvenær því lýkur. Skal leitast við að veita leyfið sem næst umbeðnum tíma.

Í framkvæmd ákvæða þessa liðar um launalaust leyfi skal réttur starfsmanna til orlofs, orlofsuppbótar og desemberuppbótar miðast við þann tíma, sem þeir eru á launum á hlutaðeigandi tímabili. Uppgjör vegna framangreindra þátta fer fram þegar starfsmaður er kominn til starfa að nýju.

Starfsmaður skal tilkynna þremur mánuðum áður en leyfi lýkur hvort hann muni koma til starfa að nýju eða ekki. Fjarðaáli er ekki skylt að veita starfsmanni viðtöku til starfs aftur fyrr en að loknu umbeðnu leyfi að fullu.

5.5 Fæðingar- og foreldraorlof

5.5.1 Réttur til fæðingar- og foreldraorlofs

Um fæðingar- og foreldraorlof fer skv. lögum nr. 95/2000 um sama efni.

Verðandi foreldrar eiga rétt til nauðsynlegra fjarvista frá vinnu vegna mæðraskoðunar án frádráttar á launum þurfi slík skoðun að fara fram í vinnutíma.

Samkvæmt lögum um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000 skal fæðingarorlof reiknast til starfstíma við mat á starfstengdum réttindum, svo sem rétti til orlofstöku og lengingar orlofs samkvæmt kjarasamningum, starfsaldurshækkana, veikindaréttar og uppsagnarfrests. Sama gildir ef kona þarf að öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti.

Fæðingarorlof telst til unnins tíma við útreikning orlofsréttar, þ.e. réttar til frítöku en ekki orlofslauna. Að öðru leyti fer eftir lögum nr. 95/2000. Eftir eins árs starf hjá félaginu teljast fjarvistir vegna lögbundins fæðingarorlofs til starfstíma við útreikning desember- og orlofsuppbótar.

5.5.2 Styrkur í fæðingar- og foreldraorlofi

Fjarðaál greiðir mismun upp að 80% af meðaltali heildarlauna, þó aldrei meira en 80% af kr. 650.000 að frádreginni greiðslu frá Fæðingarorlofssjóði.

Hækki hámarksgreiðsla úr Fæðingarorlofssjóði, hækkar hámarksgreiðsla Fjarðaáls um sömu krónutölu. Dæmi: Hækki Fæðingarorlofssjóður hámarksgreiðslu úr kr. 370.000 í kr. 400.000, hækkar hámarksgreiðsla fyrirtækisins um kr. 30.000. Lækki hámarksgreiðsla úr Fæðingarorlofssjóði lækkar hámarksgreiðsla fyrirtækisins með samsvarandi hætti.

Í 13 gr. laga nr. 95/2000 kemur fram að greiðsla Fæðingarorlofssjóðs til starfsmanns skuli nema 80% af meðaltali heildarlauna, þar sem miðað er við tólf mánaða samfelld tímabil sem lýkur sex mánuðum fyrir fæðingarmánuð barns eða þann mánuð sem barn kemur inn á heimili við frumættleiðingu eða töku í varanlegt fóstur. Greiðsla fæðingarstyrks til starfsmanns í fæðingar- eða foreldraorlofi tekur mið af sama viðmiðunartímabili og sama meðaltali heildarlauna sem Fæðingarorlofssjóður vinnur eftir. Ákvæði þetta tekur breytingum til samræmis við breytingar á 13 gr. ofangreindra laga.

Samkvæmt reglum Fæðingarorlofssjóðs mega heildartekjur í fæðingarorlofi, þar með talið fæðingarstyrkur, ekki vera hærri en meðaltal heildarlauna á viðmiðunartímabili, án þess að til skerðingar/álags komi frá

Fæðingarorlofsjóði. Það er á ábyrgð viðkomandi starfsmanns að hafa yfirsýn yfir stöðu þessara mála á hverjum tíma.

Fæðingarstyrkur myndar ekki stofn til frammistöðuávinninga.

Ákvæði þetta tekur gildi frá og með 1. september 2015 og nær til fastráðinna starfsmanna sem eiga ónýttan rétt til fæðingarorlofs.

Dæmi 1 um útreikning á fæðingarstyrk: Meðaltalslaun per mánuð á viðmiðunartímabili Fæðingarorlofssjóðs kr. 550.000 * 80% = kr. 440.000 – kr. 370.000 = kr. 70.000 sem er fæðingarstyrkur greiddur af fyrirtækinu.

Dæmi 2: Meðaltalslaun per mánuð á viðmiðunartímabili Fæðingarorlofssjóðs kr. 750.000 (þ.e. kr. 100.000 hærrí en hámarksviðmið): kr. 650.000 * 80% = kr. 520.000 – kr. 370.000 = kr. 150.000 sem er hámarks fæðingarstyrkur greiddur af fyrirtækinu.

blps

ott
MPS MPS

6 GREIÐSLA LAUNA Í VEIKINDA- OG SLYSAFORFÖLLUM OG SLYSATRYGGINGAR

6.1 Laun í veikinda- og slysaforföllum

Starfsmaður skal á hverju 12 mánaða tímabili halda launum í veikinda- og slysaforföllum sem hér greinir:

- Á fyrsta starfsári hjá Fjarðaáli greiðast tveir dagar fyrir hvern unninn mánuð.
- Eftir eins árs samfelldt starf hjá Fjarðaáli, tveir mánuðir á hverjum 12 mánuðum.
- Eftir þriggja ára samfelldt starf hjá Fjarðaáli, þrjú mánuðir á hverjum 12 mánuðum.
- Eftir fimm ára samfelldt starf hjá Fjarðaáli, fjórir mánuðir á hverjum 12 mánuðum.
- Eftir tíu ára samfelldt starf hjá Fjarðaáli, sex mánuðir á hverjum 12 mánuðum.

Í veikinda- og slysaforföllum heldur starfsmaður mánaðarlaunum skv. grein 2.1 auk vaktaálags. Að auki er greidd föst yfirvinna og frammistöðuávinningur í allt að þrjú mánuði. Yfirvinna í skilningi þessarar greinar telst föst hafi hún verið samfelld í þrjú mánuði áður en forföll hófust.

Veikindaréttur skv. þessari grein er heildaréttur á hverju 12 mánaða tímabili án tillits til tegundar sjúkdóms.

Ef starfsmaður er fjarverandi vegna slyss í frítíma eða langtímaveikinda sem vara samfelld í einn mánuð eða lengur, á hann rétt á að fá greidda ferða- frágangs- og undirbúningsgreiðslu fyrir þann tíma sem er umfram einn mánuð.

6.2 Vinnuslys og atvinnusjúkdómar

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 sem rekja má til vinnunnar (atvinnusjúkdómur).

Fjarðaál greiðir útlagðan kostnað við læknishjálp vegna vinnuslysa og atvinnusjúkdóma, jafn lengi og starfsmaður nýtur launa, annan en þann sem almannatryggingar greiða.

6.3 Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum

Fyrstu sex mánuði í starfi hjá Fjarðaáli er foreldri heimilt að verja tveimur vinnudögum fyrir hvern unninn mánuð, til aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 16 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Eftir 6 mánaða starf verður rétturinn 12 vinnudagar (96 dagvinnustundir) á hverju 12 mánaða tímabili, og heldur starfsmaður mánaðarlaunum skv. grein 2.1 auk fastrar yfirvinnu, vaktaálags og frammistöðuávinnings.

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

Starfsmaður á rétt á leyfi frá störfum þegar um óviðráðanlegar (Force Majeure) og brýnar fjölskylduástæður er að ræða vegna sjúkdóms eða slyss sem krefjast tafarlausrar nærveru starfsmanns. Starfsmaður á ekki rétt á launum frá Fjarðaáli í framangreindum tilvikum.

6.4 Tilkynning veikinda og læknisvottorð

Veikist starfsmaður og geti af þeim sökum ekki sótt vinnu, skal hann án tafar tilkynna það símleiðis til leiðtoga. Auk þess ber að tilkynna fjarvist til fjarvistarskráningar skv. reglum Fjarðaáls, eða skila læknisvottorði. Þetta á við um allar veikindafjarvistir, hvort sem um er að ræða eigin veikindi eða veikindi barna.

KOS
Ett
KOS
alþd

Sinni starfsmaður ekki tilkynningaskyldur er litið svo á að um óleyfilega fjarvist sé að ræða. Ekki eru greidd laun fyrir óleyfilega fjarvist.

Fjarðaál getur krafist þess að trúnaðarlæknir félagsins staðfesti veikindi.

Fjarðaál getur óskað eftir vottorði trúnaðarlæknis félagsins um starfshæfni áður en starfsmaður hefur störf að nýju eftir veikindi sem varið hafa að lágmarki í 3 vikur samfellt til að tryggja öryggi og velferð starfsmanna þegar snúið er aftur til vinnu eftir veikindi.

Ef læknisvottorðs er krafist, skal það vera starfsmanni að kostnaðarlausu.

6.5 Slysatryggingar

6.5.1 Gildissvið og undantekningar

Skyld er atvinnurekanda að tryggja launafólk það, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða, varanlegri læknisfræðilegri örorku og/eða tímabundinni örorku af völdum slyss við vinnu eða á eðlilegri leið frá heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis. Ef starfsmaður hefur vegna starfs síns viðlegustað utan heimilis, kemur viðlegustaður í stað heimilis, en tryggingin tekur þá einnig til eðlilegra ferða milli heimilis og viðlegustaðar.

Vátrygging gildir í ferðum innanlands og utan sem farnar eru á vegum atvinnurekanda.

Tryggingin skal ná til slysa, er verða við íþróttaiðkun, keppni og leiki, enda hafi slíkt farið fram á vegum atvinnurekanda eða starfsmannafélags og ætlast sé til þátttöku í slíkri iðkun sem hluti af starfi starfsmanna. Ekki skiptir máli að þessu leyti hvort slysið verður á hefðbundnum vinnutíma eða utan hans. Undanskilin eru slys er verða í hnefaleikum, hvers konar glímu, akstursíþróttum, drekaflugi, sviðflugi, teygjustökki, fjallaklifri sem krefst sérstaks búnaðar, bjargsigi, froskkófun og fallhlífastökki.

Tryggingin greiðir ekki bætur vegna slyss, sem hlotist hefur af notkun skráningarskyldra vélknúinna ökutækja og er bótaskyld skv. lögboðinni ökutækjetryggingu, hvort heldur ábyrgðartryggingu eða slysatryggingu ökumanns og eiganda skv. umferðarlögum.

Tryggingin tekur gildi gagnvart starfsmanni þegar hann hefur störf fyrir atvinnurekanda (fer á launaskrá) og fellur úr gildi þegar hann hættir störfum.

6.5.2 Vísitala og vísitölutenging bóta

Vátryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluerðs til verðtryggingar sem gildir frá 1. desember 2014 (422,3) og breytast fyrsta dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölunnar.

Bótarfjárhæðir reiknast á grundvelli vátryggingarfjárhæða á slysdegi en breytast með vísitölu neysluerðs til verðtryggingar eins og hér segir:

Bótarfjárhæðir breytast í réttu hlutfalli við breytingu vísitölunnar frá slysdegi til uppgjörsdags.

6.6 Dánarbætur

Valdi slys dauða vátryggðs innan þriggja ára frá slysdegi, greiðast réttthafa dánarbætur að frádregnum þegar útgreiddum bótum fyrir varanlega læknisfræðilega örorku vegna sama slyss.

Dánarbætur eru:

- 1. Ef hinn látni var ókvæntur/ógift og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri (67 ára eða eldri) kr. 1.915.559. Réttthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.
- 2. Ef hinn látni var ókvæntur/ógift en lætur eftir sig barn (börn) undir 18 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum (67 ára og eldri) kr.5.748.033. Réttthafar þessara dánarbóta

Handwritten signatures and initials in blue ink.

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, eru bætur til maka kr. 9.380.244. Réttthafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðar-/samvistaraðili.
- 4. Til hvers ólöggráða barns sem hinn látni fór með forsjá með eða greiddi meðlag með samkvæmt barnalögum nr. 76/2003 skulu bætur vera jafnháar heildarfjárhæð barnalífeyris skv. almannatryggingalögum hverju sinni, sem það hefði átt rétt til vegna andlátsins til 18 ára aldurs. Um er að ræða eingreiðslubætur. Við útreikning bóta skal miðað við fjárhæð barnalífeyris á dánardegi. Bætur til hvers barns skulu þó aldrei nema lægri fjárhæð en kr. 2.988.677. Skulu bætur til barna greiddar út til þess sem fer með forsjá þeirra eftir andlát váttryggðs. Til hvers ungmennis á aldrinum 18-22 ára, sem áttu sama lögheimili og hinn látni og voru sannanlega á framfærslu hans skulu bætur vera kr. 747.169. Hafi hinn látni verið eini framfærandi barns eða ungmennis hækka bætur um 100%.
- 5. 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.
- 6. Dánarslysabætur greiðast einungis samkvæmt einum af töluliðum 1, 2 eða 3. Til viðbótar við bætur skv. 2. og 3. tölulið geta komið bætur samkvæmt 4. tölulið.

6.6.1 Bætur vegna varanlegrar örorku

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli læknisfræðilegar afleiðingar slyss. Skal varanleg örorka metin til stiga samkvæmt töflu um miskastig, sem gefnar eru út af Örorkunefnd og skal matið miðast við heilsufar tjónþola eins og það er þegar það er orðið stöðugt. Grunnfjárhæð örorkubóta er kr. 17.035.455. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að;

- fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 170.355.-
- fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 340.708.-
- fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 681.416.-
- bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 46.847.366.-

Örorkubætur skulu jafnframt taka mið af aldri tjónþola á slysdagi þannig að bætur lækki um 2% fyrir hvert aldursár eftir 50 ára aldur. Eftir 70 ára aldur lækki bætur um 5% af grunnfjárhæð fyrir hvert aldursár. Aldurstenging örorkubóta skal þó aldrei leiða til meiri skerðingar en 90%.

6.6.2 Bætur vegna tímabundinnar örorku

Valdi slys tímabundinni örorku skal trygging greiða dagpeninga í hlutfalli við starfsorkumissinn fjórum vikum frá því slys átti sér stað og þar til starfsmaður verður vinnufær eftir slysið eða þar til örorkumat hefur farið fram, þó ekki lengur en í 37 vikur.

Dagpeningar vegna tímabundinnar örorku eru kr. 37.359. á viku. Ef starfsmaður er vinnufær að hluta greiðast dagpeningar hlutfallslega.

Dagpeningar úr tryggingu greiðast til atvinnurekanda meðan starfsmaður fær greidd laun samkvæmt kjarasamningi eða ráðningarsamningi, en síðan til starfsmanns.

6.6.3 Önnur ákvæði

Öllum atvinnurekendum ber að kaupa tryggingu hjá tryggingafélagi með starfsleyfi hér á landi sem fullnægir ofangreindum skilyrðum kjarasamningsins um slystryggingar.

Að öðru leyti en tiltekið er í þessum kafla samningsins skulu gilda um trygginguna skilmálar viðkomandi tryggingafélags og ákvæði laga um váttryggingarsamninga nr. 30/2004.

Ofangreind ákvæði um slystryggingar og nýjar bótafjárhæðir taka til slysa sem verða eftir 1. desember 2014.

Handwritten signatures and initials in blue ink.

7 HEILSUVERND STARFSMANNA, ÖRYGGI, HLÍÐARBÚNAÐAR, HLÍÐARFÖT OG TJÓN Á FATNAÐI OG MUNUM

7.1 Heilsa og vinnuöryggi

Fjarðaál leggur mikla áherslu á heilsu og vinnuöryggi á vinnustaðnum. Er vinnustaðurinn reykt- og vímuefnalaus. Mun Fjarðaál gera viðeigandi ráðstafanir innan ramma laga og reglna til að tryggja að starfsmenn séu ekki undir áhrifum áfengis og vímuefna á vinnustað.

Við ráðningu starfsmanna fer fram heilsufarsskoðun. Regluleg heilsufarsskoðun starfsmanna skal fara fram eigi sjaldnar en einu sinni á ári eftir ákvörðun trúnaðarlæknis.

Heilsufarsskoðun er ætlað að sannreyna að starfsmaður hafi heilsu til starfa án þess að verða sjálfum sér eða öðrum til skaða. Skoðunin er framkvæmd af viðurkenndum heilbrigðissérfræðingum og mun skoðunin og meðferð persónuupplýsinga fara skv. lögum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og lögum um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga.

7.2 Öryggisbúnaður

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

Fjarðaál leggur starfsmönnum til hlífðarföt sem einungis er heimilt að nota á vinnustaðnum. Hlífðarföt skulu merkt hverjum starfsmanni og skilin eftir á vinnustaðnum í lok vinnudagsins til hreinsunar.

Starfsmönnum skulu lögð til verkfæri og vinnutæki þeim að kostnaðarlausu. Það er sameiginleg ábyrgð Fjarðaáls og starfsmanna, að öll verkfæri og vinnutæki séu í góðu lagi, þannig að þau valdi ekki slyshættu.

Fjarðaál leggur starfsmönnum til, þeim að kostnaðarlausu, hlífðarbúnað svo sem hlífðarvettlinga, hlífðarsvuntur, öryggisbelti, öryggisgleraugu, öryggisgrímur, öryggishjálma, öryggisskó og sokka, við þau störf þar sem slíks búnaðar er krafist samkvæmt öryggisreglum, enda er starfsmönnum skylt að nota hann.

Starfsmenn skulu fara vel með hlífar og hlífðarföt, verkfæri og öryggisbúnað sem Fjarðaál leggur þeim til. Allur fatnaður, vinnutæki, vinnutól og öryggisbúnaður er einungis ætlaður til notkunar á vinnustað og vegna vinnu hjá Fjarðaáli. Útbúnaði sem starfsmenn hafa fengið samkvæmt ákvæðum þessarar greinar skulu þeir skila er þeir hætta sem starfsmenn Fjarðaáls.

7.3 Tjón á fatnaði og munum

Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á nauðsynlegum, algengum fatnaði og munum við vinnu sína, svo sem úrum, gleraugum, o.s.frv., skal það bætt samkvæmt mati. Slíkt tjón verða einungis bætt ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Eigi skal bæta slíkt tjón verði það vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanna.

7.4 6.4 Sjúkragögn

Nauðsynleg sjúkröggn og lyf skulu vera tiltæk á vinnustað.

8 FÉLAGSGJÖLD, SJÚKRASJÓÐA-, ORLOFSSJÓÐA- OG LÍFEYRISSJÓÐAIÐGJÖLD OG STARFSMENNTAGJÖLD

8.1 Félagsgjöld

Fjarðaál tekur að sér að innheimta félagsgjald starfsmanns til viðkomandi stéttarfélags í samræmi við samþykktir stéttarfélagsins.

8.2 Iðgjöld til sjúkra- og orlofssjóða

Í sjúkrasjóði viðkomandi stéttarfélaga greiðir Fjarðaál 1% af heildarlaunum starfsmanna.

Í orlofssjóði greiðir Fjarðaál samkvæmt ákvæðum almennra kjarasamninga Samtaka atvinnulífsins og hlutaðeigandi stéttarfélaga sem aðild eiga að samningi þessum.

8.3 Starfsmenntagjöld

Um gjöld til starfsmennta- og eftirmenntunarsjóða fer eftir almennum kjarasamningum Samtaka atvinnulífsins og hlutaðeigandi landssambanda.

Iðnaðarmenn skulu að auki eiga kost á að sækja af eigin frumkvæði fagtengd námskeið hjá viðurkenndum eftirmenntunarstofnunum til að þess að fylgjast með breytingum í sinni faggrein.

8.4 Iðgjöld í Starfsendurhæfingarsjóð

Fjarðaál greiðir 0,13% af öllum launum starfsmanna til Starfsendurhæfingarsjóðs sem starfar samkvæmt sérstöku samkomulagi aðila vinnumarkaðarins.

8.5 Iðgjöld til lífeyrissjóða

Iðgjöld til lífeyrissjóðs viðkomandi starfsgreinar eða starfshóps greiðist af öllu starfsfólki 16 ára til 70, sem tekur laun samkvæmt samningi þessum.

Iðgjöld af öllum launum er 12%. Starfsmaður greiðir 4% en Fjarðaál 8%.

Leggi starfsmaður a.m.k. 2% viðbótarframlag í séreignarsjóð skal móttframlag Fjarðaáls vera sama hlutfall allt að 4%.

Verði hækkun á iðgjöldum til lífeyrissjóða á samningstímanum í samningum SA við aðildarfélög ASÍ hækka iðgjöld til samræmis við það.

8.6 Skil á iðgjöldum

Félags-, sjúkra- og orlofssjóðsgjöldum skal skila mánaðarlega til hlutaðeigandi félags. Um skil á iðgjöldum til lífeyrissjóða vísast til samnings ASÍ og Samtaka atvinnulífsins frá 12. desember 1995 með síðari breytingum og reglugerða viðkomandi lífeyrissjóða.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'KPM' and 'Jóhanna'.

9 STARFSMENNTAMÁL

9.1 Námskeiðshald

Aðilar munu nýta sér þær endurmenntunarstofnanir í þjóðfélaginu sem fyrir hendi eru á hverjum tíma, auk þess sem haldin verða námskeið innan Fjarðaáls ýmist með leiðbeinendum utan að eða undir handleiðslu stjórnenda og annarra starfsmanna Fjarðaáls. Að jafnaði skal fjöldi félagsmanna hvors stéttarfélags sem sótt geta slík námskeið á sama almanaksári takmarkast við þriðjung miðað við 40 klst. námskeið. Komi upp ágreiningur um röð skulu viðkomandi framkvæmdastjóri og trúnaðarmaður fjalla um hann.

9.2 Námskeiðsgjöld og launagreiðslur

Sitji eða sæki starfsmaður námskeið í frítíma eða á frívakt skal greiðslum fyrir sókn námskeiða haga þannig að fyrir hvern 8 klst. námskeiðshluta greiðist 1/21,67 hluta reglulegra mánaðarlauna og hlutfallslega eftir lengd námskeiða. Fjarðaál greiði námskeiðsgjöld.

9.3 Stóriðjuskóli Fjarðaáls

Stóriðjunámið er formlegt nám og er tilgangur þess að auka verðmætasköpun og styrkja samkeppnisstöðu stóriðjufyrirtækja, auka öryggi við vinnu, auka starfs- og samskiptahæfni, auðvelda innleiðingu breytinga, auka starfsánægju og gera vinnustaðinn eftirsóknarverðari. Markmiðið er að dýpka þekkingu starfsmanna í fögum sem tengjast starfinu og auka sjálfstraust fólks og getu til að mennta sig frekar. Námið verður að hluta metið til eininga í framhaldsskólakerfinu og nýttast þær einingar til frekara náms ef starfsmenn kjósa svo.

Nám í stóriðju er tvíþætt, það skiptist í grunnnám og framhaldsnám. Annars vegar er um að ræða grunnnám, þriggja anna þar sem hver kennslustund er 50 mínútur. Grunnnámið er 358 kennslustundir 50 mínútna langar, sem jafngildir 447,5 kennslustundum 40 mínútna löngum. Framhaldsnámið er fjórar annir, 462 kennslustundir 50 mínútna langar, sem jafngildir 577,5 kennslustundum 40 mínútna löngum. Allt námið telur því sjö annir.

Gert er ráð fyrir að á fyrstu önn sæki nemendur skipulagða kennslu, en á seinni önnum fækkar kennslustundum sem nemendur þurfa að sækja og í auknum mæli notast við dreifnámsfyrirkomulag. Gert er ráð fyrir að nemendur sæki námið að hluta til í eigin tíma og að hluta til í vinnutíma og greiðir Fjarðaál helming þeirra stunda sem starfsmaður þarf að sækja vegna námsins, eða 1/21,67 fyrir helming sótttra kennslustunda, að jafnaði 16 vinnustundir á mánuði.

Grunnnámið er ætlað framleiðslustarfsmönnum eingöngu. Framhaldsnámið er ætlað iðnaðarmönnum og þeim sem hafa lokið grunnnáminu. Inntöskuskilyrði til grunnnáms eru þau að framleiðslustarfsmenn eiga rétt á að sækja um grunnnámið hafi þeir starfað hjá Fjarðaáli í a.m.k. þrjú ár og einu gildir hvort þeir hafa starfað sem framleiðslustarfsmenn á vöktum eða í dagvinnu. Starfsmenn þurfa að skrifa stutta greinargerð á þar til gert umsóknareyðublað, umsókn sinni til stuðnings. Umsóknir verða teknar fyrir og ræddar á fundum með leiðtogum til að fá úr því skorið að viðkomandi sé vel að inngöngu í skólann kominn. Mikilvægt er að starfsmönnum sem sýnt hafa framfarir og staðið sig vel starfi, eru með góðar mætingar og sýna eindregin vilja til að starfa hjá Fjarðaáli til lengri tíma njóti þess þegar umsóknir þeirra eru teknar til umsagna. Að fengnum umsögnum leiðtoga fer endanlegt val á nemum fram í samráði við framkvæmdastjóra viðkomandi ferlis. Þá liggja til grundvallar öll gögn sem safnað hefur verið um mætingar, frammistöðu og starfsreynslu, auk greinargerðar frá starfsmanni. Sömu inntöskuskilyrði eru fyrir framhaldsnámið. Þeir sem ljúka grunnnámskeiði geta hins vegar sótt um að komast á næsta framhaldsnámskeið sem haldið verður.

Framleiðslustarfsmenn hljóta launahækkun samkvæmt launatöflu í grein 2.1.1 og 2.1.2 að námi loknu og vottun á námslokum og skírteini frá kennara hefur verið afhent. Iðnaðarmenn og framleiðslustarfsmenn sem ljúka framhaldsnámi hljóta launahækkun að námi loknu samkvæmt launatöflu í greinum 2.1.1, 2.1.2, 2.1.5 og 2.1.6 og vottun á námslokum og skírteini frá kennara hefur verið afhent.

Stóriðjuskólinn er starfræktur í samvinnu við Austurbrú og Verkmenntaskóla Austurlands, sem annast kennslu í skólanum í samvinnu við fræðslustjóra Fjarðaáls. Sérfræðingar Fjarðaáls munu einnig koma að kennslunni sem og aðrir utanaðkomandi leiðbeinendur þar sem það á við.

9.4 Iðnnemar

Fjarðaál tekur iðnnema til vinnustaðanáms skv. námskrá í viðkomandi grein og ber ábyrgð á að neminn fái þjálfun í öllum þáttum námsins.

Fjarðaál skal sjá til þess að allir iðnnemar fái eðlilegan tíma til æfinga til sveinsprófs.

Fjarðaál greiðir allan kostnað við sveinspróf þeirra iðnnema sem eru á samningi hjá Fjarðaáli.

Kb1
alpa

10 RÁÐNINGARSAMNINGAR OG HLUTASTÖRF

10.1 Staðfesting ráðninga

Um staðfestingu ráðninga fer skv. samkomulagi Samtaka atvinnulífsins og ASÍ frá 10. apríl 1996 um skyldu vinnuveitanda að ganga frá skriflegum ráðningarsamningi eða skriflegri staðfestingu ráðninga við starfsmenn.

Brjótí atvinnurekandi gegn ákvæðum þessarar greinar getur það varðað hann skaðabótum.

10.2 Réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi

Starfsmenn sem vinna reglubundið hlutastarf (fyrirfram umsamið starf/starfshlutfall), hvort sem er hluta úr degi eða hlutastarf með öðrum hætti, skulu njóta sama réttar til greiðslu samningsbundinna og lögbundinna áunninna réttinda, svo sem um frídaga, veikinda- og slysdaga, uppsagnarfrests, starfsaldurshækkana, o.fl., og þeir sem vinna fullan vinnudag og skulu greiðslur miðaðar við starfshlutfall og venjulegan vinnudag viðkomandi starfsmanns.

Ef starfshlutfall starfsmanns í hlutastarfi er viðvarandi hærra en ráðningarsamningur segir til um mun Fjarðaál svo sem kostur er taka tillit til óska hans um breytingu á ráðningarsamningi hvað varðar starfshlutfall.

Nánnar fer um starfsmenn í hlutastörfum samkvæmt samningi ASÍ og SA um hlutastörf og eftir því sem við á lögum um starfsmenn í hlutastarfi.

10.3 Tímabundin úrræði vegna skertrar starfsgetu

Fjarðaál vill auka sveigjanleika vinnutíma og vinnufyrirkomulags og þannig bæta aðstöðu þeirra sem tímabundið af einhverjum ástæðum hentar ekki að vinna í núverandi vinnufyrirkomulagi. Þannig vill Fjarðaál skapa jafnvægi milli eftirspurnar eftir dagvinnu og/eða hlutastörfum og þarfa Fjarðaáls fyrir vinnuframlag sem ekki er bundið við 24 tíma hringrás.

Með þessum sveigjanleika er gert ráð fyrir að útvega allt að 3-4 starfsmönnum störf við hæfi til skemmri tíma frá öðrum vinnustað á verksmiðjussvæðinu samkvæmt ábendingu trúnaðarlæknis Fjarðaáls, vegna skertrar starfsgetu á fyrri vinnustað, t.d. eftir slys eða veikindi eða af öðrum ástæðum. Um þennan hluta starfsmanna gildir að ef tilfærslan leiðir til lækkunar á launum kemur lækkunin ekki til framkvæmda fyrr en 6 mánuðir eru liðnir.

Fjarðaál mun einnig, hér eftir sem hingað til, leitast við að aðstoða starfsmenn sem ekki hentar að vinna hjá Fjarðaáli að finna sér annan farveg með samvinnu við verktakafyrirtæki á svæðinu.

10.4 Tímabundnar ráðningar

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

11 UPPSAGNARFRESTUR OG STARFSLOK

11.1 Reyndlutími og uppsagnarfrestur

Uppsagnarfrestur er gagnkvæmur og skal hann vera ein vika m.v. vikuskipti á fyrstu þremur mánuðunum, sem er reynslutími, næstu níu mánuði skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 1 mánuður m.v. mánaðamót, en eftir 12 mánaða starf skal uppsagnarfrestur vera þrjú mánuðir m.v. mánaðarmót.

11.2 Starfslok

Við uppsögn starfsmanns eftir 10 ára starf hjá félaginu, skal uppsagnarfrestur vera 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir ef hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara.

11.3 Starfslok vegna langra fjarvista

Starfsmaður, sem fengið hefur veikindaforföll að fullu greidd samkvæmt 6 kafla og verið að því loknu frá vinnu vegna veikinda sem svarar uppsagnarfresti, telst að þeim tíma liðnum ekki lengur starfsmaður Fjarðaáls. Þegar starfsmaður hefur náð heilsu á ný skal honum gefinn kostur á starfi við sitt hæfi þegar slíkt starf losnar, enda hafi hann tilkynnt félaginu þegar hann varð vinnufær að nýju að hann sæktist eftir endurráðningu.

11.4 Riftun ráðningar / fyrirvaralaus uppsögn

Uppsagnarákvæði skv. kafla þessum gilda þó ekki ef starfsmaður sýnir vítaverða vanrækslu í starfi sínu, eða Fjarðaál gerist brotlegt gagnvart starfsmanni. Til vítaverðar vanrækslu telst í þessu sambandi m.a. ef starfsmaður mætir ítrekað of seint til vinnu sinnar, ítrekað eða langvarandi fjarvistir frá vinnu án leyfis eða gilda ástæðna, svo og ef starfsmaður óhlýðnast réttmætum fyrirmælum yfirmanns.

Brot á öryggisreglum sem stofna lífi og limum starfsmanna, svo og eignum Fjarðaáls í voða, skal varða brottvikningu án undangenginna aðvarana.

Trúnaðarmanni skal gefinn kostur á að kynna sér mál af þessu tagi.

11.5 Áunnin réttindi

Áunnin réttindi starfsmanna skulu haldast við endurráðningu innan eins árs. Á sama hátt skulu áunnin réttindi taka gildi á ný eftir eins mánaðar starf ef endurráðning verður eftir meira en eitt ár, en innan þriggja ára. Starfsmaður, sem unnið hefur eitt ár eða lengur samfelld hjá Fjarðaáli, skal á sama hátt njóta áunninna réttinda á ný eftir þriggja mánaða starf, ef til endurráðningar kemur eftir meira en þriggja ára starfshlé en þó innan fimm ára.

Kb1



12 TRÚNAÐARMENN

12.1 Kosning trúnaðarmanna

Trúnaðarmenn eru sjö talsins kosnir af starfsmönnum. Þar af kjósa rafiðnaðarmenn einn trúnaðarmann, véliðnaðarmenn einn trúnaðarmann, framleiðslustarfsmenn tvo trúnaðarmenn og allir starfsmenn sem eftir þessum samningi vinna kjósa sameiginlega þrjá trúnaðarmenn. Að kosningu lokinni tilnefnir viðkomandi stéttarfélag trúnaðarmennina.

12.2 Störf 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 með hugmyndir um atriði sem betur mættu fara. Að öðru leyti skulu trúnaðarmenn stuðla að sem eðlilegustu samstarfi innan fyrirtækisins 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 hlutaðeigandi yfirmann eða stjórnendur Fjarðaáls til að ráða þeim til lykta. Skal trúnaðarmaður með vitund næsta yfirmanns, verja þeim tíma sem þörf krefur á vinnustað til trúnaðarmannastarfa sinna í þágu starfsmanna eða stéttarfélags og laun hans skerðast ekki af þeim sökum. Trúnaðarmaður sinnir sínum störfum í samráði við yfirmann og gerir yfirmanni grein fyrir þeim tíma sem fer í trúnaðarmannastörf.

12.3 Aðgangur að gögnum

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

12.4 Aðaltrúnaðarmaður

Trúnaðarmenn skulu kjósa sér formann til tveggja ára úr sínum hópi. Formaður trúnaðarmanna er aðaltrúnaðarmaður starfsmanna.

Aðaltrúnaðarmaður hefur sama verkefni og trúnaðarmenn og tekur við málum, sem um semst milli þeirra og málefnum, sem varða verksvið fleiri en eins trúnaðarmanns.

12.5 Trúnaðarmannanámskeið

Trúnaðarmönnum skal gefinn kostur á að sækja viðurkennd námskeið og taka þátt í starfi trúnaðarmanna viðkomandi verkalýðsfélags, sem miða að því að gera þá hæfari í starfi. Hver trúnaðarmaður á rétt á að verja samtals tveimur vikum á ári án skerðingar á föstum launum, til þessara starfa.

12.6 Aðstaða trúnaðarmanna

Trúnaðarmenn hafa til umráða sameiginlega aðstöðu ásamt tölvu og síma. Þeir hafa einnig aðstöðu til fundarhalds í samráði við framkvæmdastjórn. Hver trúnaðarmaður skal hafa aðgang að læstri hirslu hver á sínum vinnustað.

12.7 Fundir á vinnustað

Aðaltrúnaðarmanni er heimilt að boða til fundar með einstökum hópum starfsmanna í samráði við stjórnendur Fjarðaáls. Sé þess kostur skal halda fundina í tengslum við vaktskiptafundi. Aðaltrúnaðarmaður getur óskað þess að starfsmönnum stéttarfélaga sé heimil þátttaka. Um aðra þjónustu stéttarfélaga við starfsmenn á vinnustað fer skv. samkomulagi.

12.8 Öryggistrúnaðarmenn

Um kosningu öryggistrúnaðarmanna og starfssvið þeirra fer skv. lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.

Fjarðaál skal sjá um að öryggistrúnaðarmenn fái viðeigandi fræðslu og þjálfun með því að sækja námskeið varðandi aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum sem gera þeim kleift að afla sér grunnþekkingar á málum er snerta aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á viðkomandi vinnustað. Hver öryggistrúnaðarmaður á rétt á að verja samtals tveimur vikum á ári án skerðingar á föstum launum, til þessara starfa.

12.9 Þátttaka trúnaðarmanna í nefndarstarfi

Tryggja skal aðkomu trúnaðarmanna í nefndum sem stofnaðar eru og varða málefni starfsmanna.

13 GILDISTÍMI O.FL.

13.1 Gildistími

Samningur þessi gildir frá og með 1. mars 2015 til 29. febrúar 2020 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar. Fylgiskjöl þau, sem fylgja samningi þessum, eru hluti hans.

Kjarasamningur þessi er vinnustaðasamningur í skilningi 4. mgr. 5. gr. laga nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur. Um endurnýjun hans fer skv. viðræðuáætlun sem fylgir samningi þessum og telst hluti hans.

Verði tafir á gerð nýs samnings, mun launaliður hans gilda frá 1. mars 2020 komi ekki til boðunar vinnustöðvunar.

13.2 Endurskoðunarákvæði

Ekki eru endurskoðunarákvæði á samningstímanum.

13.3 Takmörkun á rétti til vinnustöðvunar

Stéttarfélögin skuldbinda sig til þess að grípa ekki til samúðarverkfalla né annarra aðgerða sem raskað gætu starfsemi félagsins á gildistíma samningsins. Félagið skuldbindur sig til þess að grípa ekki til verkbanns á sama tíma.

13.4 Ákvæði um vinnustöðvun

Stéttarfélögin og Fjarðaál munu taka upp viðræður um kjarasamninga minnst átta vikum áður en gildistíma samnings lýkur. Náist samningar ekki og stéttarfélögin meti fundi árangurslaus, þrátt fyrir milligöngu ríkissáttasemjara, hafa félögin heimild til að boða til verkfalls skv. lögum nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeildur, með eftirfarandi takmörkunum.

Boðað verkfall komi fyrst til framkvæmda 6 mánuðum eftir að boðunin hefur verið samþykkt í atkvæðagreiðslu.

- Á þeim tíma munu stéttarfélögin og Fjarðaál setja upp samningaáætlun í samvinnu við ríkissáttasemjara og vinna að lausn deilunnar.
- Unnið verði að undirbúningi niðurkeyrslu af hendi Fjarðaáls og skipulag við það útbúið.
- Verði boðað til vinnustöðvunar fellur ákvæði um afturvirkni nýs samnings úr gildi.

Þegar boðað verkfall kemur til framkvæmda mun niðurkeyrsla og stöðvun kera verða framkvæmd á allt að þriggja mánaða tímabili samkvæmt áætlun Fjarðaáls. Fjarðaál mun með a.m.k. tveggja vikna fyrirvara áður en verkfall á að komast til framkvæmda tilkynna stéttarfélagunum um hvernig dregið verður úr framleiðslu og öðrum verkefnum og hvaða starfsmenn fara í verkfall í viku hverri. Fjarðaáli er heimilt að endurskoða reglulega þá áætlun.

13.5 Atkvæðagreiðsla um samninginn

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp á lögformlegan hátt, sbr. 5. gr. laga nr. 80/1938, um stéttarfélag og vinnudeilur, með síðari breytingum. Atkvæðisrétt um samning þennan eiga starfsmenn Fjarðaáls sem heyra undir gildissvið samningsins og eru fullgildir félagar í hlutaðeigandi félögum.

Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl.16:00 þann 17. ágúst 2015 skoðast hann samþykktur.

Reyðarfirði, 17. júlí 2015

f. h. Alcoa Fjarðaáls sf

Magnúfriður Þórn.
Guðmúndur Björg Hauksd.

f. h. AFLs Starfsgreinafélags / Rafiðnaðarsambands Íslands

Ásgeir Þórnur
Krisjan Þórnur Þórnur
Karl Sigurðsson
Gunnar Ljósar Þórnur
Jón Þórnur
Kristján Davíðsson
Bergur Þórnur Sigurðardóttir
Adalsteinn Þórnur Magnússon
Ragna Högnur
Ólafur Jón Jónsson
Þórnur Þórnur
Sverur Órn Þórnur
Egget Hákonurson
Björgur Guðmúndur.

ott
MPL

14 FYLGISKJÖL OG BÓKANIR

14.1 Fylgiskjal 1 – Launatöflur

14.1.1 Mánaðarlaun framleiðslustarfsmanna í vaktavinnu frá 1. mars 2015

	0-1 ár	1-2 ár	2-4 ár	4-6 ár	6-8 ár	8-10 ár	10+ ár
Framleiðslustarfsmaður 1	228.589	240.018	244.590	249.161	253.734	258.305	262.876
Framleiðslustarfsmaður 2	248.399	260.819	265.787	270.755	275.723	280.691	285.659
Framleiðslustarfsmaður 3	259.837	272.828	278.025	283.222	288.419	293.615	298.812
Stóriðjutæknir I	272.828	286.470	291.927	297.383	302.840	308.296	313.753
Stóriðjutæknir II	286.470	300.793	306.523	312.253	317.981	323.711	329.441

14.1.2 Mánaðarlaun framleiðslustarfsmanna í vaktavinnu frá 1. mars 2016

	0-1 ár	1-2 ár	2-4 ár	4-6 ár	6-8 ár	8-10 ár	10+ ár
Framleiðslustarfsmaður 1	237.733	249.618	254.374	259.128	263.883	268.637	273.392
Framleiðslustarfsmaður 2	258.335	271.252	276.419	281.585	286.752	291.919	297.086
Framleiðslustarfsmaður 3	270.230	283.741	289.146	294.551	299.956	305.360	310.764
Stóriðjutæknir I	283.741	297.929	303.604	309.279	314.953	320.628	326.303
Stóriðjutæknir II	297.929	312.825	318.784	324.743	330.700	336.659	342.618

14.1.3 Mánaðarlaun framleiðslustarfsmanna í vaktavinnu frá 1. mars 2017

	0-1 ár	1-2 ár	2-4 ár	4-6 ár	6-8 ár	8-10 ár	10+ ár
Framleiðslustarfsmaður 1	248.430	260.851	265.821	270.789	275.758	280.726	285.694
Framleiðslustarfsmaður 2	269.960	283.458	288.858	294.257	299.656	305.055	310.454
Framleiðslustarfsmaður 3	282.391	296.510	302.158	307.806	313.454	319.101	324.749
Stóriðjutæknir I	296.510	311.336	317.266	323.196	329.126	335.056	340.987
Stóriðjutæknir II	311.336	326.902	333.129	339.356	345.582	351.809	358.036

14.1.4 Mánaðarlaun framleiðslustarfsmanna í dagvinnu frá 1. mars 2015

	0-1 ár	1-2 ár	2-4 ár	4-6 ár	6-8 ár	8-10 ár	10+ ár
Framleiðslustarfsmaður 1	228.589	240.018	244.590	249.161	253.734	258.305	262.876
Framleiðslustarfsmaður 2	248.399	260.819	265.787	270.755	275.723	280.691	285.659
Framleiðslustarfsmaður 3	259.837	272.828	278.025	283.222	288.419	293.615	298.812
Stóriðjutæknir I	272.828	286.470	291.927	297.383	302.840	308.296	313.753
Stóriðjutæknir II	286.470	300.793	306.523	312.253	317.981	323.711	329.441

14.1.5 Mánaðarlaun framleiðslustarfsmanna í dagvinnu frá 1. mars 2016

	0-1 ár	1-2 ár	2-4 ár	4-6 ár	6-8 ár	8-10 ár	10+ ár
Framleiðslustarfsmaður 1	244.590	256.819	261.711	266.603	271.495	276.387	281.278
Framleiðslustarfsmaður 2	265.787	279.077	284.392	289.708	295.024	300.340	305.655
Framleiðslustarfsmaður 3	278.026	291.926	297.487	303.048	308.608	314.168	319.729
Stóriðjutæknir I	291.926	306.523	312.362	318.200	324.039	329.877	335.715
Stóriðjutæknir II	306.523	321.849	327.979	334.110	340.240	346.371	352.501

14.1.6 Mánaðarlaun framleiðslustarfsmanna í dagvinnu frá 1. mars 2017

	0-1 ár	1-2 ár	2-4 ár	4-6 ár	6-8 ár	8-10 ár	10+ ár
Framleiðslustarfsmaður 1	255.597	268.376	273.488	278.600	283.712	288.824	293.935
Framleiðslustarfsmaður 2	277.747	291.635	297.190	302.745	308.300	313.855	319.410
Framleiðslustarfsmaður 3	290.537	305.063	310.874	316.685	322.496	328.306	334.116
Stóriðjutæknir I	305.063	320.317	326.418	332.519	338.620	344.722	350.823
Stóriðjutæknir II	320.317	336.332	342.739	349.145	355.551	361.957	368.364

Khl



14.1.7 Mánaðarlaun iðnaðarmanna í vaktavinnu frá 1. mars 2015

	0-1 ár	1-2 ár	2-4 ár	4-6 ár	6-8 ár	8-10 ár	10+ ár
Iðnaðarmaður 1	284.631	298.862	304.555	310.247	315.940	321.633	327.325
Iðnaðarmaður 2	298.862	313.805	319.783	325.760	331.737	337.714	343.691
Iðnaðarmaður 3	328.748	345.186	351.761	358.336	364.911	371.486	378.061
Iðnaðarmaður 4	342.980	360.129	366.989	373.848	380.708	387.567	394.426
Iðnaðarm. m. seinni hluta stóriðjuskóla	360.129	378.135	385.338	392.541	399.743	406.946	414.148

14.1.8 Mánaðarlaun iðnaðarmanna í vaktavinnu frá 1. mars 2016

	0-1 ár	1-2 ár	2-4 ár	4-6 ár	6-8 ár	8-10 ár	10+ ár
Iðnaðarmaður 1	296.016	310.817	316.737	322.657	328.578	334.498	340.418
Iðnaðarmaður 2	310.817	326.358	332.574	338.790	345.007	351.223	357.439
Iðnaðarmaður 3	341.898	358.993	365.831	372.669	379.507	386.345	393.183
Iðnaðarmaður 4	356.699	374.534	381.668	388.802	395.936	403.070	410.204
Iðnaðarm. m. seinni hluta stóriðjuskóla	374.534	393.261	400.752	408.242	415.733	423.224	430.714

14.1.9 Mánaðarlaun iðnaðarmanna í vaktavinnu frá 1. mars 2017

	0-1 ár	1-2 ár	2-4 ár	4-6 ár	6-8 ár	8-10 ár	10+ ár
Iðnaðarmaður 1	309.337	324.803	330.990	337.177	343.364	349.550	355.737
Iðnaðarmaður 2	324.803	341.044	347.540	354.036	360.532	367.028	373.524
Iðnaðarmaður 3	357.284	375.148	382.294	389.439	396.585	403.731	410.876
Iðnaðarmaður 4	372.751	391.388	398.843	406.298	413.753	421.208	428.663
Iðnaðarm. m. seinni hluta stóriðjuskóla	391.388	410.958	418.785	426.613	434.441	442.269	450.096



14.1.10 Mánaðarlaun iðnaðarmanna í dagvinnu frá 1. mars 2015

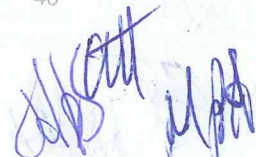
	0-1 ár	1-2 ár	2-4 ár	4-6 ár	6-8 ár	8-10 ár	10+ ár
Iðnaðarmaður 1	284.631	298.862	304.555	310.247	315.940	321.633	327.325
Iðnaðarmaður 2	298.862	313.805	319.783	325.760	331.737	337.714	343.692
Iðnaðarmaður 3	328.748	345.186	351.761	358.336	364.911	371.486	378.061
Iðnaðarmaður 4	342.980	360.129	366.989	373.848	380.708	387.567	394.427
Iðnaðarm. m. seinni hluta stóriðjuskóla	360.129	378.135	385.338	392.541	399.743	406.946	414.148

14.1.11 Mánaðarlaun iðnaðarmanna í dagvinnu frá 1. mars 2016

	0-1 ár	1-2 ár	2-4 ár	4-6 ár	6-8 ár	8-10 ár	10+ ár
Iðnaðarmaður 1	304.555	319.783	325.874	331.965	338.056	344.147	350.238
Iðnaðarmaður 2	319.783	335.772	342.167	348.563	354.959	361.354	367.750
Iðnaðarmaður 3	351.761	369.349	376.384	383.419	390.455	397.490	404.525
Iðnaðarmaður 4	366.989	385.338	392.678	400.018	407.357	414.697	422.037
Iðnaðarm. m. seinni hluta stóriðjuskóla	385.338	404.605	412.312	420.018	427.725	435.432	443.139

14.1.12 Mánaðarlaun iðnaðarmanna í dagvinnu frá 1. mars 2017

	0-1 ár	1-2 ár	2-4 ár	4-6 ár	6-8 ár	8-10 ár	10+ ár
Iðnaðarmaður 1	318.260	334.173	340.538	346.903	353.268	359.634	365.999
Iðnaðarmaður 2	334.173	350.881	357.565	364.248	370.932	377.615	384.299
Iðnaðarmaður 3	367.590	385.970	393.321	400.673	408.025	415.377	422.729
Iðnaðarmaður 4	383.503	402.678	410.348	418.018	425.688	433.358	441.029
Iðnaðarm. m. seinni hluta stóriðjuskóla	402.678	422.812	430.866	438.919	446.973	455.026	463.080

Kh


14.2 Fylgiskjal 2 - Störf innan samningssviðs

Til nánari skýringar á grein 1.1 um samningssvið kjarasamningsins. Greinin er svohljóðandi:

„Kjarasamningur þessi tekur til starfsmanna Alcoa Fjarðaáls sf. sem vinna við framleiðslu- og viðhaldsstörf í verksmiðju félagsins á Reyðarfirði.“

Við upphafsdag kjarasamnings heyra eftirtalin störf undir gildissvið samningsins:

- Framleiðslustarfsmaður
- Stóriðjutæknir
- Iðnaðarmaður í viðhaldsstarfi
- Iðnaðarmaður í viðhaldsstarfi með seinni hluta stóriðjuskóla
- Iðnnemi
- Umhverfistæknir
- Sérhæfð framleiðslustörf
- Ástandsgreinar

Fjarðaál er fyrirtæki í þróun og því fylgir mótun nýrra hlutverka og starfa. Fjarðaál áskilur sér rétt til að stofna til nýrra starfa og fella undir samninginn verði starfið augljóslega tengt við framleiðslu- eða viðhaldsverk en utan samnings ella, í samræmi við grein 1.1.

14.3 Viðræðuáætlun fyrir næsta kjarasamning

Eins og fram kemur í kafla 13.1 gildir kjarasamningurinn til 29. febrúar 2020. Aðilar eru sammála um að hefja vinnu við gerð nýs kjarasamnings í byrjun september 2019 og fylgja sambærilegri viðræðuáætlun og gert var við vinnslu þessa kjarasamnings.

Viðræður um launaliði nýs kjarasamnings hefjist fyrir 15. nóvember 2019 á grundvelli krafna sem þá skulu vera komnar fram.

14.4 Bókun um sérhæfð framleiðslustörf

Starfsmenn sem sinna sérhæfðum störfum í framleiðslu öðrum en hefðbundnum framleiðslustörfum skulu hafa lokið Stóriðjuskóla II, enda eru greidd fyrir slík störf hærra laun. Sérhæfð þekking á framleiðslustörfum að viðbættri reynslu starfsmanna eru mikilvægir þættir fyrir störf eins og sérmælingar og umhverfissvöktun. Með lúkningu Stóriðjuskóla hefur farið fram mikilvæg þjálfun sem gefur starfsmönnum tækifæri til frekari starfsþróunar innan framleiðslu. Launatafla fyrir sérhæfð störf í framleiðslu skal liggja fyrir eigi síðar en 1. mars 2016.

14.5 Bókun um sérstaka greiðslu til starfsmanna í neyðarteymi sem hafa hlotið þjálfun sem hlutastarfandi slökkviliðsmenn

Fjarðaál hefur frá upphafi lagt áherslu á mikilvægi þess að innan svæðis sé starfandi öflugt og vel þjálfað neyðarteymi sem brugðist getur við með skjótum hætti þegar erfiðar aðstæður skapast. Reynslan hefur sýnt að starfsmenn neyðarteymis eru fyrirtækinu afar mikilvægir. Fjöldi starfsmanna í neyðarteymi miðað við upphaflegar forsendur er um 40. Nú liggur fyrir starfsmat hjá sveitarfélaginu Fjarðabyggð þar sem m.a. var farið yfir mönnun hjá slökkviliði sveitarfélagsins. Mikilvægt er að í framhaldinu fari fram innan Fjarðaáls mat á fjölda starfsmanna í neyðarteymi og hlutastarfandi slökkviliðsmanna og þörfin og þjálfunaráætlun endurskoðuð út frá endurmetnum forsendum. Fjarðaál mun að lokinni þessari endurskoðun taka til skoðunar þá kröfu félaganna að

greiða starfsmönnum fyrir þeirra þátttöku í neyðarteymi að uppfylltum skilyrðum t.d. um hæfni og mætingar. Endurskoðun skal vera lokið fyrir árslok 2015, að því gefnu að mönnunaráætlun slökkviliðs liggja fyrir.

14.6 Bókun um hæfnimat iðnaðarmanna 2 og 4

Gera þarf breytingu á hæfnimati fyrir iðnaðarmann 2 og 4 þar sem tekið er tillit til sambærilegra þátta og í hæfnitöflu framleiðslustarfsmanna. Taka skal tillit til t.d. Öryggismála og almennrar frammistöðu starfsmanna, starfsreynslu á því svæði sem viðkomandi starfar á og gæða/þekkingar á viðhaldsprógrammi Fjarðaáls með það að leiðarljósi að eðlilegur stígandi sé í launaþróun iðnaðarmanna. Nýtt hæfnimat verður komið til framkvæmda 1. mars 2016. Að nánari skilgreiningu hæfnimats munu koma trúnaðarmenn iðnaðarmanna, fræðslustjóri og ferliseigandi.

14.7 Bókun með samningi frá 2006 um verktaka og þjónustufyrirtæki

Fjarðaál leggur mikla áherslu á að undirverktakar og þjónustufyrirtæki fylgi í hvívetna lögum og kjarasamningum. Ef upp kemur grunur um að réttur sé brotinn á erlendum starfsmönnum mun Fjarðaál hafa fullt samstarf við samráðsnefnd ASÍ og SA um málefni útlendinga og Vinnuástandstofnun svo upplýsa megi um launakjör og krefjast leiðréttinga.

14.8 Bókun varðandi óvinnufærni vegna veikinda

Aðilar eru sammála um að, auk veikinda og slysatilvika, verði veikindaréttur samkvæmt samningi þessum virkur þurfi starfsmaður að gangast undir aðkallandi og nauðsynlega lækniáðgerð til að draga úr eða eyða afleiðingum sjúkdóms sem fyrirsjáanlegt er að leiði til óvinnufærni.

Ofangreind skilgreining felur ekki í sér breytingu á sjúkdómshugtaki vinnuréttar eins og það hefur verið túlkað af dómstólum. Þó eru aðilar sammála um að aðgerðir sem starfsmaður þarf að gangast undir, til að bæta úr afleiðingum slyss við vinnu, leiði einnig til þess að veikindaréttur skv. samningi þessum verði virkur.

14.9 Bókun um skilmála váttryggingafélaga

Samningsaðilar munu skoða, með þátttöku váttryggingafélaganna, hvort skilmálar sem gilda um váttryggingu þeirra, séu í fullu samræmi við samning þennan.

14.10 Bókun um tímabundin úrræði vegna starfsmanna sem koma úr fæðingarorlofi

Aðilar eru sammála um mikilvægt sé að auka sveigjanleika vinnutíma og vinnufyrirkomulags þ.a. þeir starfsmenn sem snúa til baka úr fæðingarorlofi eigi möguleika á starfi sem hentar fjölskylduaðstæðum til skemmrí tíma og bæta þannig aðstöðu þeirra sem tímabundið af einhverjum ástæðum hentar ekki að vinna í núverandi vinnufyrirkomulagi. Þannig vill Fjarðaál skapa jafnvægi milli eftirspurnar eftir dagvinnu og/eða hlutastörfum og þarfa Fjarðaáls fyrir vinnuframlag sem ekki er bundið við 24 tíma hringrás.

Á þessari stundu liggur ekki ljóst fyrir hvaða möguleikar eru á að skapa störf sem uppfylla framangreindar þarfir, en Fjarðaál lýsir yfir eindregnum vilja til að koma til móts við þarfir þeirra starfsmanna sem snúa til baka úr fæðingarorlofi.

KM



