

GILDIR FRÁ 1. MARS 2020 TIL 28. FEBRÚAR 2023  
UNDIRRITAÐUR 4. FEBRÚAR 2021

# Vinnustaðarsamningur

Alcoa Fjarðaáls,  
Afls starfsgreinafélags  
og Rafiðnaðarsambands Íslands



## Efnisyfirlit

1.	Inngangur .....	4
1.1	Samningssvið .....	4
1.2	Forgangsréttur .....	4
2	Laun .....	5
2.1	Mánaðarlaun .....	5
2.1.1	Mánaðarlaun framleiðslustarfsmanna í vaktavinnu frá 1. mars 2020 .....	5
2.1.2	Mánaðarlaun framleiðslustarfsmanna í dagvinnu frá 1. mars 2020 .....	5
2.1.3	Hæfni framleiðslustarfsmanna .....	5
2.1.4	Vottun hæfni .....	6
2.1.5	Mánaðarlaun iðnaðarmanna í vaktavinnu frá 1. mars 2020 .....	6
2.1.6	Mánaðarlaun iðnaðarmanna í dagvinnu frá 1. mars 2020 .....	6
2.1.7	Hæfni iðnaðarmanna og iðnaðarmanna með seinni hluta stóriðjuskóla .....	6
2.1.8	Laun iðnnema .....	7
2.2	Hækkun launa .....	8
2.2.1	Framleiðslustarfsmenn í vaktavinnu .....	8
2.2.2	Framleiðslustarfsmenn í dagvinnu .....	8
2.2.3	Iðnaðarmenn í vaktavinnu .....	8
2.2.4	Iðnaðarmenn í dagvinnu .....	8
2.3	Orlofsuppbót og desemberuppbót .....	8
2.3.1	Orlofsuppbót .....	8
2.3.2	Desemberuppbót .....	9
2.3.3	Fjarvistir vegna fæðingarorlofs eða þegar kona þarf af öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma .....	9
2.4	Dagvinnutíma kaup .....	9
2.5	Yfirvinna- og stórhátíðakaup dagvinnufólks .....	9
2.6	Laun dagvinnufólks fyrir óunna helgidaga .....	9
2.7	Laun fyrir unna helgidaga og stórhátíðir .....	9
2.8	Kaupgreiðslur .....	9
2.9	Fæði .....	9
2.10	Frammistöðuávinningur .....	9
2.10.1	Breytingar á frammistöðuávinningi 2021 .....	10
3	Vinnutími .....	11
3.1	Regluleg vinna dagvinnufólks .....	11
3.2	Yfirvinna dagvinnufólks .....	11
3.3	Neyslulhólf dagvinnufólks .....	11
3.4	Reglubundið hlutastarf .....	11
3.5	Fjarvistir frá vinnu .....	11
3.6	Skráning vinnutíma .....	11
3.7	Kallvakt .....	11
3.8	Útkall .....	11
3.9	Samfelld vinna og breytingar á vinnutíma .....	12
3.10	Helgi- og stórhátíðadagar .....	12
3.10.1	Helgidagar eru: .....	12
3.10.2	Stórhátíðadagar eru: .....	12
3.10.3	Tilfærsla fimmtudagsfrídaga .....	12
3.11	Ferðir .....	12
3.11.1	Ferða-, frágangs- og undirbúningsgreiðsla .....	12
3.12	Notkun eigin bifreiðar!1 .....	12
3.13	Lágmarkshvöld .....	13
3.13.1	Daglegur hvíldartími .....	13

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'AS', 'SM', and 'SK'.

3.13.2	Frávik og frítökuréttur .....	13
3.13.3	Hvild undir 8 klst .....	13
3.13.4	Vikulegur frídagur .....	13
3.13.5	Frestun á vikulegum frídegi .....	13
3.13.6	Hlé .....	14
3.13.7	Frí í stað yfirvinnu .....	14
4	Vaktavinna .....	15
4.1	Vaktir .....	15
4.2	Yfirvinna .....	15
4.3	Álag á dagvinnukaup .....	15
4.4	Helgidaga- og stórhátíðarálag .....	15
4.5	Hlé í vaktavinnu .....	15
4.6	Niðurfelling og breyting vakta .....	15
5	Orlof .....	16
5.1	Orlofsdagar .....	16
5.2	Orlofslaun .....	16
5.3	Veikindi og slys í orlofi .....	17
5.4	Launalaust leyfi .....	17
5.5	Fæðingar- og foreldraorlof .....	17
5.5.1	Réttur til fæðingar- og foreldraorlofs .....	17
5.5.2	Styrkur í fæðingar- og foreldraorlofi .....	17
6	Greiðsla launa í veikinda- og slysaforföllum og slysaþryggingar .....	19
6.1	Laun í veikinda- og slysaforföllum .....	19
6.2	Vinnuslys og atvinnusjúkdómar .....	19
6.3	Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum .....	19
6.4	Tilkynning veikinda og læknisvottorð .....	19
6.5	Slysaþryggingar .....	20
6.5.1	Gildissvið og undantekningar .....	20
6.5.2	Vísitala og vísitölutenging bóta .....	20
6.6	Dánarbætur .....	20
6.6.1	Bætur vegna varanlegrar örorku .....	21
6.6.2	Bætur vegna tímabundinnar örorku .....	21
6.6.3	Önnur ákvæði .....	21
7	Heilsuvernd starfsmanna, öryggi, hlífðarbúnaðar, hlífðarföt og tjón á fatnaði og munum .....	22
7.1	Heilsa og vinnuöryggi .....	22
7.2	Öryggisbúnaður .....	22
7.3	Tjón á fatnaði og munum .....	22
7.4	6.4 Sjúkragögn .....	22
8	Félagsgjöld, sjúkrasjóða-, orlofssjóða- og lífeyrissjóðaiðgjöld og starfsmenntagjöld .....	23
8.1	Félagsgjöld .....	23
8.2	Iðgjöld til sjúkra- og orlofssjóða .....	23
8.3	Starfsmenntagjöld .....	23
8.4	Iðgjöld í Starfsendurhæfingarsjóð .....	23
8.5	Iðgjöld til lífeyrissjóða .....	23
8.6	Skil á iðgjöldum .....	23
9	Starfsmenntamál .....	24
9.1	Námskeiðshald .....	24
9.2	Námskeiðsgjöld og launagreiðslur .....	24
9.3	Stóriðjuskóli Fjarðaáls .....	24
9.4	Lönnemar .....	25
10	Ráðningarsamningar og hlutastörf .....	26
10.1	Staðfesting ráðningar .....	26
10.2	Réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi .....	26

*Handwritten signatures and initials:*  
 JBS  
 HAK  
 CHA  
 SK

10.3	Tímabundin úrræði vegna skertrar starfsgetu .....	26
10.4	Tímabundnar ráðningar .....	26
11	Uppsagnarfrestur og starfslok .....	27
11.1	Reynslutími og uppsagnarfrestur .....	27
11.2	Starfslok .....	27
11.3	Starfslok vegna langra fjarvista .....	27
11.4	Riftun ráðningar / fyrirvaralaus uppsögn.....	27
11.5	Áunnin réttindi .....	27
12	Trúnaðarmenn.....	28
12.1	Kosning trúnaðarmanna .....	28
12.2	Störf trúnaðarmanna .....	28
12.3	Aðgangur að gögnum .....	28
12.4	Aðaltrúnaðarmaður .....	28
12.5	Trúnaðarmannanámskeið .....	28
12.6	Aðstaða trúnaðarmanna .....	28
12.7	Fundir á vinnustað .....	28
12.8	Öryggistrúnaðarmenn .....	28
12.9	Þátttaka trúnaðarmanna í nefndarstarfi.....	28
13	Gildistími o.fl. ....	29
13.1	Gildistími.....	29
13.2	Endurskoðunarákvæði .....	29
13.3	Takmörkun á rétti til vinnustöðvunar .....	29
13.4	Ákvæði um vinnustöðvun .....	29
13.5	Atkvæðagreiðsla um samninginn.....	30
14	Fylgiskjal og bókanir .....	31
14.1	Fylgiskjal 1 – Launatöflur.....	31
14.2	Fylgiskjal 2 - Störf innan samningssviðs .....	37
14.3	Viðræðuáætlun fyrir næsta kjarasamning .....	37
14.4	Bókun með samningi frá 2006 um verktaka og þjónustufyrirtæki .....	37
14.5	Bókun varðandi óvinnufærni vegna veikinda .....	37
14.6	Bókun um skilmála vátryggingafélaga .....	37
14.7	Bókun um tímabundin úrræði vegna starfsmanna sem koma úr fæðingarorlofi .....	37
14.8	Bókun um styttingu vinnutíma dagvinnufólks .....	38
14.9	Bókun um stóriðjuskóla .....	38



## 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 in blue ink, including initials like 'ABS', 'km', and 'SK'.



## 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 teymum.

#### 2.1.1. Mánaðarlaun framleiðslustarfsmanna í vaktavinnu frá 1. mars 2020

	0-1 ár	1-2 ár	2-4 ár	4-6 ár	6-8 ár	8-10 ár	10+ ár
Framleiðslustarfsmaður 1	296.532	311.359	317.292	323.222	329.153	335.082	341.012
Framleiðslustarfsmaður 2	322.232	338.344	344.790	351.234	357.679	364.123	370.567
Framleiðslustarfsmaður 3	337.071	353.923	360.665	367.407	374.148	380.888	387.629
Stóriðjutæknir I	353.923	371.620	378.698	385.778	392.854	399.932	407.011
Stóriðjutæknir II	371.620	390.200	397.633	405.065	412.497	419.930	427.363

#### 2.1.2.

Launatöflur fyrir árin 2021 og 2022 eru í kafla 14.1.

#### 2.1.3. Mánaðarlaun framleiðslustarfsmanna í dagvinnu frá 1. mars 2020

	0-1 ár	1-2 ár	2-4 ár	4-6 ár	6-8 ár	8-10 ár	10+ ár
Framleiðslustarfsmaður 1	305.087	320.342	326.444	332.546	338.647	344.748	350.849
Framleiðslustarfsmaður 2	331.527	348.104	354.735	361.365	367.996	374.627	381.257
Framleiðslustarfsmaður 3	346.793	364.132	371.068	378.004	384.940	391.876	398.811
Stóriðjutæknir I	364.132	382.340	389.623	396.905	404.187	411.470	418.753
Stóriðjutæknir II	382.340	401.455	409.102	416.750	424.396	432.043	439.689

#### 2.1.4.

Launatöflur fyrir árin 2021 og 2022 eru í kafla 14.1.

#### 2.1.5. 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.

##### 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.

### 2.1.6. 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.

### 2.1.7. Mánaðarlaun iðnaðarmanna í vaktavinnu frá 1. mars 2020

	0-1 ár	1-2 ár	2-4 ár	4-6 ár	6-8 ár	8-10 ár	10+ ár
Iðnaðarmaður 1	369.234	387.694	395.080	402.464	409.849	417.233	424.619
Iðnaðarmaður 2	387.694	407.081	414.834	422.587	430.341	438.095	445.849
Iðnaðarmaður 3	426.464	447.787	456.318	464.846	473.377	481.904	490.433
Iðnaðarmaður 4	444.925	467.172	476.071	484.969	493.867	502.766	511.665
IM Stóriðjuskóli SH	467.172	490.530	499.873	509.217	518.561	527.905	537.247

Launatöflur fyrir árin 2021 og 2022 eru í kafla 14.1.

### 2.1.8. Mánaðarlaun iðnaðarmanna í dagvinnu frá 1. mars 2020

	0-1 ár	1-2 ár	2-4 ár	4-6 ár	6-8 ár	8-10 ár	10+ ár
Iðnaðarmaður 1	379.885	398.879	406.475	414.074	421.671	429.269	436.866
Iðnaðarmaður 2	398.879	418.822	426.800	434.778	442.755	450.732	458.711
Iðnaðarmaður 3	438.766	460.705	469.479	478.255	487.030	495.805	504.582
Iðnaðarmaður 4	457.761	480.648	489.803	498.959	508.114	517.269	526.426
IM Stóriðjuskóli SH	480.648	504.680	514.295	523.906	533.521	543.132	552.747

Launatöflur fyrir árin 2021 og 2022 eru í kafla 14.1.

### 2.1.9. 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 grunnþjálfun og viðbótarþjálfun svæðis (16 klst).

Iðnaðarmaður sem lokið hefur tveimur sveinsprófum, sem nýtast Fjarðaáli.

Hefur starfað sem iðnaðarmaður 1 í 6-12 mánuði.

#### 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 grunnþjálfun (ef við á) og viðbótarþjálfun svæðis (16 klst).

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





Hefur starfað sem iðnaðarmaður 3 í 6-12 mánuði.

Iðnaðarmaður með stóriðjutækni

Iðnaðarmaður sem lokið hefur seinni hluta stóriðjuskólanáms.

#### 2.1.10. Laun iðnnema

Iðnnemar taka mánaðarlaun sem hlutfall af launakjörum iðnaðarmanns 1 sbr. grein 2.1.7. 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 0 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.

Several handwritten signatures in blue ink are located in the bottom right corner of the page. There are at least three distinct signatures, some overlapping. One signature appears to be 'KS', another 'AS', and a third 'SK'.



## 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 2020 6,9%
- 1. mars 2021 3,2%
- 1. mars 2022 5,8%

### 2.2.2. Framleiðslustarfsmenn í dagvinnu

Mánaðarlaun framleiðslustarfsmanna í dagvinnu skv. grein 2.1.3 hækka á samningstímabilinu sem hér segir:

- 1. mars 2020 6,9%
- 1. mars 2021 5,8%
- 1. mars 2022 5,8%

### 2.2.3. Iðnaðarmenn í vaktavinnu

Mánaðarlaun iðnaðarmanna í vaktavinnu skv. grein 2.1.7 hækka á samningstímabilinu sem hér segir:

- 1. mars 2020 6,9%
- 1. mars 2021 3,2%
- 1. mars 2022 5,8%

### 2.2.4. Iðnaðarmenn í dagvinnu

Mánaðarlaun iðnaðarmanna í dagvinnu skv. grein 2.1.8 hækka á samningstímabilinu sem hér segir:

- 1. mars 2020 6,9%
- 1. mars 2021 5,8%
- 1. mars 2022 5,8%

## 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. 174.250.- í maí 2020
- kr. 178.610.- í maí 2021
- kr. 183.100.- í maí 2022

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 2022 þar til nýr samningur tekur gildi, fá greidda hlutfallslega orlofsuppbót 2022.

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. 266.500.- í nóvember 2020
- kr. 273.200.- í nóvember 2021
- kr. 280.100.- í nóvember 2022

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 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 samfellt 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

Frá 1. janúar 2021 er tímakaup í dagvinnu fundið með því að deila 169,7 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 frammistöðuávinnings 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 vinnuáferði, vinnulagi, vinnuhegðun og fleiri þáttum eftir áherslum í þróun starfseminnar hverju sinni. Hækkun ávinnings endurspeglar vaxandi hæfni starfsfólks til að ná betri tókum á verkefninu 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 ávinningsliða 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 10% af mánaðarlaunum, vaktalagi, ferða- frágangs- og undirbúningsgreiðslu og greiddri yfirvinnu starfsmanns fyrir umrætt tímabil og eru viðmið stillt þannig að 5% 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 ávallt 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 ávinnings. 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.

### 2.10.1. Breytingar á frammistöðuávinningi 2021

Breytingar á frammistöðuávinningi í þessum samningi taka gildi 1. mars 2021. Þangað til gilda ákvæði fyrri samnings. Breytingin felur í sér að igildi 10% frammistöðuávinninga er fært inn í launataxta. Frammistöðuávinningur verður á bilinu 0-10% með markmið 5% sem næst fyrir það sem telst eðlileg frammistaða í samræmi við áætlanir hvert ár.

Möguleikar til ávinnslu frammistöðuávinninga í framtíðinni breytast ekki, hvorki minnka né aukast.

### 3. Vinnutími

#### 3.1. Regluleg vinna dagvinnufólks

Frá 1. janúar 2021 er dagvinna er 39 klst og 5 mín á viku (virkur vinnutími 36 klst og 10 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 39 klst og 5 mín 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. Neyslublé dagvinnufólks

Neyslublé er 35 mínútur á dag og telst til vinnutíma. Ef unnið er í neyslubléi að beiðni yfirmanns greiðist yfirvinnukaup. Fáir 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.

Ef starfsmaður er kominn til vinnu innan 2 tíma frá upphafi vaktar skal hann fá hana greidda að fullu.

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
- Fridagur 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 álversins og helstu þéttbýlisstaða. Þeir eru: Breiðdalsvík Egilsstaðir, Eskifjörður, Fáskrúðsfjörður, Neskaupstaður, Reyðarfjörður, Seyðisfjörður og Stöðvarfjörður. Verði töl á ferðum vegna ófyrirséðra aðstæðna ber starfsmanni að hafa samband við vinnustað og gera ráðstafanir með yfirmanni til að koma til vinnu. Missi starfsmaður af ferð ber viðkomandi að koma sér til vinnu með öðrum hætti.

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

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 hverrar ferðar. Sama greiðsla kemur til vegna hverrar 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.

HK  
AK  
SK

### 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 samfelldur 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 uppbótarhvíld sem hér segir:

Sé starfsmaður sérstaklega beðinn að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð ber að veita honum uppbótarhvíld 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.

Ef útkalli lýkur á tímabiliinu 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, bilana í vélum, tækjum eða öðrum búnaði eða annarra ófyrirséðra atburða og koma verður í veg fyrir verulegt tjón, er heimilt að stytta hvíld niður fyrir 8 klst.

Fái starfsmaður ekki 8 klst. hvíld á vinnusólarhringnum skal hann, auk frítökuréttar skv. 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 dagvinnuönnum 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 samsvarandi hvíld innan 14 daga.

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

### 3.13.6. Hlé

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi 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 48 stundum í frí 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.

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.

## 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.

Frá 1. mars 2021 er full vinna vaktavinnumanna 150 vinnustundir á mánuði.

Vinna umfram starfshlutfall greiðist skv. grein 3.4.

### 4.2. Yfirvinna

Frá 1. mars 2021 er yfirvinna greidd fyrir vinnu umfram 150 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%

### 4.4. Helgidaga- og stórhátíðarálag

Vaktavinnumenn 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%). Meðalvaktaálag er 33,17%.

Stórhátíðardaga: Stórhátíðartaxti sem reiknast sem 1,375% af mánaðarlaunum að frádregnum dagvinnutaxta og meðal vaktaálagi (38,33%). Meðalvaktaálag er 33,17%.

### 4.5. Hlé í vaktavinnu

Á 8 klst vakt er tekið 35 mín. neyslúhlé. Neyslúhlé eru tekin í samráði við starfsmenn þegar hentar starfseminni.

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

### 4.6. 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 vaktaskipan eða flutningi starfsmanna af vaktaskipan ber að tilkynna þeim með þriggja mánaða fyrirvara.

## 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

Orlofsdagar dagvinnustarfsmanna reiknast sem hér segir:

Orlofsréttur dagvinnufólks	Klukkustundir í dagvinnu
26 daga orlofsréttur fyrstu 4 ár í starfi	204
28 daga orlofsréttur eftir 4 ár í starfi	220
30 daga orlofsréttur eftir 7 ár í starfi	235

Orlofsdagar umreiknast í vaktir sem hér segir:

Orlofsréttur vaktavinnufólks	Klukkustundir í vaktavinnu	Orlofvaktir í vaktavinnu
26 daga orlofsréttur fyrstu 4 ár í starfi	180	22,5 vaktir
28 daga orlofsréttur eftir 4 ár í starfi	194	24,25 vaktir
30 daga orlofsréttur eftir 7 ár í starfi	208	26 vaktir

Starfsmaður hefur rétt á 18 vaktum samfelldu orlofi á orlofstímabilinu.

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 sannreýndur.

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/18 vaktir á tímabilinu 1. 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 þáð 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 voruðu. Vegna framangreindra aðstæðna skal starfsmaður ávallt færa sónnur á veikindi sín með læknisvottorði.

Atvinnurekandi á rétt á að láta lækni vitja starfsmanns er veikst 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 samfelt 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. 144/2020 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. 144/2020 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. 144/2020. 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.

Samkvæmt lögum nr. 144/2020 kemur fram að greiðsla Fæðingarorlofssjóðs til starfsmanns skuli nema 80% af meðaltali heildarlauna, þar sem miðað er við tólf mánaða samfelt 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 Fæðingarorlofssjóði. Það er á ábyrgð viðkomandi starfsmanns að hafa yfirsýn yfir stöðu þessara mála á hverjum tíma.

Fæðingarstyrkur myndar ekki stofn til frammistöðuávinnings.

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 hærri en hámarksviðmið): kr. 650.000\* 80% = kr. 520.000 – kr. 370.000 = kr. 150.000 sem er hámarks fæðingarstyrkur greiddur af fyrirtækinu.

## 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 samfellt starf hjá Fjarðaáli, tveir mánuðir á hverjum 12 mánuðum.
- Eftir þriggja ára samfellt starf hjá Fjarðaáli, þrjú mánuðir á hverjum 12 mánuðum.
- Eftir fimm ára samfellt starf hjá Fjarðaáli, fjórir mánuðir á hverjum 12 mánuðum.
- Eftir tíu ára samfellt starf hjá Fjarðaáli, sex mánuðir á hverjum 12 mánuðum.

Í veikinda- og slysaforföllum heldur starfsmaður mánaðarlaunum skv. grein 2.1 auk vaktalags. 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 samfellt 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, vaktalags og frammistöðuávinnings.

Með foreldri er einnig átt við fösturforeldri 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.

Sinni starfsmaður ekki tilkynningaskyldu 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 startshæfni 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. Slysátryggingar

### 6.5.1. Gildissvið og undantekningar

Skylt 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, sviffugi, teygjustökki, fjallaklifri sem krefst sérstaks búnaðar, bjargsigi, froskköfun og fallhlífstökki.

Tryggingin greiðir ekki bætur vegna slyss, sem hlotist hefur af notkun skráningarskyldra vélknúinna ökutækja og er bótaskyld skv. lögboðinni ökutækjatrýggingu, hvort heldur ábyrgðartryggingu eða slysátryggingu 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 neysliverðs (fyrir janúar 2021) og breytast fyrsta dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnunnar.

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

Bótafjárhæðir breytast í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnunnar frá slysdegi til uppgjörsdags.

## 6.6. Dánarbætur

Valdi slys dauða vátryggðs innan þriggja ára frá slysdegi, greiðast réttihafa 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. 2.222.647. Réttihafar 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.6.669.515. Réttihafar 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, eru bætur til maka kr. 10.884.015. Réttihafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðar-/samvistaraðili.
4. Til hvers ólögráða barns sem hinn látni fór með forsjá með eða greiddi meðlag með samkvæmt barnalögum nr. 76/2003 skulu bætur vera jafnháar heildarfjárhæð barnalífeyris skv. almannatrygginga-lögum 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. 3.467.800. Skulu bætur til barna greiddar út til þess sem fer með forsjá þeirra eftir andlát vátryggðs. 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. 9.866.950. 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, stjúpbörn, börn sambúðaraðila og fósturbörn sem hinn látni var framfærsluskyldur við, sbr. 9. gr. barnalaga nr. 20/1992.
6. Dánarslysabætur greiðast einungis samkvæmt einum af tölulíðum 1, 2 eða 3. Til viðbótar við bætur skv. 2. og 3. tölulíð geta komið bætur samkvæmt 4. tölulíð.



### 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. 19.766.453. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að;

- fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr.197.665.-
- fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 395.328.-
- fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 790.656.-
- bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 54.357.588.-

Örorkubætur skulu jafnframt taka mið af aldri tjónþola á slysdegi 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 slyss tímabundinni örorku skal trygging greiða dagpeninga í hlutfalli við starfsorkumissinn fjórum vikum frá því slyss 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. 43.348, 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 slysatryggingar.

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 slysatryggingar og nýjar bótafjárhæðir taka til slysa sem verða eftir 1. febrúar 2021.

km  
SFS  
SK

## 7. Heilsuvernd starfsmanna, öryggi, hlífðarbúnaðar, hlífðarföt 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 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 skíla 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. Slík 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 sjúkragögn 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

Atvinnurekendur greiða iðgjald til Virk - Starfsendurhæfingarsjóðs, sbr. lög nr. 60/2012.

### 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 11,5%. Starfsmaður greiðir 4%.

Leggi starfsmaður viðbótarframlag í séreignarsjóð skal mótframlag Fjarðaáls vera það sama, en að hámarki 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.

## 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. Inntökuskilyrði 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 þessar 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 inntökuskilyrði 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 2.1.3 að námi loknu og vottun á námslokum og skirteini frá kennara hefur verið afhent. Iðnaðarmenn og framleiðslustarfsmenn sem ljúka framhaldsnámi hljóta launahækkun að námi loknu samkvæmt launatöflu í greinum 2.1.1, 2.1.3, 2.1.7 og 2.1.8 og vottun á námslokum og skirteini 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.



## 10. Ráðningarsamningar og hlutastörf

### 10.1. Staðfesting ráðningar

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

Nánar 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. lögun nr. 139/2003 um tímabundna ráðningu starfsmanna.

## 11. Uppsagnarfrestur og starfslok

### 11.1. Reynslutími 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 0 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 vitaverða vanrækslu í starfi sínu, eða Fjarðaál gerist brotlegt gagnvart starfsmanni. Til vitaverðar 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 gildra 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 samfellt 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.



## 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 tilnefnið viðkomandi stéttarfélag trúnaðarmennina.

### 12.2. Störf trúnaðarmanna

Starfsmönnum er heimilt að snúa sér til trúnaðarmanna með hvers konar óskir og kvartanir viðvíkjandi vinnunni og öðru er þeir telja ábótavant, svo og 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 fundarhalda 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 2020 til 28. febrúar 2023 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 2023 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 árangurslausa, 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 koma til framkvæmda tilkynna stéttarfélögunum um hvornig 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 4. mars 2021 skoðast hann samþykktur.

Reyðarfjörður, 4. febrúar 2021

f. h. Alcoa Fjarðaáls sf

f.h Afis Starfsgreinafélags og Rafiðnaðarsambands Íslands

Guðmúndur Björg Hauksd.  
Sveinn Kristjánsson.

Harður Þóráð Sigurðsson  
Katrín Þórtóla Smággason  
Danica G. Ólafsson  
Kristján Hallgrímsson  
Karl Einarsson  
Viktor Klimaszewski  
Gunnlaugur Gardarsson  
Agust Zee Vilgjalsson  
Svenn  
Eðvald Gestsson  
Anita Linda Jónsdóttir  
PIOTR MARCJANIAK  
Kersti Ragnheiða  
Sigurður Holmar Guðmundsson  
BERGEIN GILGA Sigurðardóttir  
Katrín Björg Víkisdóttir

## 14. Fylgiskjöl og bókanir

### 14.1. Fylgiskjal 1 – Launatöflur

Mánaðarlaun framleiðslustarfsmanna í vaktavinnu frá 1. mars 2020

	0-1 ár	1-2 ár	2-4 ár	4-6 ár	6-8 ár	8-10 ár	10+ ár
Framleiðslustarfsmaður 1	296.532	311.359	317.292	323.222	329.153	335.082	341.012
Framleiðslustarfsmaður 2	322.232	338.344	344.790	351.234	357.679	364.123	370.567
Framleiðslustarfsmaður 3	337.071	353.923	360.665	367.407	374.148	380.888	387.629
Stóriðjutæknir I	353.923	371.620	378.698	385.778	392.854	399.932	407.011
Stóriðjutæknir II	371.620	390.200	397.633	405.065	412.497	419.930	427.363

Mánaðarlaun framleiðslustarfsmanna í vaktavinnu frá 1. mars 2021

	0-1 ár	1-2 ár	2-4 ár	4-6 ár	6-8 ár	8-10 ár	10+ ár
Framleiðslustarfsmaður 1	335.170	351.929	358.635	365.337	372.041	378.743	385.445
Framleiðslustarfsmaður 2	364.218	382.429	389.715	396.999	404.284	411.567	418.550
Framleiðslustarfsmaður 3	380.990	400.039	407.658	415.279	422.899	430.517	438.136
Stóriðjutæknir I	400.039	420.041	428.041	436.044	444.042	452.043	460.044
Stóriðjutæknir II	420.041	441.042	449.443	457.845	466.245	474.646	483.047

Mánaðarlaun framleiðslustarfsmanna í vaktavinnu frá 1. mars 2022

	0-1 ár	1-2 ár	2-4 ár	4-6 ár	6-8 ár	8-10 ár	10+ ár
Framleiðslustarfsmaður 1	354.609	372.340	379.435	386.526	393.619	400.710	407.801
Framleiðslustarfsmaður 2	385.343	404.610	412.319	420.025	427.732	435.438	442.825
Framleiðslustarfsmaður 3	403.088	423.241	431.303	439.365	447.427	455.487	463.548
Stóriðjutæknir I	423.241	444.403	452.867	461.334	469.797	478.261	486.726
Stóriðjutæknir II	444.403	466.623	475.511	484.400	493.287	502.175	511.064



Mánaðarlaun framleiðslustarfsmanna í dagvinnu frá 1. mars 2020

	0-1 ár	1-2 ár	2-4 ár	4-6 ár	6-8 ár	8-10 ár	10+ ár
Framleiðslustarfsmaður 1	305.087	320.342	326.444	332.546	338.647	344.748	350.849
Framleiðslustarfsmaður 2	331.527	348.104	354.735	361.365	367.996	374.627	381.257
Framleiðslustarfsmaður 3	346.793	364.132	371.068	378.004	384.940	391.876	398.811
Stóriðjutæknir I	364.132	382.340	389.623	396.905	404.187	411.470	418.753
Stóriðjutæknir II	382.340	401.455	409.102	416.750	424.396	432.043	439.689

Mánaðarlaun framleiðslustarfsmanna í dagvinnu frá 1. mars 2021

	0-1 ár	1-2 ár	2-4 ár	4-6 ár	6-8 ár	8-10 ár	10+ ár
Framleiðslustarfsmaður 1	353.527	371.204	378.275	385.346	392.416	399.486	406.555
Framleiðslustarfsmaður 2	384.165	403.374	411.058	418.740	426.424	434.108	441.791
Framleiðslustarfsmaður 3	401.855	421.948	429.984	438.021	446.059	454.096	462.132
Stóriðjutæknir I	421.948	443.046	451.485	459.923	468.362	476.801	485.240
Stóriðjutæknir II	443.046	465.197	474.057	482.919	491.780	500.640	509.501

Mánaðarlaun framleiðslustarfsmanna í dagvinnu frá 1. mars 2022

	0-1 ár	1-2 ár	2-4 ár	4-6 ár	6-8 ár	8-10 ár	10+ ár
Framleiðslustarfsmaður 1	374.032	392.734	400.215	407.696	415.176	422.656	430.135
Framleiðslustarfsmaður 2	406.447	426.770	434.899	443.027	451.157	459.286	467.415
Framleiðslustarfsmaður 3	425.163	446.420	454.924	463.427	471.931	480.434	488.936
Stóriðjutæknir I	446.420	468.742	477.671	486.599	495.526	504.455	513.384
Stóriðjutæknir II	468.742	492.178	501.553	510.928	520.303	529.677	539.052

AK

AKS  
AK

SK

Mánaðarlaun iðnaðarmanna í vaktavinnu frá 1. mars 2020

	0-1 ár	1-2 ár	2-4 ár	4-6 ár	6-8 ár	8-10 ár	10+ ár
Iðnaðarmaður 1	369.234	387.694	395.080	402.464	409.849	417.233	424.619
Iðnaðarmaður 2	387.694	407.081	414.834	422.587	430.341	438.095	445.849
Iðnaðarmaður 3	426.464	447.787	456.318	464.846	473.377	481.904	490.433
Iðnaðarmaður 4	444.925	467.172	476.071	484.969	493.867	502.766	511.665
IM Stóriðjuskóli SH 2 x 3%	467.172	490.530	499.873	509.217	518.561	527.905	537.247

Mánaðarlaun iðnaðarmanna í vaktavinnu frá 1. mars 2021

	0-1 ár	1-2 ár	2-4 ár	4-6 ár	6-8 ár	8-10 ár	10+ ár
Iðnaðarmaður 1	417.344	438.210	446.558	454.904	463.252	471.597	479.946
Iðnaðarmaður 2	438.210	460.122	468.886	477.650	486.413	495.178	503.942
Iðnaðarmaður 3	482.031	506.133	515.775	525.415	535.057	544.695	554.335
Iðnaðarmaður 4	502.898	528.044	538.102	548.159	558.217	568.275	578.334
IM Stóriðjuskóli SH	528.044	554.445	565.005	575.567	586.129	596.690	607.250

Mánaðarlaun iðnaðarmanna í vaktavinnu frá 1. mars 2022

	0-1 ár	1-2 ár	2-4 ár	4-6 ár	6-8 ár	8-10 ár	10+ ár
Iðnaðarmaður 1	441.550	463.626	472.458	481.288	490.120	498.950	507.782
Iðnaðarmaður 2	463.626	486.809	496.081	505.353	514.625	523.899	533.171
Iðnaðarmaður 3	509.989	535.488	545.690	555.889	566.090	576.288	586.486
Iðnaðarmaður 4	532.066	558.670	569.312	579.953	590.594	601.235	611.877
IM Stóriðjuskóli SH	558.670	586.603	597.776	608.950	620.124	631.298	642.470

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

Mánaðarlaun iðnaðarmanna í dagvinnu frá 1. mars 2020

	0-1 ár	1-2 ár	2-4 ár	4-6 ár	6-8 ár	8-10 ár	10+ ár
Iðnaðarmaður 1	379.885	398.879	406.475	414.074	421.671	429.269	436.866
Iðnaðarmaður 2	398.879	418.822	426.800	434.778	442.755	450.732	458.711
Iðnaðarmaður 3	438.766	460.705	469.479	478.255	487.030	495.805	504.582
Iðnaðarmaður 4	457.761	480.648	489.803	498.959	508.114	517.269	526.426
IM Stóriðjuskóli SH	480.648	504.680	514.295	523.906	533.521	543.132	552.747

Mánaðarlaun iðnaðarmanna í dagvinnu frá 1. mars 2021

	0-1 ár	1-2 ár	2-4 ár	4-6 ár	6-8 ár	8-10 ár	10+ ár
Iðnaðarmaður 1	440.201	462.211	471.014	479.819	488.622	497.426	506.230
Iðnaðarmaður 2	462.211	485.321	494.566	503.810	513.054	522.297	531.543
Iðnaðarmaður 3	508.431	533.853	544.021	554.189	564.358	574.527	584.697
Iðnaðarmaður 4	530.442	556.963	567.571	578.181	588.790	599.398	610.009
IM Stóriðjuskóli SH	556.963	584.811	595.952	607.089	618.231	629.368	640.509

Mánaðarlaun iðnaðarmanna í dagvinnu frá 1. mars 2022

	0-1 ár	1-2 ár	2-4 ár	4-6 ár	6-8 ár	8-10 ár	10+ ár
Iðnaðarmaður 1	465.733	489.019	498.332	507.648	516.962	526.277	535.591
Iðnaðarmaður 2	489.019	513.470	523.250	533.031	542.811	552.590	562.372
Iðnaðarmaður 3	537.920	564.817	575.574	586.332	597.091	607.849	618.609
Iðnaðarmaður 4	561.207	589.267	600.491	611.716	622.939	634.163	645.390
IM Stóriðjuskóli SH	589.267	618.730	630.517	642.301	654.088	665.871	677.659

*Handwritten signatures and initials in blue ink:*  
 KPM  
 JPS  
 GA  
 SK

Mánaðarlaun fyrir dagvinnu í sérhæfðum framleiðslustörfum frá 1. mars 2020

	0-1 ár	1-2 ár	2-4 ár	4-6 ár	6-8 ár	8-10 ár	10+ ár
Sérhæfð framleiðslustörf	405.280	425.543	433.648	441.755	449.860	457.965	466.071
Sérhæfð framleiðslustörf Stóriðjusk.1	440.418	462.438	471.246	480.055	488.862	497.671	506.479
Sérhæfð framleiðslustörf Stóriðjusk.2	460.678	483.710	492.923	502.137	511.350	520.563	529.777

Mánaðarlaun fyrir dagvinnu í sérhæfðum framleiðslustörfum frá 1. mars 2021

	0-1 ár	1-2 ár	2-4 ár	4-6 ár	6-8 ár	8-10 ár	10+ ár
Sérhæfð framleiðslustörf	469.629	493.109	502.501	511.894	521.286	530.678	540.072
Sérhæfð framleiðslustörf Stóriðjusk.1	510.346	535.861	546.068	556.275	566.481	576.688	586.896
Sérhæfð framleiðslustörf Stóriðjusk.2	533.822	560.511	571.187	581.864	592.539	603.216	613.893

Mánaðarlaun fyrir dagvinnu í sérhæfðum framleiðslustörfum frá 1. mars 2022

	0-1 ár	1-2 ár	2-4 ár	4-6 ár	6-8 ár	8-10 ár	10+ ár
Sérhæfð framleiðslustörf	496.867	521.709	531.646	541.584	551.521	561.458	571.396
Sérhæfð framleiðslustörf Stóriðjusk.1	539.946	566.941	577.740	588.539	599.337	610.136	620.936
Sérhæfð framleiðslustörf Stóriðjusk.2	564.784	593.020	604.316	615.612	626.907	638.202	649.498

Mánaðarlaun fyrir vaktavinnu í sérhæfðum framleiðslustörfum frá 1. mars 2020

	0-1 ár	1-2 ár	2-4 ár	4-6 ár	6-8 ár	8-10 ár	10+ ár
Sérhæfð framleiðslustörf	393.917	413.612	421.491	429.369	437.247	445.126	453.005
Sérhæfð framleiðslustörf Stóriðjusk.1	428.069	449.473	458.034	466.595	475.156	483.718	492.280
Sérhæfð framleiðslustörf Stóriðjusk.2	447.760	470.148	479.104	488.058	497.012	505.969	514.924

Mánaðarlaun fyrir vaktavinnu í sérhæfðum framleiðslustörfum frá 1. mars 2021

	0-1 ár	1-2 ár	2-4 ár	4-6 ár	6-8 ár	8-10 ár	10+ ár
Sérhæfð framleiðslustörf	445.243	467.505	476.410	485.315	494.219	503.125	512.030
Sérhæfð framleiðslustörf Stóriðjusk.1	483.846	508.038	517.715	527.391	537.067	546.746	556.423
Sérhæfð framleiðslustörf Stóriðjusk.2	506.103	531.408	541.531	551.651	561.772	571.896	582.018

Mánaðarlaun fyrir vaktavinnu í sérhæfðum framleiðslustörfum frá 1. mars 2022

	0-1 ár	1-2 ár	2-4 ár	4-6 ár	6-8 ár	8-10 ár	10+ ár
Sérhæfð framleiðslustörf	471.068	494.620	504.042	513.463	522.884	532.307	541.728
Sérhæfð framleiðslustörf Stóriðjusk.1	511.909	537.504	547.743	557.980	568.217	578.457	588.695
Sérhæfð framleiðslustörf Stóriðjusk.2	535.456	562.229	572.940	583.647	594.355	605.066	615.775

## 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
- Lónaðarmaður í viðhaldsstarfi
- Lónaðarmaður í viðhaldsstarfi með seinni hluta stóriðjuskóla
- Lönnemi
- 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 28. febrúar 2023. Aðilar eru sammála um að hefja vinnu við gerð nýs kjarasamnings í byrjun september 2022 og fylgja sambærilegri viðræðuáætlun og gert var við vinnslu þessa kjarasamnings.

Viðræður um endurnýjun kjarasamnings hefjist fyrir 15. september 2022 á grundvelli krafna sem þá skulu vera komnar fram.

## 14.4. 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 Vinnumálastofnun svo upplýsa megi um launakjör og krefjast leiðréttinga.

## 14.5. 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.

## 14.6. Bókun um skilmála váttryggingafélaga

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

## 14.7. 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 skemmri 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.

#### 14.8. Bókun um styttingu vinnutíma dagvinnufólks

Unnið verður að frekari styttingu á vinnutíma dagvinnufólks á samningstímabilinu í vinnuhópi sem er skipaður.

#### 14.9. Bókun um stóriðjuskóla

Unnið verður að umbótum á stóriðjuskóla og útfærslu framhaldsnáms fyrir starfsfólk á samningstímabilinu.

#### 14.10. Bókun varðandi styttingu vinnuskyldu vaktavinnustarfsfólks í 150 klst á mánuði

Skilgreindur vinnutími í vaktaáætlun Fjarðaáls er við undirritun samnings þessa 146 klst á mánuði. Vinnuskylda utan þess vinnutíma og upp í vinnuskyldu sem er 150 klst á mánuði frá 1. mars 2021 skal uppfylla á eftirfarandi hátt:

- Teymisfundir
- Árleg öryggis-, heilsu og umhverfisþjálfun
- Nefndarstörf
- Umbótavinnustofur (Kaizen)
- Umgengnisviðburðir (5S)
- Þjálfun nýrra starfsmanna í öðrum vakthópi
- Hefðbundin framleiðslustörf í öðrum vakthópi

Í öllum tilfellum þarf að hafa samráð við leiðtoga við uppfyllingu vinnuskyldu utan vaktaáætlunar.

Starfsmenn sem kjósa að vinna ekki upp í fulla vinnuskyldu eiga þess kost að taka út orlof á móti vinnuskyldunni eða lækka starfshlutfall sem því nemur.

Þessi bókun hefur ekki áhrif á lið 4.6 í samningi þessum.

