

# VINNUSTAÐARSAMNINGUR

Milli Alcoa Fjarðaáls sf.,  
AFLs Starfsgreinafélags og Rafiðnaðarsambands  
Íslands

**Alcoa Fjarðaál**



Gildir frá 1. desember 2013 til 28. febrúar 2015  
Undirritaður 7. maí 2014

*Handwritten signatures and initials in blue ink, including "mi", "MPA", and "JPS of".*

## EFNISYFIRLIT

1	INNGANGUR.....	4
1.1	Samningssvið .....	4
1.2	Forgangsréttur .....	4
2	LAUN .....	5
2.1	Mánaðarlaun .....	5
2.1.1	Mánaðarlaun framleiðslustarfsmanna frá 1. desember 2013.....	5
2.1.2	Vottun hæfni .....	5
2.1.3	Mánaðarlaun iðnaðarmanna frá 1. desember 2013 .....	6
2.1.4	Laun iðnnema.....	6
2.1.5	Eingreiðsla .....	7
2.2	Hækkun launa.....	7
2.3	Orlofsuppbót og desemberuppbót .....	7
2.3.1	Orlofsuppbót .....	7
2.3.2	Desemberuppbót .....	7
2.3.3	Fjarvistir vegna fæðingarorlofs eða þegar kona þarf af öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma .....	8
2.4	Dagvinnutímakaup .....	8
2.5	Yfirvinna- og stórhátíðakaup dagvinnufólks.....	8
2.6	Laun dagvinnufólks fyrir óunna helgidaga.....	8
2.7	Laun fyrir unna helgidaga og stórhátíðir .....	8
2.8	Kaupgreiðslur .....	8
2.9	Fæði.....	8
2.10	Frammistöðuávinningur.....	8
3	VINNUTÍMI .....	10
3.1	Dagvinna hjá dagvinnufólks .....	10
3.2	Yfirvinna dagvinnufólks .....	10
3.3	Neyslulhé dagvinnufólks.....	10
3.4	Reglubundið hlutastarf .....	10
3.5	Fjarvistir frá vinnu.....	10
3.6	Skráning vinnutíma .....	10
3.7	Kallvakt.....	10
3.8	Útkall .....	11
3.9	Samfelld vinna og breytingar á vinnutíma.....	11
3.10	Helgi- og stórhátíðadagar .....	11
3.10.1	Helgidagar eru:.....	11
3.10.2	Stórhátíðadagar eru: .....	11
3.10.3	Tilfærsla fimmtudagsfrídaga .....	11
3.11	Ferðir .....	11
3.11.1	Ferða-, frágangs- og undirbúningsgreiðsla.....	12
3.12	Notkun eigin bifreiðar.....	12
3.13	Lágmarkshvöld.....	12
3.13.1	Daglegur hvíldartími .....	12
3.13.2	Frávik og frítökuréttur .....	12
3.13.3	Hvöld undir 8 klst.....	13
3.13.4	Vikulegur frídagur.....	13
3.13.5	Frestun á vikulegum frídegi.....	13
3.13.6	Hlé .....	13
3.13.7	Frí í stað yfirvinnu.....	13
4	VAKTAVINNA.....	14





4.1	Vaktir .....	14
4.2	Yfirvinna .....	14
4.3	Álag á dagvinnukaup.....	14
4.3.1	Helgidaga- og stórhátíðaralag .....	14
4.4	Hlé í vaktavinnu .....	14
4.5	Niðurfelling og breyting vakta.....	15
4.6	Vetrarfrí vegna vinnu á helgidögum.....	15
5	ORLOF.....	16
5.1	Orlofsdagar .....	16
5.2	Orlofslaun .....	16
5.3	Veikindi og slys í orlofi .....	16
5.4	Launalaust leyfi.....	17
6	GREIÐSLA LAUNA Í VEIKINDA- OG SLYSAFORFÖLLUM OG SLYSATRYGGINGAR .....	18
6.1	Laun í veikinda- og slysaforföllum.....	18
6.2	Vinnuslys og atvinnusjúkdómar .....	18
6.3	Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum .....	18
6.4	Tilkynning veikinda og læknisvottorð .....	18
6.5	Fæðingarorlof .....	19
6.6	Slysatryggingar .....	19
6.6.1	Gildissvið og undantekningar .....	19
6.6.2	Vísitala og vísitölutenging bóta .....	20
6.7	Dánarbætur .....	20
6.7.1	Bætur vegna varanlegrar örorku .....	20
6.7.2	Bætur vegna tímabundinnar örorku .....	21
6.7.3	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 LÍFEYRISSJÓÐAÍÐGJÖLD 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	Iðnnemar .....	25
10	RÁÐNINGARSAMNINGAR OG HLOTASTÖRF .....	26
10.1	Staðfesting ráðningar .....	26
10.2	Réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi.....	26
10.3	Tímabundin úrræði vegna skertrar starfsgetu.....	26
10.4	Tímabundnar ráðningar .....	26
11	UPPSAGNARFRESTUR OG STARFSLOK .....	27

*Handwritten signatures and initials in blue ink.*



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 .....	29
13	GILDISTÍMI O.F.L. ....	30
13.1	Gildistími .....	30
13.2	Endurskoðunarákvæði .....	30
13.3	Takmörkun á rétti til vinnustöðvunar .....	30
13.4	Atkvæðagreiðsla um samninginn .....	30
	FYLGISKJÖL OG BÓKANIR .....	31
	Fylgiskjöl .....	31
	Fylgiskjal i - störf innan samningssviðs .....	31
	Viðræðuáætlun fyrir næsta kjarasamning .....	31
	Bókun um laun fyrirlíða .....	31
	Bókun með samningi frá 2006 um lífeyrissjóði .....	31
	Bókun með samningu frá 2006 um verktaka og þjónustufyrirtæki .....	32
	Bókun varðandi óvinnufærni vegna veikinda .....	32
	Bókun um skilmála váttryggingafélaga – Fylgiskjal með samkomulagi um slysatryggingar launafólks .....	32
	Bókun um tímabundin úrræði vegna starfsmanna sem koma úr fæðingarorlofi .....	32

*M. Björnsson*  
3  
*[Handwritten signature]*



# 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 í 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.



## 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 frá 1. desember 2013

	0-1 ár	1-2 ár	2-4 ár	4-6 ár	6-10 ár	10+ ár
Framleiðslustarfsmaður 1	216.672	227.028	231.170	235.313	239.455	241.848
Framleiðslustarfsmaður 2	234.621	244.125	248.626	253.128	257.629	262.131
Framleiðslustarfsmaður 3	243.227	254.999	259.707	264.416	269.164	274.014
Stóriðjutæknir I				275.941	281.004	286.067
Stóriðjutæknir II				287.568	292.844	298.121

#### 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 Framleiðslu-starfsmanni 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.

#### 2.1.2 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.

### 2.1.3 Mánaðarlaun iðnaðarmanna frá 1. desember 2013

	0-1 ár	1-2 ár	2-4 ár	4-6 ár	6-10 ár	10+ ár
Iðnaðarmaður 1	266.010	279.254	284.573	289.892	295.211	300.531
Iðnaðarmaður 2	279.254	293.217	298.802	304.387	309.972	315.557
Iðnaðarmaður 3	307.180	322.539	328.682	334.826	340.969	347.113
Iðnaðarmaður 4	320.477	336.501	342.911	349.320	355.730	362.139
Iðnaðarm. m. seinni hluta Stóriðjuskóla				363.815	370.490	377.166

#### 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.

### 2.1.4 Laun iðnnema

Iðnnemar taka mánaðarlaun sem hlutfall af launakjörum Iðnaðarmanns 1 sbr. grein 2.1.3. 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.







### 2.1.5 Eingreiðsla

Samið er um sérstaka eingreiðslu í þessum samningi, 50.000 kr. til fastráðinna starfsmanna, sem skiptist þannig að 30.000 kr. greiðast með launum ágúst 2014 til þeirra sem eru í starfi við undirritun samningsins og 20.000 kr. með launum í janúar 2015 til þeirra sem eru í starfi í janúar 2015.

## 2.2 Hækkun launa

Sjá launatöflu.

## 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:

- kr. 150.000.- í maí 2014.

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. 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 2014 þar til nýr samningur tekur gildi, fá greidda hlutfallslega orlofsuppbót 2014.

Orlofsuppbót innifelur orlof.

Orlofsuppbót iðnnema er sama upphæð og annarra starfsmanna.

### 2.3.2 Desemberuppbót

Starfsmenn sem hafa verið í fullu starfi allt árið (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. 233.000.- á árinu 2014.

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 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.

*Handwritten signature and initials*



### 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 þunguðar, 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. 2.1.11 er, auk dagvinnulauna fyrir greidda helgidaga, greitt yfirvinnukaup.

Fyrir vinnu dagvinnufólks á stórhátíðum 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 liðsheimdin 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, viðskiptamannaþjónustu og gæðum, sem og vinnusiðferði, vinnulagi, vinnuhegðun og fleiri þáttum eftir áherslum í þróun starfseminnar hverju sinni. Hækkun ávinninga endurspeglar vaxandi hæfni starfsfólks til að ná betri tökum 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 frammistöðuávinning 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 greiðist með launum í hverjum mánuði þannig að áætlaður 15% ávinningur, sbr. eðlileg frammistaða, greiðist hvern mánuð en frammistöðuávinningur er gerður upp ársfjórðungslega, með launagreiðslu apríl mánaðar fyrir janúar til mars, launagreiðslu júlí mánaðar fyrir apríl til júní o.s.frv. Með auknum stöðugleika í rekstri er langtíamarkmið að gera upp frammistöðuávinning mánaðarlega og greiða laun skv. því.

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 frammistöðuávinning.

Úttektir sem koma til útreiknings frammistöðuávinning, 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 frammistöðuávinning á hverjum tíma og til hvaða úrbóta megi grípa til hækkunar ávinnings. Uppfærðir mælikvarðar frammistöðuávinning skulu vera aðgengilegir öllu 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.

9  




## 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 greiðist yfirvinnukaup. Fyrir vinnu á stórhátíðadögum skv. grein 3.10.2 greiðist stórhátíðarkaup. Um yfirvinnu á stórhátíðum skal greiða skv. grein 4.3.1

### 3.3 Neysluhlé dagvinnufólks

Neysluhlé er 35 mínútur á dag og telst til vinnutíma. Ef unnið er í neysluhléi 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.

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





Laun eru greidd vegna ófærðar á akstursleiðum Fjarðaáls, en ekki 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 aðra 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 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 uppbotarhvíld sem hér segir: Sé starfsmaður sérstaklega beðinn að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð ber að veita honum uppbotarhvíld 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 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, 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 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 samsvarandi hvíld innan 14 daga.

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

### 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 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.

*[Handwritten signatures and initials]*

## 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 vaktavinnumannanna er 36 virkar vinnustundir að meðaltali á viku. Virkar vinnustundir teljast vinnustundir að frádregnum neysluhléum skv. grein 4.4.

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.

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

Vaktavinnumenn sem vinna á helgi- og stórhátíðardögum samkvæmt grein 3.10 halda mánaðarlaunum og vaktaálagum, 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% m.v. 12 tíma vaktir).

Stórhátíðardaga: Stórhátíðartaxti sem reiknast sem 1,375% af mánaðarlaunum að frádregnum dagvinnutaxta og meðal vaktaálagi (38,33% m.v. 12 tíma vaktir).

### 4.4 Hlé í vaktavinnu

Á 8 klst. vakt er tekið 35 mín. neysluhlé og á 12 klst. vakt eru neysluhlé samtals 55 mín. Neysluhlé eru tekin í samráði við starfsmenn þegar hentar starfseminni.

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.





## 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 sannreymdur.

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

Þegar fastar vaktir hjá vaktavinnuöðnum 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 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 major 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 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 samfellt 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.



## 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. grein 6.1 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 frammistöðuávinninga.

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 elgin 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 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 Fæðingarorlof

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

Barnshafandi konur 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.

## 6.6 Slysaftryggingar

### 6.6.1 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, svifflugi, teygjustökki, fjallaklifri sem krefst sérstaks búnaðar, bjargsigi, froskköfun og fallhlífastökki.

Tryggingin greiðir ekki bætur vegna slyss, sem hlotist hefur af notkun skráningarskyldra vélknúinna ökutækja og er bótaskyld skv. lögboðinni ökutækjaftryggingu, hvort heldur ábyrgðartryggingu eða slysaftryggingu 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.

### 6.6.2 Vísitala og vísitölutenging bóta

Vátryggingafjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs til verðtryggingar sem gildir frá 1. desember 2013 (418,9) og breytast fyrsta dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnunnar.

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

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

### 6.7 Dánarbætur

Valdi slys dauða vátryggðs innan þriggja ára frá slysdegi, greiðast rétthafa 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. 1.900.137. Rétthafar 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.5.701.755. Rétthafar þessara dánarbóta eru foreldrar og börn. Taki báðir þessir aðilar bætur, rennur 1/3 hluti bóta til foreldra en 2/3 hlutar bóta skiptast milli barna að jöfnu.
- 3. Ef hinn látni var í hjúskap eða í skráðri, óvígðri sambúð eða í staðfestri samvist, eru bætur til maka kr. 9.304.722. Rétthafi 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. 2.964.614. 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. 741.153. 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 tölulíðum 1, 2 eða 3. Til viðbótar við bætur skv. 2. og 3. tölulíð geta komið bætur samkvæmt 4. tölulíð.

#### 6.7.1 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. 16.898.300. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að;

- fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 168.983.-
- fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 337.965.-
- fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 675.930.-
- bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 46.470.191.-

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%.





### 6.7.2 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. 37.058 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.

### 6.7.3 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. desember 2013.







## 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 í samráði við framkvæmdastjóra og aðaltrúnaðarmann.

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. 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.

22  




## 8 FÉLAGSGJÖLD, SJÚKRASJÓÐA-, ORLOFSSJÓÐA- OG LÍFEYRISSJÓÐAÍÐGJÖLD 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 eftirmenntunarföngum til að þess að fylgjast með breytingum í sinni faggrein.

Hækkun framlaga til fræðslu- og starfsmenntasjóða um 0,1% koma til framkvæmda með eftirfarandi hætti:

- 1. janúar 2014 til Landsmenntar.
- 1. júní 2014 til fræðslusjóða iðnaðarmanna.

### 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 mótframlag Fjarðaáls vera sama hlutfall allt að 4%.

### 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 nýtast 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 sóttra kennslustunda, að jafnaði 16 vinnustundir á mánuði.

Grunnnámið er ætlað framleiðslustarfrsmönnum eingöngu. Framhaldsnámið er ætlað iðnaðarmönnum og þeim sem hafa lokið grunnnáminu. Inntökuskilyrði til grunnnáms eru þau að framleiðslustarfrsmenn 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 framleiðslustarfrsmenn á vöktum eða í dagvinnu. Starfrsmenn þurfa að skrifa stutta greinargerð á þartil 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 starfrsmönnum 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 starfrsreynslu, auk greinargerðar frá starfrsmanni. Sömu inntökuskilyrði eru fyrir framhaldsnámið. Þeir sem ljúka grunnnámskeiði geta hins vegar sótt um að komast á næsta framhaldsnámskeið sem haldið verður.

Framleiðslustarfrsmenn hljóta launahækkun samkvæmt launatöflu í grein 2.1.1 að námi loknu og vottun á námslokum og skírteini frá kennara hefur verið afhent. Iðnaðarmenn og framleiðslustarfrsmenn sem ljúka framhaldsnámi hljóta launahækkun að námi loknu samkvæmt launatöflu í greinum 2.1.1 og 2.1.3 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. Kennsla mun fara fram að mestu leiti í kennslustofum Fjarðaáls á álverslóðinni.

#### 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 HLOTASTÖRF

### 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 slysadaga, 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 verksmiðjusræðinu 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.

  
26

## 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. mánaðamót.

### 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 veikindaförföll 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 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 tilnefnir 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

Trúnaðarmenn skulu eiga fulltrúa í eftirtöldum nefndum:

- Frammistöðuávinningnefnd
- Samskiptanefnd
- Vaktanefnd

## 13 GILDISTÍMI O.FL.

### 13.1 Gildistími

Samningur þessi gildir frá og með 1. desember 2013 til 28. febrúar 2015 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 kjarasamnings, mun launaliður nýs samnings gilda frá 1. mars 2015.

### 13.2 Endurskoðunarákvæði

Ekki eru endurskoðunarákvæði á samningstímanum.

### 13.3 Takmörkun á rétti til vinnustöðvunar

Stéttarfélögin skuldbinda sig til þess að grípa ekki til vinnustöðvana, þ.m.t. samúðarverkfalla, né annarra aðgerða sem raskað gætu starfsemi félagsins. Gildir þessi takmörkun þar til nýr kjarasamningur hefur tekið gildi. Félagið skuldbindur sig til þess að grípa ekki til verkbanns á sama tíma.

Samningur þessi er aðfararsamningur að kjarasamningi og Fjarðaál skuldbindur sig til að falla frá takmörkun á rétti til vinnustöðvunar við endurnýjun kjarasamningsins 2015.

Fyrir gerð næsta kjarasamnings munu sérfræðingar Fjarðaáls í samvinnu við AFL og RSÍ, vinna að skilgreiningum á þeim aðgerðum sem fylgja þarf eftir komi til vinnustöðvunar og stöðvunar á rekstri álversins. Aðilar gera sér grein fyrir að stöðvun álversins að fullu, má aldrei ógna umhverfinu og nákvæmu ferli þarf að fylgja í því sambandi.

### 13.4 Atkvæðagreiðsla um samninginn

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp á lögformlegan hátt, sbr. 5. gr. laga nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur, m.s.b. 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 23. maí 2014 skoðast hann samþykktur.

Reyðarfirði, 7. maí 2014

f. h. Alcoa Fjarðaáls sf

*Maqunifsteinsson*  
*Antmundur Þyrr*  
*Orma*

f.h AFLs Starfsgreinafélags / Rafiðnaðarsambands Íslands

*Þórunn Þóra Samþórunn*  
*Halifa Þómasen*  
*Karl Sigr. Jónsson*  
*Þórunn Þóra Samþórunn*  
*Ægir Samþórunn*  
*Benedikt Jón Sigmundsson*  
*Gunnlaugur Gærdarsson*  
*Turgrímur Sifurinn*  
*Asmundur Þótt Hjaltason*  
*Kristján Davíðsson*  
*Jóhann Guðlaugsson*  
*Jóhann Ólafur Þórhelmsen*  
*Ólafur Ólafur Þórhelmsen*  
*Eggert Hjaltason*

*Þórunn Þóra Samþórunn*



## FYLGISKJÖL OG BÓKANIR

### Fylgiskjöl

#### Fylgiskjal i - 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
- Ástandsgreinir

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.

#### Viðræðuáætlun fyrir næsta kjarasamning

Eins og fram kemur í kafla 13.1 gildir kjarasamningurinn til 28. febrúar 2015. Aðilar eru sammála um að hefja vinnu við gerð nýs kjarasamnings í byrjun september 2014 og fylgja sambærilegri viðræðuáætlun og gert var við vinnslu þessa kjarasamnings.

Viðræður um launaliði nýs kjarasamnings hefjist fyrir 15. nóvember 2014 á grundvelli krafna sem þá skulu vera komnar fram.

#### Bókun um laun fyrirliða

Hlutverk og ábyrgð fyrirliða er mismunandi á milli vinnusvæða og því erfitt að fella undir eina skilgreiningu. Fyrirliði er ekki varanlegt starf hjá Fjarðaáli og er enginn starfsmaður ráðinn til þess starfs. Fyrirliði er hlutverk sem Framleiðslustarfsmanni eða Iðnaðarmanni er falið af leiðtoga og getur fyrirliðahlutverkið ört skipt um hendur. Fyrirliðahlutverk getur verið tekið upp og lagt niður eftir þörfum á hverju vinnusvæði. Greitt er álag fyrir fyrirliðahlutverk en vegna eðlis hlutverksins er það gert pr. vakt.

#### Bókun um hæfni og laun umhverfistækna

Vinnu við gerð hæfni- og launtöflu fyrir umhverfistækna skal lokið fyrir 1. júlí 2014.

#### Bókun með samningi frá 2006 um lífeyrissjóði

Ef lífeyrissjóðir, sem þau félög sem aðild eiga að samningi þessum standa að, bjóða upp á valkosti fyrir sjóðsfélaga um skiptingu lágmarksiðgjalds milli samtryggingar og bundinnar séreignar, mun Fjarðaál virða valfrelsi starfsmanna og ráðstafa iðgjöldum til samræmis við þeirra óskir, innan ramma laga, kjarasamninga og samþykka hlutaðeigandi lífeyrissjóða.

**Bókun með samningu 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.

**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.

Ófangreind 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.

**Bókun um skilmála váttryggingafélaga – Fylgiskjal með samkomulagi um slysatryggingar launafólks**

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

**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.

*Handwritten signatures and initials in blue ink, including the number 37.*