

## **KJARASAMNINGUR STARFSMANNA NORÐURÁLS EHF. Á GRUNDARTANGA**

### **1.Kafli.**

#### **Aðilar samningsins.**

Norðurál ehf.

(félagið)

og

Félag iðn- og tæknigreina,

Verkalýðsfélag Akraness,

Verkalýðsfélag Borgarness,

Verkalýðsfélagið Hörður, Hvalfirði,

Verslunarmannafélag Reykjavíkur og

Rafiðnaðarsamband Íslands vegna aðildarfélaga

(stéttarfélögin)

gera með sér svofelldan samning um lágmarkskjör starfsmanna.

#### **Gildissvið.**

Samningurinn tekur til framleiðslu-, viðhalds-, skrifstofu- og annarra þjónustustarfa í álbræðslu félagsins að Grundartanga að öðru leyti en því sem þau eru stjórnunarstörf eða keypt frá utanaðkomandi verktökum, enda sé undirverktökum ekki fenginn daglegur rekstur álbræðslunnar. Sé undirverktökum falin umsjá verkefna til lengri tíma skal þess gætt að starfsmenn hans vinni samkvæmt kjarasamningi við viðkomandi stéttarfélag.

Aðilar undirrituðu hinn 18. nóvember 1997 samkomulag um meginreglur varðandi gerð kjarasamninga þar sem með öðru er kveðið á um það að félagið viðurkenni stéttarfélögin sem viðsemjendur sína og að stéttarfélögin lýsi því yfir að þau munu standa sameiginlega að gerð kjarasamnings sem gildi vegna starfa í þágu félagsins. Það samkomulag telst hluti þessa kjarasamnings.

Rekstur álbræðslunnar og stjórn starfsliðs er eingöngu í höndum félagsins, þ.m.t. áætlanagerð, yfirstjórn og stjórn rekstursins í álbræðslunni, val á

starfsfólki og ráðningar, tímasetning verkefna og skipun starfsliðs til slíkra verkefna, gerð framleiðslustaðla, verk sem falin verða undirverktökum (enda sé undirverktökum ekki fenginn daglegur rekstur álbræðslunnar), ákvörðun og gerð sérhverrar nýrrar eða endurbættrar framleiðsluaðferðar, ákvörðun og skipulagning yfirvinnu, gerð og framkvæmd reglna um hegðun á vinnustað. Norðurál er reyklus og vímuefnalaus vinnustaður.

## **2. Kafli. Um vinnutíma, vinnuhlé o.fl.**

### **Tímaviðmiðun fastra launa.**

- 2.01.1 Föst laun hvers starfsmanns samkvæmt samningi þessum svara til þess að virkur dagvinnutími dagvinnumanna sé 36 stundir á viku. Virkur dagvinnutími vaktavinnumanna er hinn sami.
- 2.01.2 Dagvinnutími er frá kl. 7:30 til 16:00 mánudaga til fimmtudaga. Á föstudögum er dagvinnutími frá kl. 7:30 til 16:00, en starfsmenn taka frí einn dag aðra hvora viku, að jafnaði á föstudögum. Ákvæði þetta er sett til bráðabirgða og gildir frá 1. janúar 2006 til 30. september 2006. Hafi meirihluti þeirra starfsmanna sem að jafnaði vinna dagvinnu sagt upp þessu fyrirkomulagi varðandi vinnutíma á föstudögum fyrir 1. ágúst 2006, skulu teknar upp viðræður um breytingar á þessu fyrirkomulagi á föstudögum.<sup>1</sup>

### **Neysluhlé dagvinnumanna.**

- 2.02.1 Í samráði starfsmanna og stjórnenda skal á miðjum vinnudegi dagvinnumanna vera hálf tíma matarhlé sem telst ekki hluti vinnutíma. Önnur neysluhlé eru ekki á dagvinnutíma. Þó skal starfsmönnum gefinn kostur á að fá sér kaffi á vinnustað án truflunar á starfsemi.
- 2.02.2 Neysluhlé utan hins virka vinnutíma skulu tekin með samráðum starfsmanna og stjórnenda. Þau teljast ekki til vinnutímans. Verði slíkum neysluhléum hagað svo til, að verk gangi samfelld, skal vinnutími teljast samfelldur. Slík hlé skulu ekki vera sjaldnar en einu sinni á hverjum 6 stundum.
- 2.02.3 Matarhlé starfsfólks mótuneytis er hálf tími þegar því verður við komið í tengslum við almenna matartíma.
- 2.02.4 Fáir menn, samkvæmt beiðni stjórnenda, ekki matartíma í dagvinnu í tengslum við venjulegan matartíma, skal sá tími greiddur með yfirvinnukaupi.

### **Neyslutímar vaktavinnumanna.**

- 2.03.1 Starfsmenn í vaktavinnu hafa ekki sérstaka neyslutíma.

### **Reglubundin vaktavinna.<sup>2</sup>**

- 2.04.1 Tekið verður upp nýtt vaktakerfi þar sem unnið er á 12 tíma vöktum allan sólarhringinn alla daga ársins. Vaktahópar verða fjórir en hver starfsmaður vinnur einungis 12 vaktir af hverjum 14. Vöktum verður raðað þannig að fyrst koma tvær dagvaktir, síðan tvær næturvaktir og loks fjórar frívaktir. Sjá

---

<sup>1</sup> Sbr. 8. gr. kjarasamnings 1. apríl 2005

<sup>2</sup> Sbr. 7. gr. kjarasamnings 1. apríl 2005

Viðauka I með samningi þessum sem telst hluti hans. Hið nýja vaktakerfi tekur gildi frá og með 1. september 2005.

2.04.2 Starfsmönnum er þó heimilt að skrá sig reglulega á allt að 14 vaktir á hverju 28 daga tímabili til eins árs í senn. Starfsmenn skulu tilkynna félaginu fyrir 1. júní ár hvert hversu margar vaktir þeir hyggjast vinna reglulega næsta árið, í fyrsta skipti fyrir 1. júní 2005. Miðast vaktaárið við 1. september ár hvert.

2.04.3 Í skautsmiðju verða teknar upp vaktir sem eru annars vegar frá 7:30 til 16:00 og hins vegar frá 16:00 til 00:30. Félagið mun segja upp vaktakerfi og dagvinnutímafyrikomulagi að því er skautsmiðjuna varðar með þriggja mánaða fyrirvara og tekur nýtt vaktakerfi gildi að uppsagnartíma liðnum. Nánar verður samið um vaktakerfi í skautsmiðju við þá starfsmenn sem þar starfa.

### **Samfelld vinna.**

2.05.1 Þegar þörf krefur, s.s. við losun og lestun skipa og brýnar viðgerðir, er gert ráð fyrir samfelldri vinnu á óreglulegum tímum sólarhrings.

### **Fleytitími.**

2.06.1 Að því leyti sem við verður komið og samkomulag verður um milli félagsins og starfsmanna þess að fenginni staðfestingu hlutaðeigandi verkalýðsfélags, er heimilt að víkja frá ákvæðum um vikulegan vinnutíma og tímamörk dagvinnutíma innan þess ramma að starfi sé gengt 36 stundir á viku sbr. 2.01 að jafnaði yfir hverjar tvær vikur.

### **Hámark yfirvinnu.**

2.07.1 Stefnt er að því, að yfirvinna verði ekki meiri en 24 stundir á viku og 45 stundir á mánuði. Heimilt er að jafna slíka yfirvinnu út yfir hvert 6 mánaða tímabil.

### **Yfirvinna.**

2.08.1 Gegni starfsmaður starfi umfram dagvinnu- eða vaktavinnutíma, telst það yfirvinna.

### **Yfirvinna við fleytitímaskipan.**

2.09.1 Hjá þeim starfsmönnum, sem starfa með fleytitímasniði, telst öll vinna umfram 36 stunda vinnuviku sbr. lið 2.01.1 vera yfirvinna, sbr. þó 2.06.1. Einnig skal sérstaklega umbeðin vinna umfram 10 stundir á sama degi alltaf teljast yfirvinna. Þetta á þó ekki við um vaktavinnu.

### **Yfir- og stórhátíðavinna.**

2.10.1 Yfirvinna telst auk laugardaga, sunnudaga og annarra helgidaga þjóðkirkjunnar, sumardaginn fyrsta, 1. maí, 17. júní, frídagur verslunarmanna, aðfangadag jóla og gamlársdag eftir kl. 11:30, beri þá upp á virka daga.

- 2.10.2 Stórhátíðarvinna telst þó vinna á nýársdag, föstudaginn langa, páskadag, hvítasunnudag, 17. júní og jóladag og auk þess aðfangadag jóla og gamlársgagns eftir kl. 12.00.
- 2.10.3 Aðilar eru sammála um að náist um það samkomulag við starfsmenn geti fimmtudagsfrí vegna sumardagsins fyrsta og uppstigningar dags flust til næsta föstudags þar á eftir.<sup>3</sup>

### **Ráðning í yfirvinnu.**

- 2.11.1 Ráðning í yfirvinnu skal fara fram ekki síðar en einni klst. áður en dagvinnu/vakt lýkur og skal yfirvinnan boðin þeim, er starfinu gegndi. Að öðru leyti skal yfirvinnu jafnað niður á starfsmenn eftir því sem unnt er. Starfsmönnum, sem gegna bakvöktum skal þó að jafnaði ekki falin yfirvinna nema vegna útkalla þær vikur, sem þeir eru á kallvakt.
- 2.11.2 Við sérstakar aðstæður þegar óviðráðanleg atvik, s.s. ófærð, bilun á flutningstækki, eða mistök valda því, að vaktaskipti dragast greiðist yfirvinna eftir venjulegum reglum, en telst ekki útkall.

### **Útkall.**

- 2.12.1 Útkall til vinnu utan reglulegs vinnutíma skal ekki teljast skemmra en 4 klst. að viðbætti einni stund vegna ferða, jafnvel þó skemur sé unnið skv. skráningu.
- 2.12.2 Útkall telst öll kvaðning til yfirvinnu, sem fram fer utan reglubundins vinnutíma. Sú yfirvinna, sem tengist reglubundinni dag- og vaktavinnu telst ekki útkall svo framarlega sem beðið sé um hana einni klst. áður en dagvinnu (vakt) næst á undan lýkur. Vinna bakvaktarmanns í framhaldi af dagvinnu telst ekki útkall, ef til þess kemur áður en hann stimplar sig út.

### **Lágmarkshvöld.**

- 2.13.1 Á hverjum sólarhring skal vinnutíma starfsmanna hagað þannig, reiknað frá byrjun vinnudags (vakt), að þeir fái a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld án frádráttar á launum vegna fastrar dagvinnu.

Samningur þessi miðast við, að ekki sé unnið samfelld lengur en 13 klst. á hverjum sólarhring að meðtöldum neysluhléum. Ef unnið er að björgun verðmæta undan skemmdum, t.d. við straumrof eða bilanir í búnaði, eða framkvæmd nauðsynlegra öryggisráðstafana er heimilt að vinna samfelld allt að 16 klst. að meðtöldum neysluhléum.

Að lokinni slíkri vinnulotu skal starfsmaður fá 11 stunda hvíld án skerðingar dagvinnulauna. Sé þessi hvíldartími skertur að ósk stjórnanda, á starfsmaður rétt á fríi síðar, 1klst. og 30 mín. fyrir hverja stund, sem vantar á hvíldartímann.

- 2.13.2 Tilsvarandi regla gildir, ef starfsmaður hefur unnið 6 stundir samfelld í yfirvinnu.

---

<sup>3</sup> Síðustu málgrein (2.10.3) bætt við, sbr. 9. gr. kjarasamnings 1. apríl 2005

- 2.13.3 Að því leyti sem starfsmaður nýtir frídag eftir kl.07:30 að morgni til að ná hvíld eftir vinnu skv. 2.13.1 eða 2.13.2 tölulið, skal hann eiga frí næsta vinnudag sem því svarar.
- 2.13.4 Heimilt er að haga vöktum þannig, að samfelld hvíld fari niður í 8 klst. Hvíld eftir aukavakt skal ekki vera skemmri en 11 stundir. Náist sú hvíld ekki gildir regla 3. mgr. liðar 2.13.1.
- 2.13.5 Á hverju 7 daga tímabili skulu starfsmenn hafa a.m.k. einn vikulegan frídag, sem tengist beint daglegum, samfelldum hvíldartíma skv. 1. tölulið og skal við það miðað, að vikan hefjist á mánudegi, en hjá vaktamönnum á fyrsta degi vaktasyrpu.

Að svo miklu leyti sem því verður við komið skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi. Þó má fresta vikulegum frídegi starfsmanna, þar sem slík frávik eru nauðsynleg, svo sem hjá bakvaktarmönnum og við upp- og útskipanir, svo og þeirra sem vinna að öryggismálum og varðveislu verðmæta. Má þá haga töku frídaga þannig, að teknir séu tveir frídagar saman innan tveggja vikna markanna, án skerðingar dagvinnulauna.

#### **Breytingar á vinnutímafyrirkomulagi.**

- 2.14.1 Ef nauðsynlegt reynist af rekstrarástæðum að breyta vinnutímafyrirkomulagi, skulu aðilar taka upp viðræður sín á milli um breytinguna með a.m.k. þriggja mánaðar fyrirvara. Aðilar skulu leitast við að ná samkomulagi um breytinguna, en náist það ekki tekur hún ekki gildi.

#### **Niðurfelling vakta.**

- 2.15.1 Félaginu er heimilt að fella niður vaktir um stundarsakir og kveðja 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.
- 2.15.2 Aðrar niðurfellingar á vöktum eða flutningi starfsmanna af vaktskipan ber að tilkynna þeim með mánaðar fyrirvara.

#### **Bakvaktir.**

- 2.16.1 Með samþykki starfsmanns er heimilt að láta hann gegna bakvakt í eina eða tvær vikur í senn. Starfsmanni er þá skylt að vera tiltækur í síma og reiðubúinn að gegna kalli á vinnustað sem fljótt sem verða má.

#### **Skráning vinnutíma.**

- 2.17.1 Starfsmaður gegnir starfi sínu frá þeirri stundu sem hann mætir vinnuklæddur í viðkomandi starfsstöð við upphaf vinnutíma, þar til hann lýkur vinnuskyldu sinni vinnuklæddur á sama stað í lok vinnutíma, að frádregnum neysluhléum, sbr. lið 2.01.2 og 2.02.2.
- 2.17.2 Starfsmaður býst til vinnu og heimferða og ferðast að vinnustað og frá í eigin tíma gegn fastri greiðslu skv. lið 2.13.1.

**3. Kafli. Laun.****Mánaðarlaun.**

3.01.1 Starfsmenn, sem ráðnir eru með a.m.k. eins mánaðar uppsagnarfresti og gegna fullu starfi samkvæmt samningi þessum skulu fá greidd full mánaðarlaun skv. samningunum. Fyrir að gegna að hluta greiðast laun hlutfallslega með sama hætti.

**Greiðslur utan fastra launa:**

3.01.2 Föstum mánaðarlaunum til viðbótar greiðast:

Laun fyrir fasta yfirvinnu  
 Laun fyrir aðra yfirvinnu  
 Álag vegna vaktavinnu  
 Greiðsla fyrir bakvaktir  
 Starfsaldursálag  
 Orlofsuppbót  
 Desemberuppbót  
 Ferða-, undirbúnings- og frágangsgreiðsla  
 Hlutdeild í eigin árangri  
 Viðurkenning vegna aukinnar starfshæfni  
 Fyrirliðabókun

**Laun starfshópa**

3.02.1 Frá gildistöku samnings þessa, þann 1. janúar 2005, verða grunnlaun eftirfarandi:

Launa- flokkur	Grunnlaun kr./mán.	
112/212	Ófaglærðir starfsmenn í álbræðslu, starfsmenn í mótuneyti, við ræstingu og öryggisverðir.	kr. 126.780
113/213	Starfsmenn með nám sem samsvarar tveggja ára iðnnámi og ráðnir eru til starfa sem krefjast viðkomandi náms, skrifstofumenn.	kr. 135.012
114	Fulltrúar á skrifstofu.	kr. 144.463
115/215	Iðnaðarmenn með sveinsbréf, sem ráðnir eru til starfa í iðn sinni. Fulltrúar á skrifstofu með fjögurra ára framhaldsnám.	kr. 154.575
116/216	Iðnaðarmenn með tveggja ára sveinsbréf sem ráðnir eru til starfa í iðn sinni	kr. 165.396

Í ofangreindri töflu er innifalin 3,25% almenn hækkun launa auk 6,4% hækkunar í tengslum við tilfærslu úr árangurstengdum launum inn í grunnlaun. Auk þess bætast kr. 600 við grunnlaun skv. launaflokki 112/212.

Laun skv. launaflokki 112/212 taka sérstökum hækkunum með 3 árlegum viðbótargreiðslum að fjárhæð kr. 500 hinn 1. janúar hvert sinn, í fyrsta sinn 1. janúar 2006 sem leggst við hina almennu grunnlaunahækkun.<sup>4</sup>

### **Grunnlaunahækkunir.<sup>5</sup>**

3.03.1 1. janúar 2006 hækka grunnlaun og kjaratengdir liðir um 3,0%, þann 1. janúar 2007 um 3,0%, og þann 1. janúar 2008 um 3,0%.

3.03.2 Grunnlaunahækkunir eftir árið 2008:

Aðilar eru sammála um að laun taki að meðaltali sömu breytingum og laun sem samkvæmt kjarasamningum stéttarfélaganna og vinnuveitenda í orkufrekum iðnaði, að undanskildum slíkum iðnaði á Austurlandi, sem um kann að vera samið vegna ársins 2009, þ.e. til loka gildistíma samnings þessa, náist ekki samkomulag um annað. Þetta ákvæði hefur ekki áhrif á friðarskyldu aðila.

### **Starfsaldursálag.**

3.04.1 Laun starfsmanna skulu hækka eftir starfsaldri hjá félaginu um 3% frá byrjunarlaunum eftir 1 ár, 5% frá byrjunarlaunum eftir 3 ár, 6% frá byrjunarlaunum eftir 5 ár, 7% frá byrjunarlaunum eftir 7 ár og 8% frá byrjunarlaunum eftir 10 ár.

3.04.2 Starfsaldur reiknast frá því að starfsmaður hefur störf hjá félaginu.

3.04.3 Samanlagður starfsaldur gildi þannig, að ef starfsmaður hefur störf að nýju innan 12 mánaða, heldur hann öllum áunnum réttindum. Sé hann lengur fjarverandi heldur hann öllum áunnum réttindum eftir eins mánaðar starf fyrir hvert ár, sem hann er fjarverandi, þó aldrei eftir lengri tíma en þrjú mánuði.

Í tilvikum samkvæmt þessari grein er allur starfstími starfsmanns lagður saman og gildir hann um öll samningsákvæði þar sem starfstími er skilyrtur. Til starfsaldurs teljast fjarvistir vegna veikinda, slysa og orlofs.

### **Laun fyrir hluta mánaðar.**

3.05.1 Laun fyrir vinnu hluta úr mánuði greiðast hlutfallslega miðað við vinnu þess mánaðar.

### **Yfirvinnukaup.**

3.06.1 Yfirvinna greiðist með 1,14 % af grunnlaunum hvers mánaðar, fyrir hvern unninn tíma. Yfirvinna á stórhátíðum greiðist með 1,57 % af sama grunni fyrir hvern unninn tíma.

3.06.2 Starfsmenn geta tekið frí í stað greiðslu fyrir vinnu sem fellur utan reglubundins vaktaskipulags, þannig að einungis yfirvinnuálagið sé greitt, en frí tekið, tíma á móti tíma. Þeir sem vilja nýta þennan rétt sinn skulu tilkynna það stjórnanda hverju sinni ekki síðar en næsta föstudag eftir að yfirvinnan er unnin. Frí samkvæmt grein þessari skulu tekin í samráði við stjórnanda. Uppsafnað frí vegna yfirvinnu getur ekki orðið meira en sem samsvarar 72

---

<sup>4</sup> Sbr. 2. gr. kjarasamnings 1. apríl 2005.

<sup>5</sup> Sbr. 2. gr. kjarasamnings 1. apríl 2005

vinnustundum. Frí samkvæmt þessari grein skulu tekin utan sumarorlofstíma, nema samkomulag sé um annað (2. maí – 15. sept.).<sup>6</sup>

### **Álag í reglubundinni vaktavinnu.**

3.07.1 Reglubundin vaktavinna greiðist með föstu álagi, sem skal vera 30% fyrir tímabilið kl. 16-24 mánudaga til föstudaga, 55% kl.08:00-24 laugardaga og sunnudaga og 60% frá kl. 00-08:00 alla daga. Álagið reiknast miðað við venjulega vinnuviku sem fast hlutfall, sem greiðist á mánaðarkaup meðan menn vinna á reglubundnum vöktum.

### **Greiðsla fyrir bakvaktir.**

3.08.1 Greiðsla fyrir bakvaktir skal auk greiðslu fyrir útkall vera 30% af dagvinnutímakaupi viðkomandi manns fyrir hverja klst. á kallvakt.

### **Greiðsla orlofskostnaðar.**

3.09.1 Um miðjan maí ár hvert skulu starfsmenn, sem unnið hafa hjá félaginu í heilt orlofsár eða lengur, fá greiðslu að fjárhæð kr. 96.704,- til að standa straum af hluta orlofskostnaðar. Upphæð þessi skal hækka í samræmi við hækkun grunnlauna, sbr. gr. 3.03.<sup>17</sup>

3.09.2 Starfsmaður, sem lætur af störfum á árinu vegna aldurs eða eftir 4 mánaða samfellt starf á árinu hjá félaginu, skal við starfslok fá greidda orlofsuppbót miðað við starfstíma og starfshlutfall á árinu. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu félagsins lýkur eða í allt að sex mánuði vegna fæðingarorlofs.

### **Desemberuppbót.**

3.10.1 Um miðjan desember ár hvert skal hver starfsmaður, sem unnið hefur síðasta ár hjá félaginu, fá greidda launauppbót að fjárhæð kr. 96.704.<sup>9</sup> Reglur um orlofsuppbót skv. lið 3.09.2. skulu einnig gilda um þessa greiðslu að breyttu breytanda eftir því sem við á.

### **Leiðrétting orlofskostnaðar og desemberuppbótar.**

3.11.1 Fjárhæð orlofskostnaðar skv. 3.09.1. og desemberuppbótar skv. 3.10.1. skal hækka í samræmi við grunnlaun skv. 3.02.1. Komi til frekari grunnlaunahækkana á gildistíma samnings þessa, sbr. 3.03.1, gildir það sama um þessa liði, nema um annað verði samið.

### **Frádráttur frá launum.**

3.12.1 Komi starfsmaður of seint til vinnu á hann ekki kröfur á launum fyrir þann fjórðung klukkustundar, sem hann mætti í, né þann tíma, sem áður er liðinn.

---

<sup>6</sup> Sbr. 10. gr. kjarasamnings dags. 1. apríl 2005.

<sup>7</sup> Sbr. 3. gr. kjarasamnings dags. 1. apríl 2005.

<sup>9</sup> Sbr. 3. gr. kjarasamnings dags. 1. apríl 2005.

<sup>11</sup> Sbr. 5. gr. kjarasamnings dags. 1. apríl 2005



### **Greiðsla fyrir ferða- og frágangstíma.**

3.13.1 Félagið greiðir 0,9% af grunnlaunum, að viðbættum breytingum skv. liðum 3.03, 3.04 og 3.12, fyrir hvern vinnudag að aukafríðögum meðtöldum (hverja vakt) vegna ferða, fataskipta á vinnustað o.þ.h.

### **Hlutdeild í árangri:**

3.14.1 Árangurstengd laun geta að hámarki numið 4% af grunnlaunum, vaktaálagi og yfirvinnu. Aðilar eru sammála um að kerfið byggist á eftirfarandi þáttum:

- Kostnaður á framleitt tonn af áli (vegi 40% af árangurstengdum launum).
- Framleiðslumagn (vegi 15% af árangurstengdum launum).
- Gæði (járn í málmi frá kerskála) (vegi 10% af árangurstengdum launum).
- Öryggismál (vegi 15% af árangurstengdum launum).
- Deildartengd markmið (vegi 20% af árangurstengdum launum).

Settar skulu viðmiðanir til tveggja ára en að þeim tíma loknum skulu þær endurskoðaðar á tveggja ára fresti ef annar samningsaðila óskar þess.<sup>11</sup>

### **Viðurkenning vegna aukinnar starfshæfni.**

3.15.1 Þá fær starfsmaður sérstaka þóknun vegna áunninnar hæfni í störfum. Slík áunnin hæfni getur komið til vegna árangurs á námskeiðum eða í starfsþjálfun, sem gerir starfsmanni kleift að taka að sér fjölþættari störf í því liði sem hann starfar með. Álag vegna aukinnar hæfni í störfum greiðist sem hér segir:

Eftir 1 ár í starfi hjá félaginu 6% álag á grunnlaun.

Eftir 3 ár í starfi hjá félaginu 7% álag á grunnlaun.

Eftir 5 ár í starfi hjá félaginu 9% álag á grunnlaun.

Eftir 10 ár í starfi hjá félaginu 10% álag á grunnlaun.<sup>12</sup>

### **Fyrirliðaálag.**

3.16.1 Hjá félaginu starfa tvenns konar fyrirliðar, I og II.

Fyrirliði I er tengiliður við næsta yfirmann og sér um að koma upplýsingum til hans og boðum um verkefni til viðkomandi starfsmanna og leiðbeina þeim við störf. Fyrirliði I er ekki ráðinn til slíkra starfa en meðan hann gegnir þeim skal hann fá greidd 5% aukaframlag sem renna í séreignarlífeyrissjóð óski viðkomandi starfsmaður eftir því, en greiðist annars út með launum.

Fyrirliði II hefur stjórnunarábyrgð umfram fyrirliða I og aðra samstarfsmenn sína. Hann er ráðinn til slíkra starfa og fær þá greitt 15% álag á laun. Fyrirliðaálag til fyrirliða II er greitt með sama hætti og önnur laun.<sup>13</sup>

### **Fyrirliði á bakvakt.**

---

<sup>12</sup> Sbr. 13. gr. kjarasamnings dags. 1. apríl 2005

<sup>13</sup> Sbr. 6. gr. kjarasamnings dags. 1. apríl 2005. Þá er efnislega felld inni ákvæðið úr Bókun III í viðbótarkjarasamningi 23. apríl 2001.

3.16.2 Fyrirliði á bakvakt, sem gegnir útkalli, skal hafa fyrirliðaálag meðan hann gegnir því útkalli.<sup>14</sup>

#### **4. Kafli. Um ráðningu og uppsagnarfrest.**

##### **Skriflegur ráðningarsamningur.**

4.01.1 Milli hvers starfsmanns og félagsins skal gerður skriflegur ráðningarsamningur og fylgir samningsformið með samningi þessum sem Viðauki 2.

##### **Forgangsréttur til vinnu.**

4.02.1 Félagið skuldbindur sig til að láta þá sem eru fullgildir félagsmenn í hlutaðeigandi verkalýðsfélögum og samböndum, hafa forgangsrétt til ráðningar til þeirra starfa, sem um ræðir í 1. kafla samningsins, enda séu þeir hæfir til þess starfs, sem um er að ræða og hafi tilskilin réttindi þar sem þeirra er krafist.

##### **Ráðningartími og uppsagnarfrestur.**

4.03.1 Ráðningartími skal að jafnaði hefjast með 3 mánaða reynslutíma. Fyrstu 3 mánuðina skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 1 vika, m.v. vikuskipti, næstu níu mánuði skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 1 mánuður, en eftir 12 mánaða starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 3 mánuðir hvort tveggja miðað við mánaðarmót.

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. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara.

##### **Fyrirvaralaus uppsögn.**

4.04.1 Uppsagnarákvæði skv. lið 4.03 gilda þó ekki ef starfsmaður sýnir vítaverða vanrækslu í starfi sínu, eða félagið 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 gildra ástæðna, svo og ef starfsmaður óhlýðnast réttmætum fyrirmælum næsta yfirmanns.

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

4.04.2 Brot á öryggisreglum sem stofna lífi og limum starfsmanna, svo og tækjum fyrirtækisins í voða, skal varða brottvikningu án undangenginna aðvarana, ef aðaltrúnaðarmaður og framkvæmdastjóri eru sammála um það.

##### **Launalaust leyfi.<sup>15</sup>**

---

<sup>14</sup> Sbr. 6. gr. kjarasamnings dags. 1. apríl 2005.

<sup>15</sup> Sbr. 12. gr. kjarasamnings dags. 1. apríl 2005.

- 4.05.1 Starfsmenn skulu eiga rétt á leyfi án launa í allt að 12 mánuði í einu lagi eftir 5 ára starf. Leyfi af þessu tagi er einungis veitt hverjum starfsmanni einu sinni nema um sé að ræða endurmenntun sem tengist starfi viðkomandi starfsmanns fyrir félagið. Leyfið skal veitt að fullnægðum eftirfarandi skilyrðum.
- 4.05.2 Starfsmaður skal óska eftir slíku leyfi með minnst 3 mánaðar 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.
- 4.05.3 Ekki er skylt að veita fleirum en einum starfsmanni úr hverju liði í senn launalaust leyfi og miða skal við að ekki séu fleiri en 1 af hverjum 30 starfsmönnum félagsins í slíku leyfi á sama tíma. Starfsmaður skal eiga rétt á að ganga inn í fyrra starf sitt, þegar leyfi lýkur skv. framansögðu.
- 4.05.4 Í framkvæmd ákvæða þessa liðar um launlaus leyfi skal réttur starfsmanna til orlofs, orlofskostnaðar og desemberuppbótar miðast við þann tíma, sem þeir eru á launum á hlutaðeigandi tímabili. Greiðsla af þessu tagi, sem fellur niður vegna fjarveru í launalaus leyfi, gerist upp, þegar starfsmaður er kominn til starfa að nýju.
- 4.05.5 Starfsmaður skal tilkynna þremur mánuðum áður en leyfi lýkur hvort hann muni koma til starfa að nýju eða ekki.

#### **Tímabundin ráðning eða ráðning hluta úr starfi.**

- 4.06.1 Tímabundin ráðning starfsmanns skal aldrei vera til skemmri tíma en átta stunda í senn í dagvinnu eða fjögurra stunda í yfirvinnu.
- 4.06.2 Starfsmaður, sem ráðinn er tímabundið, skal taka hlutfallslega laun miðað við vinnutíma fastráðinna starfsmanna.

### **5. Kafli Orlof.**

#### **Orlof fastráðinna starfsmanna.<sup>16</sup>**

- 5.01.1 Orlof fastráðinna starfsmanna skal vera sem hér segir:

Fyrstu 5 árin	20 dagar á orlofstíma og 5 utan orlofstíma.
Næstu 5 árin	20 dagar á orlofstíma og 8 utan orlofstíma.
Eftir það	20 dagar á orlofstíma og 10 utan orlofstíma.

Auk orlofs skulu starfsmenn sem vinna reglubundið á vöktum fá 6 frívaktir á ári, utan lögbundins orlofstíma samkvæmt samkomulagi, vegna svokallaðra "rauðra" daga sem ber upp á virka daga.

- 5.01.2 Starfsmenn skulu auk þess fá 10,64% orlofsfé af breytilegri yfirvinnu fyrstu 5 árin, 12,07% af yfirvinnu næstu 5 árin, en síðan 13,04%. Um orlof fer að öðru leyti eftir ákvæðum laga um orlof nr. 30/1987 með síðari breytingum.

---

<sup>16</sup> Sjá 11. gr. kjarasamnings dags. 1. apríl 2005.

Með samkomulagi starfsmanna og viðkomandi stjórnanda er heimilt að skipta orlofi og taka það hvenær sem er ársins.

- 5.01.3 Þeir starfsmenn, sem samkvæmt ósk félagsins taka orlof að hluta utan orlofstímabils 2. maí til 15. September, skulu fá 25% lengingu þess orlofs sem fellur utan sumarorlofstíma.

### **Orlofssjóðsframlag.**

- 5.02.1 Í orlofssjóði viðkomandi stéttarfélaga greiði félagið fjárhæð, sem nemi 0,25% af brúttólaunum þeirra starfsmanna, sem aðild eiga félögunum. Félagið gerir skil á þessum gjöldum mánaðarlega eftir á.

### **Veikindi í orlofi.**

- 5.03.1 Veikist starfsmaður í orlofi það alvarlega, að hann geti ekki notið orlofsins, skal hann á fyrsta degi tilkynna félaginu um veikindin og hjá hvaða lækni hann hyggst fá læknisvottorð. Fullnægi hann tilkynningunni og standi veikindin lengur en 3 sólarhringa, á launþegi rétt á uppbótarorlofi jafn langan tíma og veikindin sannanlega vöruðu. Við þessar aðstæður skal starfsmaður ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði.

Félagið 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.

## **6. Kafli. Laun í veikindum og slysum og vegna barnsburðar.**

### **Laun í veikindum.**

- 6.01.1 Veikist starfsmaður á 1. ári skal hann, miðað við föst laun, fá 2 vinnudaga greidda fyrir hvern byrjaðan mánuð í starfi.

Eftir 1 ár .....	2 mánuðir á hverjum 12 mánuðum.
Eftir 3 ár .....	3 mánuðir á hverjum 12 mánuðum.
Eftir 5 ár .....	4 mánuðir á hverjum 12 mánuðum.
Eftir 10 ár .....	6 mánuðir á hverjum 12 mánuðum.

- 6.01.2 Í tilvikum samkvæmt gr. 6.01.1. og 6.02. skal starfsmönnum greidd yfirvinna í allt að 1 mánuð sem þeir eru fjarverandi vegna sjúkdóms/slyss, samkvæmt 5. gr. laga nr. 19/1979. Þá skulu greidd 90% af yfirvinnu hins fyrsta mánaðar næstu 2 mánuði. Skorti viðmiðun til að ákvarða yfirvinnugreiðslu vegna langtíma veikinda, skal miða við meðaltal síðustu 6 mánaða þess starfsmanns.

- 6.01.3 Ekki er skylt að greiða starfsmanni laun fyrir veikindadaga/ slysadaga, nema fyrir liggja læknisvottorð.

- 6.01.4 Starfsmaður, sem fengið hefur veikindafrí að fullu greitt samkvæmt þessum lið og verið að því loknu frá vinnu vegna veikinda sem svarar uppsagnarfresti, telst að þeim tíma liðnum ekki lengur starfsmaður félagsins. Þegar starfsmaður hefur náð heilsu á ný, skal honum gefinn kostur á starfi við sitt hæfi þegar slíkt starf losnar.

- 6.01.5 Foreldri skal, eftir fyrsta starfsmánuð, heimilt að verja samtals 7 vinnudögum á hverju 12 mánaða tímabili, til aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið, og halda þá föstum launum sínum. Eftir eins árs starf hjá félaginu er foreldrum með sama hætti heimilt að verja samtals 10 vinnudögum til aðhlyningar börnum sínum undir 13 ára aldri. Með foreldri í 1. mgr. er einnig átt við fósturforeldri eða forráðamann, sem er framfærandi barns og komi þá í stað foreldris.<sup>17</sup>
- 6.01.6 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 félaginu í framangreindum tilvikum.

### **Laun vegna slysa og atvinnusjúkdóma.**

- 6.02.1 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, sbr. reglur varðandi atvinnusjúkdóma, útgefnar af Samgönguráðuneytinu 7. mars 1956. Trúnaðarlæknir skal gera tillögu um, hvernig úrskurða skuli, hvort um atvinnusjúkdóm sé að ræða. Endanlegir úrskurðir um atvinnusjúkdóma skulu vera í höndum nefndar, sem skipuð er 2 fulltrúum frá hvorum samningsaðila og læknislærðum oddamanni, sem aðilar koma sér saman um. Náist ekki samkomulag um oddamann, skal Læknafélag Íslands beðið um að skipa hann.

### **Um læknisvottorð og tilkynningu veikinda.**

- 6.03.1 Starfsmanni greiðast því aðeins laun fyrir slysadaga eða endurtekin og varanleg veikindi, að fyrir liggja læknisvottorð.
- 6.03.2 Veikist starfsmaður og geti af þeim sökum ekki sótt vinnu, skal hann samdægurs tilkynna það stjórnanda sínum, sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist. Til vara skal símvakt tilkynnt um veikindin. Læknisvottorð skal að jafnaði vera frá heimilislækni, en þó getur félagið hvenær sem er krafist vottorðs frá trúnaðarlækni. Ef læknisvottorðs er krafist, skal það vera starfsmanni að kostnaðarlausu.

- 6.03.3 Um veikindi í orlofi vísast í lið 5.03.

### **Greiðsla fyrir læknishjálp.**

- 6.04.1 Félagið greiðir útlagðan kostnað við læknishjálp vegna slysa sem að ofan greinir, jafnlengi og starfsmaður nýtur launa.

### **Fæðingarorlof<sup>18</sup>**

- 6.05.1 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

---

<sup>17</sup> Sjá 7. tl. viðbótarkjarasamnings 23. apríl 2001.

<sup>18</sup> Sjá 16. gr. kjarasamnings dags. 1. apríl 2005.

þarf að öryggisáæðum 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.

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

### **Læknisskoðun.**

6.06.1 Regluleg læknisskoðun starfsfólks skal fara fram eigi sjaldnar en einu sinni á ári eftir ákvörðun trúnaðarlæknis í samráði við framkvæmdastjóra og aðaltrúnaðarmann.

### **Sjúkrasjóðsframlög.**

6.07.1 Í sjúkrasjóði viðkomandi stéttarfélaga greiðir félagið 1% af brúttólaunum starfsmanna. Fjárhæðir þær, er um ræðir í þessari grein, skulu greiddar félögunum mánaðarlega. Greiðslum skal fylgja skilagrein.

### **Slysatryggingar.**

6.08.1 Félagið tryggir alla starfsmenn sína, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða, varanlegri örorku eða tímabundinni örorku af völdum slyss í starfi eða á eðlilegri leið frá heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis. Ef starfsmaður hefur starfs síns vegna viðlegu utan heimilis kemur viðlegustaður í stað heimilis, en tryggingin tekur þá einnig til eðlilegra ferða milli heimilis og viðlegustaðar.

6.08.2 Dánarslysabætur eru:<sup>19</sup>

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. 1.018.732. 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. 3.121.296. 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. 5.093.659. Rétthafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðar-, samvistaraðili.

---

<sup>19</sup> Fjárhæðir uppfærðar og miðast nú við vístölu neysliverðs 1. janúar 2005 (229,2 stig) í stað sömu viðmiðunar 1. janúar 2000 (195,5 stig)

4. Ef hinn látni lætur eftir sig börn innan 18 ára aldurs, fyrir hvert barn kr. 1.018.732. Réttthafi dánarbóta þessara eru viðkomandi börn. Bætur greiðast til fjárhaldsmanns ófjárráða barns.
5. Með börnum í 2. og 4. lið er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpbörn, börn sambúðaraðilla og fósturbörn sem hinn látni var framfærsluskyldur við, sbr. 9. gr. barnalaga nr. 20/1992.
6. Dánarslysabætur greiðast einungis samkvæmt einum af töluliðum 1, 2 eða 3. Til viðbótar við bætur skv. 2. og 3. tölulið geta komið bætur samkvæmt 4. tölulið.

#### 6.08.3 Bætur vegna varanlegrar örorku

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við váttryggingarfjárhæðina kr. 6.411.501 þó þannig að hvert örorkustig 26-50% virkar tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% virkar fjórfalt. Slysabætur vegna 100% örorku verða þannig kr. 17.031.500, sjá eftirfarandi dæmi:

**Hvert stig á bilinu 0 – 25% gefur 64.115 kr.**

Bætur vegna 25% örorku verða skv. því:  
 $25 \times 64.115 = 1.602.875$  kr.

**Hvert stig á bilinu 26 – 50% gefur 128.230 kr.**

Bætur vegna 50% örorku verða skv. því:  
 $25 \times 64.115 + 25 \times 128.230 = 4.808.625$  kr.

**Hvert stig á bilinu 51 – 100% gefur 256.460 kr**

Bætur vegna 100% örorku verða skv. því:  
 $25 \times 64.115 + 25 \times 128.230 + 50 \times 256.460 = 17.631.625$  kr.

#### 6.08.4 Endurskoðun tryggingarfjárhæða

Fjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs í janúar 2005, 229,2 stig. Tryggingarfjárhæðir skulu endurskoðaðar tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí, og hækka sem nemur breytingum á vísitölu neysluverðs frá janúar 2005 til vísitölu janúar og júlí ár hvert.

#### 6.08.5 Gildistaka og tryggingaskilmálar

Framangreindar hækkanir á tryggingarfjárhæðum og breytingar á skilmálum gilda um slys sem verða 10 dögum eftir undirritun samnings. Tryggingin tekur gildi um leið og tryggingaskyldur launþegi hefur störf en fellur úr gildi um leið og hann hættir störfum.

Skilmálar eru almennir skilmálar sem í gildi eru fyrir atvinnuslysstryggingar launþega hjá Sambandi Íslenskra tryggingafélaga þegar samningur þessi er gerður.

Slysstrygging launþega greiðir ekki bætur til starfsmanns þegar tjón hans fæst bætt úr lögboðinni ökutækjategygingu.

Verði félagið skaðabótaskyldt gagnvart launþega sem slysstryggður er skv. samningi þessum, skulu slysabætur og dagpeningar sem greiddir kunna að verða til launþega, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum sem Norðurál kann að verða gert að greiða.

Dagpeningar greiðast til félagsins meðan launagreiðslur vara samkvæmt samningi.

## **7. Kafli. Iðgjaldagreiðslur.**

### **Félagsgjöld.**

7.01.1 Félagið tekur að sér innheimtu félagsgjalda viðkomandi stéttarféлага af launum viðkomandi starfsmanns. Félagið annast skil gjaldanna til félaganna mánaðarlega.

### **Lífeyrissjóðir og aldur við starfslok.<sup>20</sup>**

7.01.2 Iðgjöld til lífeyrissjóða greiðist vegna allra starfsmanna 16 ára og eldri í samræmi við staðfestar reglugerðir viðkomandi lífeyrissjóða. Skulu iðgjöld vera 11 % af öllum launum frá 1. janúar 2005. Þar af greiði félagið 7%, en starfsmaður 4%. Frá 1. janúar 2007 skulu iðgjöld vera 12%. Þar af greiði félagið 8% en starfsmaður 4%.

Greiðsla í séreignarsjóð, 2,5%, sem áður var hluti af árangurstengdum launum, verður fast framlag í séreignarsjóð þannig að gegn 1% framlagi starfsmanns í séreignarsjóð greiðir félagið samtals 4,5%.

Félagið annast skil iðgjaldanna mánaðarlega. Aðilar samningsins eru sammála um að eðlilegt sé að félagið hafi stjórnunaráhrif til samræmis við aðra atvinnurekendur í þeim lífeyrissjóðum sem greitt er í.

7.01.3 Í samræmi við ofangreind ákvæði um framlög í séreignarsjóði lífeyrissjóða, sem og framlög félagsins á aukabóknanir skv. 3. kafla samnings þessa, skulu starfsmenn láta af störfum í lok þess árs sem þeir verða 62 ára.

7.01.4 Frjáls viðbótarframlög starfsmanna umfram það sem greinir í gr. 7.01.2 í séreignarsjóð verði með þeim hætti að á móti 2% viðbótarframlagi starfsmanns í séreignarsjóð greiðir félagið 2% og hlutfallslega ef starfsmaður greiðir minna.

## **8. Kafli. Almenn ákvæði.**

### **Ferðir.**

8.01.1 Starfsmenn eiga við upphaf og lok venjulegs vinnudags á virkum dögum, svo og við vaktaskipti, kost á endurgjaldslausum ferðum milli Grundartanga og Akraness.

Starfsmenn, sem vegna búsetu við ráðningu, geta ekki nýtt sér ofangreindar hópferðir, fá greidda 11 km fyrir hvern dag sem þeir mæta til vinnu (þó lægri km tölu sé akstur þeirra minni en þetta) skv. km gjaldi í samræmi við ákvörðun um aksturskostnað ríkisstarfsmanna. Upphæðin tekur árlegum breytingum samkvæmt reglum um aksturskostnað ríkisstarfsmanna.

---

<sup>20</sup> Sjá 4. gr. kjarasamnings dags. 1. apríl 2005



Félagið mun einnig skipuleggja ferðir milli Grundartanga og Borgarness, svo og á öðrum leiðum, eftir atvikum. Ef félagið leggur til bifreiðar eða greiðir kílómetragjald vegna þessa er gert ráð fyrir að starfsmenn skipti með sér akstrinum án sérstakrar aukapóknunar.

Verði á samningstímanum tekið upp á svæðinu annað fyrirkomulag ferða munu samningsaðilar skoða hvort ástæða sé til breytinga á framkvæmd ferða hjá félaginu.<sup>21</sup>

8.01.2 Félagið getur gert samkomulag við starfsmenn um notkun eigin bifreiða þeirra til flutninga á starfsmönnum og í útköllum. Greiðsla fyrir slík afnot skal fara eftir ákvörðun ferðakostnaðarnefndar ríkisins á hverjum tíma.

### **Um öryggismál, hlífðarbúnað, hlífðarföt, verkfæri og tjón á fatnaði og munum.**

8.02.1 Félagið sér um, að öryggisbúnaður álbræðslunnar 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.

8.02.2 Félagið leggur starfsmönnum til hrein hlífðarföt með reglulegu millibili. Þegar starfsmönnum eru afhent hrein hlífðarföt skulu þeir skila óhreinum í staðinn. Hlífðarföt skulu merkt hverjum starfsmanni með starfmannanúmerum. Eftir því sem hlífðarföt verða ónothæf skulu starfsmenn fá eftir þörfum ný þeirra stað. Sérstök hlífðarföt skulu afhent starfsmönnum þegar þörf krefur að dómi trúnaðarmanns og verkstjóra. Skila skal þeim aftur til verkstjóra/flokksstjóra að notkun lokinni.

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

8.02.4 Félagið 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.

8.02.5 Starfsmenn skulu fara vel með hlífðarbúnað og hlífðarföt, verkfæri og öryggisbúnað sem félagið leggur þeim til. Útbúnaði sem starfsmenn hafa fengið samkvæmt ákvæðum þessarar greinar skulu þeir skila er þeir hætta sem starfsmenn félagsins.

8.02.6 Hlífðarbúnaður og verkfæri sem félagið leggur starfsmönnum til er eign félagsins og skal ekki fara með út af athafnasvæði félagsins nema í tengslum við þau störf sem þar kunna að vera unnin.

8.02.7 Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á nauðsynlegum, algengum fatnaði og munum við vinnu sína, svo sem úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt

---

<sup>21</sup> Sbr. bókun II við viðbótarkjarasamning dg.s 23. apríl 2001

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.

#### **Forföll starfsmanna.**

8.03.1 Skylt er starfsmanni að boða forföll í tæka tíð, ef hann getur ekki mætt til vinnu. Ennfremur skulu þeir, sem eru fjarverandi, láta vita með góðum fyrirvara, áður en þeir mæta aftur til vinnu.

#### **Greiðsla launa.**

8.04.1 Föst laun, þar með taldir ferðapeningar og vaktálag, skulu greiðast síðasta virka dag hvers mánaðar. Aðrar greiðslur síðasta almanaksmánaðar skulu greiðast á sama tíma. Þó skal tilfallandi yfirvinna fyrir tímabilið til 20. dags líðandi mánaðar greiðast um sömu mánaðarmót.

#### **Fæði.**

8.05.1 Starfsmenn skulu fá léttar máltíðir, sem falla til á vinnutíma, án endurgjalds í mötuneyti félagsins. Að því leyti sem í hlut eiga vaktavinnumenn, er félaginu heimilt að nesta þá starfsmenn. Vaktavinnumenn skulu jafnframt eiga kost á að velja heita máltíð.

#### **Aðbúnaður starfsmanna á verksmiðjustað.**

8.06.1 Fulltrúar stéttarfélaganna hafa við gerð samnings þessa kynnt sér allan fyrirhugaðan aðbúnað starfsmanna að Grundartanga, mötuneyti, athvörf í verksmiðju, baðhús með hreinlætisaðstöðu hvers konar og læsanlegum skápum fyrir hvern starfsmann, annars vegar fyrir vinnu- og hlífðarföt, en hins vegar fyrir daglegan klæðnað. Telst aðbúnaður þessi fullnægja kröfum aðila.

8.06.2 Hreinlætisbúnaður allur skal á hverjum tíma vera fullnægjandi að dómi heilbrigðiseftirlitsins.

#### **Hjúkrunargögn.**

8.07.1 Nauðsynlegustu sjúkragögn og lyf skulu vera tiltæk á vinnustað, bæði úti í verksmiðjunni og í móttökuherbergjum læknis og hjúkrunarfræðings.<sup>22</sup>

#### **Trúnaðarmenn.**

8.08.1 Félagar í þeim stéttarfélögum sem eru aðilar að samningi þessum munu velja sér trúnaðarmenn úr hópi starfsmanna. Trúnaðarmenn skulu vera 6, einn frá hverju stéttarfélagi, nema stéttarfélögin semji um annað fyrirkomulag sín á milli.<sup>23</sup>

8.08.2 Starfsmönnum er heimilt að snúa sér til trúnaðarmanna með hvers konar óskir og kvartanir viðvíkjandi vinnunni og öðru er þeir telja ábótavant, svo og

---

<sup>22</sup> Sjá 14. gr. kjarasamnings dags. 1. apríl 2005.

<sup>23</sup> Sjá 15. gr. kjarasamnings dags. 1. apríl 2005

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.

- 8.08.3 Trúnaðarmaður skal ræða þessi efni eftir þörfum við næsta yfirmann sinn eða stjórnendur fyrirtækisins 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.
- 8.08.4 Trúnaðarmanni skal heimilt í sambandi við ágreiningsefni að yfirfara gögn og vinnuskýrslur, sem ágreiningefnið varðar. Fara skal með slíkar skýrslur sem trúnaðarmál eftir eðli málsins.
- 8.08.5 Trúnaðarmenn skulu kjósa sér formann til tveggja ára úr sínum hópi eða hópi annarra starfsmanna félagsins. Formaður trúnaðarmanna er aðaltrúnaðarmaður starfsmanna.
- 8.08.6 Aðaltrúnaðarmaður hefur sama verkefni og trúnaðarmenn og tekur við málum, sem um semst milli þeirra og málefnum, sem varða verksvið fleiri en eins trúnaðarmanns.
- 8.08.7 Öryggistrúnaðarmenn skulu vera 5, einn úr skautsmiðju, einn úr kerskála, einn úr steypuskála, einn úr viðhaldsdeild og einn fyrir önnur svæði sameiginlega. Starfsmenn viðkomandi deilda skulu kjósa öryggistrúnaðarmenn úr sínum röðum, til tveggja ára í senn. Verkefni öryggistrúnaðarmanna skal vera að fylgjast með og vinna að því að aðbúnaður, hollustuhættir og öryggi í verksmiðjunni og á verksmiðjusvæðinu sé í samræmi við lög og reglugerðir þar um, svo og í samræmi við starfsleyfi félagsins og ákvæði í kjarasamningi starfsmanna.
- 8.08.8 Öryggistrúnaðarmenn skulu starfa í samvinnu við öryggisfulltrúa félagsins og hafa lausn frá venjulegri starfsskyldu hæfilegan tíma til að sinna störfum sínum í samráði við framkvæmdastjórn félagsins og skipa þeir öryggisnefnd álbræðslunnar í samræmi við ákvæði 13. gr. laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustað. Leitast skal við að allir starfsmenn séu meðvitaðir um öryggismál og komi á framfæri við nefndina þeim ábendingum og tillögum sem þeir hafa fram að færa. Öryggistrúnaðarmenn tilnefna tvo úr sínum hópi til setu í öryggisnefnd.
- 8.08.9 Að öðru leyti fer um störf trúnaðarmanna eftir lögum nr. 80/1938. Ákvæði þessi undanþiggja ekki trúnaðarmenn mætingarskyldu og viðveru.
- 8.08.10 Eftir samkomulagi aðaltrúnaðarmanns og framkvæmdarstjórnar félagsins mun félagið gefa trúnaðarmönnum kost á að sækja trúnaðarmannanámskeið, sem gerir þá hæfari til að gegna störfum sínum.
- 8.08.11 Aðaltrúnaðarmaður og trúnaðarmenn skulu að öðru leyti í samráði við framkvæmdastjóra og stjórnendur sína hafa nauðsynlegan tíma til að sinna trúnaðarstörfum sínum án launaskerðingar.
- 8.08.12 Trúnaðarmenn hafa til umráða sameiginlegt skrifstofuherbergi ásamt síma þeir hafa einnig aðstöðu til fundarhalda í samráði við framkvæmdastjórn.

Hver trúnaðarmaður skal hafa aðgang að læstri hirslu hver á sínum vinnustað. Trúnaðarmenn skulu gegna störfum í samræmi við ofanritað, sbr. lög um stéttarfélög og vinnudeilur nr. 80/1938, svo og lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum nr.46/1980.

### **Breytingar á rekstri og vinnutilhögun.**

8.09.1 Félagið skal kynna fyrir trúnaðarmönnum verulegar breytingar á rekstri og vinnutilhögun með eins miklum fyrirvara og unnt er.

### **Kynning samningsákvæða.**

8.10.1 Trúnaðarmenn skulu kynna félögum sínum rækilega öll ákvæði samnings þessa. Félagið skal á sama hátt kynna samninginn verkstjórum sínum, svo og öðrum stjórnendum. Jafnframt kynningu skulu samningsaðilar hvetja til þess að samningsákvæði verði haldin eftir fremsta megni.

### **Takmörkun á rétti til vinnustöðvunar.**

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

## **9. Kafli. Gildistími og lokaákvæði.**

9.01.1 Samningur þessi gildir frá og með 1. janúar 2005 til 31. desember 2009 og fellur þá úr gildi án uppsagnar. Yfirlýsing og fylgiskjöl þau, sem fylgja samningi þessum, eru hluti hans.<sup>24</sup>

9.01.2 Komi til þess að helstu aðilar á vinnumarkaði nái samkomulagi um breytingu á launalið samninga eða að launaliðir kjarasamninga verði uppsegjanlegir á árlegum athugunum sem fram munu fara á árunum 2005 og 2006 skal það sama gilda um þennan samning.<sup>25</sup>

Þessu til staðfestu eru undirskriftir aðila.

Grundartanga 1. apríl 2005

F.h. samninganefndar  
verkalýðsfélaganna

F.h. Norðuráls ehf.

---

<sup>24</sup> Með kjarasamningi dags. 1. apríl 2005 segir um gildistíma í 1. gr.:

“Gildandi kjarasamningur aðila framlengist til 31. desember 2009 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar”.

<sup>25</sup> Nýtt ákvæði, sbr. 17. gr. kjarasamnings dags. 1. apríl 2005.

## **Bókanir með kjarasamningi dags. 1. apríl 2005 milli Norðuráls ehf. og stéttarféлага:**

### **BÓKUN I**

Aðilar samningsins eru sammála um að störf sem tengjast lestun og losun á skipum í Grundartangahöfn, sem og flutningar til og frá hafnarsvæðinu og inn á lóð Norðuráls, falli ekki undir gildissvið samningsins.

### **BÓKUN II**

Aðilar samningsins eru sammála um að með léttari máltíð sé átt við súpu, skyr eða sambærilegt ásamt samloku eða ávexti. Með heitum mat fyrir dagvinnumenn og nesti fyrir starfsmenn á vöktum er átt við tilbúinn matarskammt til upphitunar, sem miðast við fulla máltíð.

### **BÓKUN III**

Aðilar samningsins munu útfæra sameiginlega reglur um frestun starfsloka fyrir þá starfsmenn sem hefja störf hjá félaginu eftir 45 ára aldur. Nefnd skipuð tveimur fulltrúum stéttarféлага og tveimur frá Norðuráli skal hafa lokið útfærslu á þessum reglum fyrir árslok 2005.

### **BÓKUN IV**

Aðilar eru sammála um að árangurstengd laun, verði 2,4% á fyrsta ársfjórðungi 2005. Þá eru aðilar sammála um, þrátt fyrir niðurlagsákvæði gr. 3.14.1, að fyrsta endurskoðun á viðmiðunum árangurstengdra launa, geti farið fram eftir eitt ár frá gildistöku samningsins, ef annar samningsaðila óskar þess. Nefnd skipuð tveimur fulltrúum stéttarféлага og tveimur frá Norðuráli skal ganga frá viðmiðunarmörkum vegna árangurstengdra launa fyrir 1. maí 2005.

### **BÓKUN V**

Aðilar eru sammála um að skoða þurfi útfærslu á gildistöku nýrra reglna um orlof. Nefnd skipuð tveimur fulltrúum stéttarféлага og tveimur frá Norðuráli skal hafa lokið útfærslu á því hvernig eldri og yngri reglur um orlofstöku mætast fyrir 1. maí 2005.

## **Bókun með viðbótarkjarasamningi dags. 23. apríl 2001 sem enn er í gildi:**

### **Bókun I**

Reynist einstakir starfsstaðir sérstaklega erfiðir með tilliti til hita eða óhreininda mun Norðurál gera á þeim úrbætur og/eða leggja til viðeigandi hlífðarbúnað. Starfsmenn og stjórnendur munu áfram vinna í sameiningu að greiningu slíkra aðstæðna og leita leiða til úrbóta en ekki verður um að ræða launagreiðslur til viðbótar við launataxta samkvæmt þessum samningi.