



**KJARASAMNINGUR MILLI KLAFA EHF.
OG VERKALÝÐSFÉLAGS AKRANESS OG
STÉTTARFÉLAGS VESTURLANDS**

Gildir frá 1. desember 2008 til 31. desember 2010

14/65

EFNISYFIRLIT

- | | |
|-----------------|---|
| 1. kafli | Aðilar samnings
Gildissvið |
| 2. kafli | Um vinnutíma, vinnuhlé ofl. |
| 2.01.1.-2. | Tímaviðmiðun fastra launa |
| 2.02.1.-3. | Neysluhlé dagvinnumanna |
| 2.03.1. | Neyslutímar vaktavinnnumanna |
| 2.04.1. | Reglubundin vaktavinna |
| 2.05.1. | Samfelld vinna |
| 2.06.1. | Fleytitími |
| 2.07.1.-. | Hámark yfirvinnu |
| 2.08.1. | Yfirvinna |
| 2.09.1 | Yfirvinna við fleytitímaskipan |
| 2.10.1.-3 | Yfir- og stórhátíðavinna |
| 2.11.1. | Ráðning í yfirvinnu |
| 2.12.1. | Útkall |
| 2.13.1.-5. | Lágmarkshvöld |
| 2.14.1. | Breytingar á vinnutímafyrikomulagi |
| 2.15.1.-2. | Niðurfelling vakta |
| 2.16.1.-2. | Tímabundin ráðning eða ráðning hluta úr starfi |
| 2.17.1.-2. | Skráning vinnutíma |
| 3. kafli | Laun |
| 3.01.1.-2. | Mánaðarlaun – Greiðslur utan fastra launa |
| 3.02.1.-2. | Laun starfsmanna |
| 3.04.1.-3. | Starfsaldursálag |
| 3.05.1. | Laun fyrir hluta mánaðar |
| 3.06.1.-3. | Tilfærslur milli starfa – hvernig með skuli fara í launum |
| 3.07.1. | Yfirvinnukaup |
| 3.08.1. | Álag í reglubundinni vaktavinnu |
| 3.09.1. | Liðsstjórnarálag |
| 3.10.1. | Greiðsla orlofskostnaðar |
| 3.11.1. | Desemberuppbót |
| 3.12.1. | Frádráttur frá launum |
| 3.13.1. | Greiðsla fyrir ferða- og frágangstíma |
| 3.14.1.. | Öryggis- umgengnis-, gæða- og afkastabónus |
| 3.15.1. | Bónusgreiðslur |
| 3.16.1. | Endurskoðunarnefnd |

4. kafli	Um ráðningu og uppsagnarfrest
4.01.1.	Skriflegur ráðningarsamningur
4.02.1.	Forgangsréttur til vinnu
4.03.1.	Ráðningartími og uppsagnarfrestur
4.04.1.-2.	Fyrirvaralaus uppsögn
4.05.1.-5.	Launalaust leyfi
5. kafli	Orlof
5.01.1.-3.	Orlof fastráðinna starfsmanna
5.02.1.	Orlofssjóðsframlag
5.03.1.	Veikindi í orlofi
6. kafli	Laun í veikindum og slysum og vegna barnsburðar
6.01.1.-5.	Laun í veikindum
6.02.1.	Laun vegna slysa og atvinnusjúkdóma
6.03.1.-3.	Um læknisvottorð og tilkynningu veikinda
6.04.1.	Greiðsla fyrir læknishjálp
6.05.1.	Greiðslur vegna barnsburðar
6.06.1.	Læknisskoðun
6.07.1.	Sjúkrasjóðsframlög
6.08.1.-8.	Slysaftryggingar
7. kafli	Iðgjaldagreiðslur
7.01.1.	Félagsgjöld
7.02.1	Starfsmennta-og endurmenntunarsjóður
7.03.1.	Lífeyrissjóðir
7.04.1.	Starfsendurhæfingarsjóður
8. kafli	Almenn ákvæði
8.01.1.-2.	Ferðir
8.02.1.-6.	Um öryggismál, hlífðarbúnað, vinnuföt, verkfæri og tjón á fatnaði og munum
8.03.1.	Forföll starfsmanna
8.04.1.	Greiðsla launa
8.05.1.	Fæði
8.06.1.-2.	Aðbúnaður starfsmanna
8.07.1.	Hjúkrunargögn
8.08.1-10.	Trúnaðarmenn
8.09.1.	Breytingar á rekstri og vinnutilhögun
8.10.1	Kynning samningsákvæða
8.11.1.	Vinnustöðvanir
9. kafli	Gildistími
9.01.1.	Gildistími

1495

SKRÁ**Um fylgiskjöl með kjarasamningi
starfsmanna Klafa ehf.**

Fskj. 1	Vaktaskipan vaktmenn 1. (Tvískiptar vaktir).
Fskj. 2	Vaktaskipan fyrir vaktmenn 2. (Þrískiptar vaktir).
Fskj. 3	Ráðningarsamningsform.
Fskj. 4	Yfirlýsing vegna forgangsréttar.
Fskj. 5	Boðun starfsmanna Klafa til vinnu í skipum.
Fskj. 6	Fyrirkomulag liðsstjóra.
Fskj. 7	Gátlisti v. bónusúttektar.
Fskj. 8	Bókanir og yfirlýsingar.



1. kafli**Aðilar samnings**

Samtök atvinnulífsins

v/Klafa ehf.

og

Verkalýðsfélag Akraness og

Stéttarfélag Vesturlands

gera með sér svofelldan samning
um lágmarkskjör starfsmanna.

Gildissvið

Samningurinn tekur til þjónustustarfa félagsins að Grundartanga að öðru leyti en því sem þau eru stjórnunarstörf eða keypt frá utanaðkomandi verktökum, enda hafi þeir kaup- og kjarasamning við verkalýðsfélög.

MS

2. kafli**Um vinnutíma, vinnuhlé ofl.****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 vinnutími vaktavinnnumanna á reglubundnum vöktum skal vera hinn sami.
- 2.01.2. Dagvinnumenn gegna störfum 7,5 stundir á dag að frátöldum matartíma á tímabilinu 07:30 - 15:30 mánudaga til fimmtudaga, en kl. 14.00 föstudaga. Vaktavinnnumenna gegna störfum 8 stundir á vöktum á virkum dögum og á 12 tíma vöktum um helgar. Heimilt er að breyta upphafs- og lokatíma daglegrar vinnu með samkomulagi félagsins og starfsmanna og staðfestingu hlutaðeigandi verkalýðsfélags.

Neysluhlé dagvinnnumanna

- 2.02.1. Eftir ákvörðun starfsmanna skal á miðjum vinnudegi dagvinnnumanna 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 neyslutímum hagað svo til, að verk gangi samfellt, skal vinnutími teljast samfelldur. Slík hlé skulu ekki vera sjaldnar en einu sinni á hverjum 6 stundum
- 2.02.3. Fáir menn, samkvæmt beiðni stjórnanda, ekki matartíma í dagvinnu í tengslum við venjulegan matartíma, skal sá tími greiddur með yfirvinnukaupi.

Neyslutímar vaktavinnnumanna

- 2.03.1. Starfsmenn í reglubundinni vaktavinnu hafa ekki sérstaka neyslutíma.

Reglubundin vaktavinna

- 2.04.1. Hluti starfsmanna félagsins gegnir störfum á reglubundnum vöktum skv. vaktkerfum þeim, sem lýst er í fskj. 1 og 2 með samningi þessum, sem samkomulag yrði um við viðkomandi starfsmenn og trúnaðarmenn og með staðfestingu viðkomandi verkalýðsfélags.

Samfelld vinna

- 2.05.1. Þegar þörf krefur, s.s. við 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 gegnt 36 stundir á viku sbr. lið 2.01 að jafnaði yfir hverjar tvær vikur.

Hámark yfirvinnu

- 2.07.1 Stefnit 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 reglulegan 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, vera yfirvinna. Einnig skal sérstaklega umbeðin vinna umfram 10 stundir á sama degi alltaf teljast yfirvinna.

Yfir og stórhátíðavinna. Dagmenn.

- 2.10.1 Yfirvinna telst auk laugardaga, sunnudaga og annarra helgidaga þjóðkirkjunnar, sumardaginn fyrsta, 1. maí, 17. júní, fyrsta mánudag í ágúst, aðfangadag jóla og gamlársgang eftir kl. 11:30, beri þá upp á virka daga. Stórhátíðarvinna telst þó vinna á nýársdag, föstudaginn langa, páskadag, hvítasunnudag, 17. júní og jóladag.

Yfir- og stórhátíðarvinna. Vaktmenn 1

- 2.10.2 Vaktir falla niður að öllu jöfnu á stórhátíðardögum og öðrum rauðum dögum. Sú vakt sem hefur liðsstjóra á morgunvakt hefur vinnuskyldu gagnvart vinnu við daggeyma. Viðkomandi vaktmenn skiptast á að vinna þessa vinnu, tveir og tveir hvern dag. Starfsmenn fá greitt stórhátíðarálág á stórhátíðardögum, en yfirvinnu á rauðum dögum. Auk þess leggjast 300,- kr/klst á þessa daga sem greiðast fyrir vinnuskyldu.

Yfir- og stórhátíðarvinna. Vaktmenn 2, gæsla

- 2.10.3 Hefðbundið vaktakerfi fellur niður stórhátíðardaga og aðra rauða daga. Í stað hefðbundins vaktakerfis "sameinast" kvöld og dagvakt í eina 12 tíma vakt frá kl. 08:00 til 20:00 og næturvakt verður frá kl. 20:00 til 08:00, þ.e.a.s. ef skip er við bryggju. Ef ekkert skip liggur við bryggju tekur dagvakt hluta úr vakt, ef þess þarf, með daggeymamönnum frá kl. 08:00 þar til að þeir hafa lokið störfum.

Ráðning í yfirvinnu

- 2.11.1 Ráðning í yfirvinnu skal fara fram ekki síðar en einni klst. áður en dagvinnu/vakt lýkur og skal yfirvinna boðin þeim, er starfinu gegndi. Að öðru leyti skal yfirvinnu jafnað niður á starfsmenn eftir því sem unnt er. Við sérstakar aðstæður þegar óviðráðanleg atvik, s.s. ófærð, bilun á flutningstæki, eða mistök valda því, að vaktaskipti dragast greiðist yfirvinna eftir venjulegum reglum, en telst ekki útkall.

745

Útkall

- 2.12.1 Útkall til vinnu utan reglulegs vinnutíma skal ekki teljast skemmra en 4 klst. að viðbætti einni stund vegna ferða, jafnvel þótt skemur sé unnið skv. skráningu.
- Útkall telst öll kvaðning til yfirvinnu, sem fram fer utan reglubundins vinnutíma. Sú yfirvinna, sem tengist reglubundinni dag- eða vaktavinnu telst ekki útkall svo framarlega sem beðið er um hana einni klst. áður en dagvinnu (vakt) næst á undan lýkur eða einni klst. áður en næsta vakt byrjar.

Lágmarkshvöld

- 2.13.1 Á hverjum sólarhring skal vinnutíma starfsmanna hagað þannig, reiknað frá byrjun vinnudags (vaktar), 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 samfellt 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 samfellt 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 frí síðar, 1 klst. 30 mín. fyrir hverja stund, sem á vantar hvíldartímann.
- 2.13.2 Tilsvarandi regla gildir, ef starfsmaður hefur unnið 6 stundir samfellt í yfirvinnu.
- 2.13.3 Að því leyti sem dagmaður nýtir frídag eftir kl. 07:30 að morgni til að ná hvíld eftir vinnu skv. 1. eða 2. tölulið, skal hann eiga frí næsta vinnudag sem því svarar, þ.e. ef dagvinnumaður vinnur nótt um helgi.
- 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 dagmenn 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 í vaktasýrpu.
- Að svo miklu leyti sem því verður við komið skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi. Þó má fresta vikulegum frídegi dagmanna, þar sem slík frávik eru nauðsynleg, svo sem hjá 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 vinnutímafyrrirkomulagi

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

ekki gildi. Samsvarandi regla gildir, ef taka á upp nýtt vinnutíma-fyrirkomulag á heilum vinnustað eða hluta hans.

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 eða öðru slíku, 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.

Tímabundin ráðning eða ráðning hluta úr starfi

- 2.16.1 Tímabundin ráðning starfsmanns skal aldrei vera skemmri en heilan vinnudag eða fjórar stundir í yfirvinnu.
- 2.16.2 Starfsmaður, sem ráðinn er tímabundið, skal taka hlutfallslega laun miðað við vinnutíma fastráðinna starfsmanna.

Skráning vinnutíma

- 2.17.1 Starfsmaður gegnir starfi sínu frá þeirri stundu sem hann skráir sig vinnuklæddur til starfa í skráningarmiðstöð við upphaf vinnutíma, þar til hann afskráir sig vinnuklæddur með sama hætti í lok vinnutíma, dagmenn að frádregnum neysluhléum, sbr. liðum 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 3.17.1.

AGS

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 starfi að hluta greiðast laun hlutfallslega með sama hætti.

Greiðslur utan fastra launa

- 3.01.2. Föstum mánaðarlaunum til viðbótar greiðast:
 Laun fyrir yfirvinnu.
 Álag vegna vaktavinnu.
 Starfsaldursálag.
 Greiðsla orlofskostnaðar.
 Desemberuppbót.
 Stjórnunarálög.
 Ferða- og frágangsgreiðsla.
 Bónus.

Laun starfsmanna Klafa

Mánaðarlaun verða eftirfarandi (að meðtöldum taxtaviðauka sem fellur brott sem sérstakur launaliður):

	Grunnlaun
Frá 1. desember 2008	175.640
Þann 1.1. 2010 hækka grunnlaunin um 2,5%.	

Starfsaldursálag

- 3.04.1 Laun starfsmanna skulu hækka eftir starfsaldri hjá félaginu um 6% frá byrjunarlaunum eftir 1 ár, 10% frá byrjunarlaunum eftir 3 ár, 13% frá byrjunarlaunum eftir 5 ár, 16% frá byrjunarlaunum eftir 7 ár og 18% 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 þrjá 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 vinnutíma þess mánaðar.

Tilfærslur milli starfa, hvernig með skuli fara í launum

- 3.06.1 Félagið hefur rétt til að flytja menn milli starfa, enda séu störfin svipaðs eðlis. Samráð skulu hverju sinni höfð við starfsmenn um slíkar tilfærslur.
- 3.06.2 Sé starfsmaður færður tímabundið til að gegna störfum sem eru í hærri launaflokki en þau, sem hann að jafnaði gegnir, skal hann fá tilsvareandi launamismun á meðan, enda gegni hann starfinu a.m.k. heilan vinnudag (vakt).
- 3.06.3 Sé starfsmaður til frambúðar færður í starf, sem lægra er launað í föstum launum en starf það, sem hann áður gegndi, ber honum að halda óbreyttum launum sem svarar uppsagnarfresti. Starfsmenn, sem lengri starfsaldur hafa skulu að jafnaði ekki færðir í lakar launuð störf þegar til slíks þarf að koma.

Yfirvinnukaup

- 3.07.1 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.

Starfsmenn geta tekið frí í stað greiðslu fyrir yfirvinnu, þannig að einungis yfirvinnuálagið sé greitt, en fríið 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. Hámarkstími uppsöfnunar eru þrjár vikur og skal að öllu jöfnu leitast við að taka þá daga utan hefðbundins sumarorlofstímabils.

Álag í reglubundinni vaktavinnu

- 3.08.1 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.

Liðsstjórnarálag

- 3.09.1 Laun liðstjóra skulu vera 20% hærri en laun þau, sem þeir ella ættu rétt til, þó ekki á vaktaálag, sjá nánar á f.skj.6.

Greiðsla orlofskostnaðar

- 3.10.1 Um miðjan maí ár hvert skulu starfsmenn, sem unnið hafa hjá félaginu í heilt orlofsár eða lengur, fá greiðslu frá félaginu til að standa straum af hluta orlofskostnaðar.

Starfsmaður, sem skemur hefur unnið, en hefur verið ráðinn til samfelldrar vinnu fyrir 1. maí, fær þessa greiðslu hlutfallslega. Afleysingamenn, sem koma til vinnu í maímánuði skulu fá þessa greiðslu, hafi þeir undangengið orlofsár unnið lengur en 4 mánuði og fá 1/12 hluta fyrir hvern mánuð, sem þar er umfram. Fjárhæð greiðslunnar skal vera kr. 121.500 á árinu 2009 og 124.500 á árinu 2010. Þeir starfsmenn sem hafa unnið hjá fyrirtækinu í 20 vikur eða lengur og

HLG

hætta störfum áður en til greiðslu kemur skv. þessum lið skulu fá hlutfallslega greiðslu.

Desemberuppbót

- 3.11.1 Um miðjan desember ár hvert skal hver starfsmaður, sem unnið hefur síðasta ár hjá félaginu, fá greidda launauppbót, jafnháa greiðslu skv. lið 3.13.1. Reglur um orlofsuppbót skv. lið 3.13.1 skulu einnig gilda um þessa greiðslu að breyttu breytanda eftir því sem við á.

Frádráttur frá launum

- 3.12.1 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.

Greiðsla fyrir ferða- og frágangstíma

- 3.13.1 Ferðapeningar verða 0,9% á mánaðarlaunin og margfaldaðir upp með 19 ferðum hjá vaktavinnuönnum 1,18 ferðir hjá vaktavinnuönnum 2 en 21,65 ferðum hjá dagvinnuönnum. fyrir hvern vinnudag að rauðum/aukafríðögum meðtöldum (hverja vakt) vegna ferða, fataskipta á vinnustað o.þ.h.

Öryggis-, umgengnis-, gæða- og afkastabónus

- 3.14.1 Markmiðið með bónuskerfi hjá Klafa ehf er að stuðla að auknu öryggi starfsmanna, bættri umgengni um vinnusvæði, vélar og tæki fyrirtækisins, tryggja að meðhöndlun hráefna og framleiðsluvara viðskiptavina fyrirtækisins sé skv. ströngustu gæðakröfum hverju sinni og skilvirkni í rekstri.

Bónuskerfið er byggt upp með eftirfarandi hætti:

Umgengnisþáttur.

Þessi þáttur er á bilinu 0-2%. Dregin eru 0,2% frá vegna hvernar athugasemdar, sbr gátlista (Fylgiskjal nr. 7). Ein úttekt er gerð í hverjum mánuði, fyrirvaralaust og er framkvæmd af einum fulltrúa frá félaginu og einum fulltrúa frá starfsmönnum.

Tjónaþáttur.

Þessi þáttur er á bilinu 0-2%. Dregin eru 0,5% frá vegna hvernar athugasemdar, sbr gátlista (Fylgiskjal nr. 7). Ein úttekt er gerð í hverjum mánuði, fyrirvaralaust og er framkvæmd af einum fulltrúa frá félaginu og einum fulltrúa frá starfsmönnum. Starfsmenn tilkynni um öll tjón sem verða til framkvæmda- eða þjónustustjóra og þeir sjá um að halda yfir þau skráningu fyrir hvern mánuð fyrir sig.

Öryggisþáttur.

Þessi þáttur er á bilinu 0-2% og stendur saman af fimm undirþáttum. Frávik vegna öryggisbúnaðar, persónuhlífa og hraðaaksturs valda 0,33% frádrætti, H1 slys 0,5% og H2 slys 1,0%. (Sjá fylgiskjal nr. 7). Ein úttekt er gerð í hverjum mánuði, fyrirvaralaust og er framkvæmd af einum fulltrúa frá félaginu og einum fulltrúa frá starfsmönnum. Komi í ljós að starfsmaður sé ekki búinn tilskildum öryggisbúnaði, telst það sem athugasemd í þeim mánuði sem atburðurinn á sér stað. (Sjá

öryggisreglur dags. 15.09.2003). Sama gildir ef starfsmaður verður uppvís að hraða- eða glannaakstri á vélum eða bifreiðum fyrirtækisins.

Gæðapáttur.

Þessi páttur er á bilinu 0-2%. Dregið er 1,0% frá vegna hvers frávíks, enda berast skýrslur vegna þeirra með skriflegum hætti frá þolanda. (Sjá fylgiskjal nr. 7). Hér er m.a. átt við frávík við blöndun hráefna við losanir og uppkeyrslu í daggeyma, uppskipun súrals og meðhöndlun á framleiðsluvörum.

Afkastapáttur.

Þessi páttur er á bilinu 0-2% og byggir á afköstum við súralslosun. Hámarkshlutfall miðast við 400 tonna losun eða meiri á klst. en frá dragast 0,2% fyrir hver 20 tonn sem upp á vantar, sbr. meðfylgjandi töflu.

Tonn/klst.	Bónus
200	0,0%
220	0,2%
240	0,4%
260	0,6%
280	0,8%
300	1,0%
320	1,2%
340	1,4%
360	1,6%
380	1,8%
400	2,0%

Hámarkshlutfall skal þó miðast við 340 tonn á 1. ársfjórðungi 2009, 360 tonn á 2. ársfjórðungi og 380 tonn á 3. ársfjórðungi uns 400 tonna markið tekur gildi þann 1.10.2009.

Hámarksbónus og úttektir.

Samtala allra bónuspáttanna getur hæst orðið 10%.

Við allar úttektir skal stuðst við gátlista, sbr. fylgiskjal nr. 7. Myndir eru teknar af þeim svæðum þar sem athugasemdir verða til og við þær verður stuðst ef ágreiningur er um ástand vinnusvæða.

Framangreindar breytingar á bónusákvæðum taka gildi 1.3.2009.

Bónusgreiðslur

- 3.15.1 Bónusinn reiknast mánaðarlega og fara greiðslur fram mánaðarlega með öðrum launum. Bónusinn er sama hlutfall af launum fyrir alla starfsmenn sem taka laun skv. samningnum og byggjast greiðslur á meðaltali árangurs í næstliðnum mánuði, sama tímabili og yfirvinnugreiðslur grundvallast á. Bónusinn leggst á föst laun, ferðapeninga, vaktaálag, yfirvinnu, og stjórnunarálög.

445

Endurskoðunarnefnd

- 3.16.1 Samningsaðilar skulu hvor um sig tilnefna tvo fulltrúa í endurskoðunarnefnd sem athugi hvort tilefni sé til endurskoðunar. Verði breytingar á grundvallarforsendum í rekstri sem áhrif geta haft á mælikvarða og bónusgreiðslur, hvort sem er til hækkunar eða lækkunar, getur hvor aðili um sig farið fram á endurskoðun þátta eða mælikvarða. Komi í ljós að bónusar verði nálægt hámarkum eða lágmörkum um lengri tíma skal nefndin taka upp viðræður um endurskoðun mælikvarða með að markmiði að bónusarnir verði virkari. Við endurskoðun mælikvarða skal bæði taka mið af árangri síðasta árs og markmiðum fyrir komandi ár. Endurskoðunarnefndin skal fara yfir reynsluna af nýjum bónuspáttum fyrir 1. júlí 2009.



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 fylgiskjal 3.

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. Um framkvæmd sjá fskj. 5.

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 einn mánuður, en eftir 12 mánaða starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 3 mánuðir hvort tveggja miðað við mánaðamót. 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.

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 vítaverðrar vanrækslu telst í þessu sambandi m.a., ef starfsmaður mætir ítrekað of seint til vinnu sinnar, ítrekaðar eða langvarandi fjarvistir frá vinnu án leyfis eða gildra ástæðna, svo og ef starfsmaður óhlýðnast réttmætum fyrirmælum stjórnanda. 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 sam-mála um það.

Launalaust leyfi

- 4.05.1. Starfsmenn skulu eiga rétt á leyfi án launa í allt að sex mánuði í einu lagi eftir 5 ára starf. Vinni starfsmaður umfram 5 ár án þess að nýta þennan rétt, bætist fimmtungur af sex mánuðum við réttinn fyrir hvert ár. Leyfið skal veitt að fullnægðum eftirfarandi skilyrðum:
- 4.05.2. Starfsmaður skal óska eftir slíku leyfi með minnst þriggja mánaða fyrirvara og ákveður deildarstjóri þá í samráði við starfsmann 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 hverri deild í senn slík leyfi frá störfum. Sé deild 20 manns eða stærri tekur heimild þessi til eins manns í senn fyrir hverja 20 og eins fyrir það, sem umfram er. Starfsmaður skal eiga rétt á að ganga inn í fyrra starf sitt, þegar leyfi lýkur skv. framanskráðu.
- 4.05.4. Við 60 ára aldur eftir a.m.k. 5 ára samfelldt starf hjá félaginu eiga starfsmenn rétt á að sækja um styttri vinnuskyldu (hlutastarf) samkvæmt þeim reglum sem um getur í grein 4.05.2.
- 4.05.5. Í framkvæmd ákvæða þessa liðar um launalaus leyfi skal réttur starfsmanna til orlofs, orlofskostnaðar og desemberuppbótar miðast við þann tíma, sem þeir eru á launum á hlutaðeigandi viðmiðunartímabili. Greiðsla af þessu tagi, sem fellur niður vegna fjarveru í launalaus leyfi, gerist upp, þegar starfsmaður er kominn til starfa að nýju.

1465

5. kafli.**Orlof****Orlof fastráðinna starfsmanna**

5.01.1. Orlof fastráðinna starfsmanna skal vera sem hér segir:

	Að sumri	Að vetri	
		Eftir 1 ár	Eftir 3 ár
Orlof	24 virkir dagar	3 dagar	6 dagar

Sumarorlof starfsmanna á reglubundnum tví- og þrískiptum vöktum telst 172,8 tímar, vetrarorlof 21,6 tímar eftir 1 ár, en 43,2 tímar eftir 3 ár.

5.01.2. Þeir, sem skemur hafa unnið, skulu fá orlof í sama hlutfalli. Starfsmenn skulu auk þess fá 10,17% orlofsfé af yfirvinnu á fyrsta starfsári, 11,59% næstu 2 ár og síðan 13,04%. Um orlof fer að öðru leyti eftir ákvæðum laga um orlof nr. 30/1987 með síðari breytingum.

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 verkalýðsfélaga greiði félagið fjárhæð, sem nemi 0,25% af brúttólaunum þeirra starfsmanna, sem aðild eiga að 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 samfelld lengur en þrjá sólarhringa, á launþegi rétt á uppbótarorlofi jafn langan tíma og veikindin sannanlega voruðu. Við þessar aðstæður skal starfsmaður ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði.

Félagið á rétt á að láta lækni vitja starfsmanns er veikst hefir í orlofi. Uppbótarorlof skal eftir því sem kostur er, veitt á þeim tíma sem starfsmaður óskar á tímabilinu 2. maí - 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 fá 2 vinnudaga greidda fyrir hvern byrjaðan mánuð í starfi.

Eftir 1 ár.....	84 almanaksdaga á hverjum 12 mán.
" 3 ár.....	120 " " " " "
" 5 ár.....	170 " " " " "
" 10 ár.....	210 " " " " "

- 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 langtímaveikinda, skal miða við meðaltal síðustu 6 mánuði þess starfsmanns.
- 6.01.3. Ekki er skylt að greiða starfsmanni laun fyrir veikindadaga/slysadaga, nema fyrir liggi 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. Á fyrsta starfsári skal foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unninn mánuð, þangað til rétturinn verður 12 dagar á hverju 12 mánaða tímabili, til aðhlynningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið, og halda þá föstum launum.

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 félagsins skal gera tillögu um, hvernig úrskurða skuli, hvort um atvinnusjúkdóm sé að ræða. Endanlegir úrskurðir um atvinnu-sjúkdóma skulu vera í höndum nefndar, sem skipuð er 2 fulltrúum frá hvorum samningsaðila og læknilærðum 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 liggi 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. Læknisvottorð skal að jafnaði vera frá heimilislækni, en þó getur félagið hvenær sem er krafist vottorðs frá trúnaðar-lækni. 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 greiði útlagðan kostnað við læknishjálp vegna slysa sem að ofan greinir, jafnlengi og starfsmaður nýtur launa.

Greiðslur vegna barnsburðar

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 þarf af öryggisásæðum 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 Klafa ehf. teljast fjarvistir vegna lögbundins fæðingar orlofs 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 trúnaðarmann.

Sjúkrasjóðsframlög

6.07.1. Í sjúkrasjóði verkalýðsfélaga greiðir félagið 1% af brúttólaunum aðila að þeim.
Fjárhæðir þær, er um ræðir í þessari grein, skulu greiddar félögunum mánaðarlega. Greiðslum skal fylgja skilagrein.

Slysatryggingar

6.08.1 Gildissvið

Klafi ehf tryggir alla starfsmenn sína 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

1445

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 ökutækjategyggingu, hvort heldur ábyrgðartryggingu eða slysatryggingu ökumanns og eiganda skv. umferðarlögum.

6.08.2 Gildistaka og tryggingar

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

6.08.3 Vísitala og vísitölutenging bóta

Vátryggingafjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs til verðtryggingar sem gildir frá 1. febrúar 2008 (282,6 stig) og breytast 1. 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.

6.08.4 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 verða frá 1. maí 2008:

1. Til eftirlifandi maka skulu bætur nema kr. 5.000.000.

Með maka er átt við einstakling í hjúskap, staðfestri samvist eða í skráðri óvígðri sambúð með hinum látna.

2. 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. 2.000.000. 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. 500.000. Hafi hinn látni verið eini framfærandi barns eða ungmennis hækka bætur um 100%.

1495

3. Hafi hinn látni sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára eða eldri, skal hið eftirlifandi foreldri eða foreldrar sameiginlega fá bæt看 er nema kr. 500.000.

4. Eigi hinn látni ekki maka skv. tölulið 1. greiðast dánarbæt看 kr. 500.000. til dánarbús hins látna.

6.08.5 Bæt看 vegna varanlegrar örorku

Bæt看 vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli læknisfræðilegar afleiðingar slyss. Skal varanleg örorka metin til stiga samkvæmt töflu um miskastig, sem gefin er út af Örorkunefnd og skal matið miðast við heilsufar tjónþola eins og það er þegar það er orðið stöðugt.

Grunnfjárhæð örorkubóta er kr. 11.400.000. Bæt看 vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 114.000, fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 228.000, fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 456.000. Bæt看 vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 31.350.000.

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

6.08.6 Bæt看 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. 25.000 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.

6.08.7 Tryggingarskylda

Klafa ehf. 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 vátryggingarsamninga nr. 30/2004.

6.08.8 Gildistími bótafjárhæða

Ofangreind ákvæði um slysatryggingar og nýjar bótafjárhæðir taka til slysa sem verða eftir 1. maí 2008.

HA

7. kafli.

Iðgjaldagreiðslur**Félagsgjöld**

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

Starfsmennta-og endurmenntunarsjóður

- 7.02.1 Um gjöld til starfsmennta- og endurmenntunarsjóða fer eftir almennum kjarasamningum Samtaka atvinnulífsins og hlutaðeigandi landsambanda / stéttarfélaga eins og þau eru ákveðin í kjarasamningum fyrir tímabilið 2008-2010.

Lífeyrissjóðir

- 7.03.1. Iðgjöld til lífeyrissjóða greiðist vegna allra starfsmanna 18 ára og eldri í samræmi við staðfestar reglugerðir viðkomandi lífeyrissjóða. Skulu iðgjöld vera 12% af öllum launum. Þar af greiði félagið 8%, en starfsmaður 4%.
Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð, skal mótframlag fyrirtækisins nema 2% gegn 2% framlagi starfsmanns.
Félagið annast skil iðgjaldanna mánaðarlega.

Starfsendurhæfingarsjóður

- 7.04.1 Frá 1. febrúar 2008 greiðir fyrirtækið 0,13% af heildarlaunum í Starfsendurhæfingarsjóð, sbr. yfirlýsingu ASÍ og SA frá 17. febrúar 2008.

8. kafli.

Almenn ákvæði**Ferðir**

- 8.01.1. Starfsmenn skulu við upphaf og lok hvers vinnudags (vaktar) eiga kost á fari án endurgjalds með vögnum, sem uppfylla almennar kröfur um hópferðabifreiðar. Komist starfsmenn ekki af vinnustað við vinnulok sökum vöntunar á farartækjum eða af öðrum ástæðum, sem þeir eiga ekki sök á, skulu þeir halda óskertum launum meðan á biðtíma stendur. Þetta ákvæði gildir þó ekki, ef slík bið stafar af orsökum, sem Klafi eru óviðráðanlegar (force majeure), enda hafi starfsmenn hætt vinnu. Á tilsvarende hátt kemur ekki til frádráttar af föstum launum starfsfólks, enda þótt það komist ekki á vinnustað af óviðráðanlegum orsökum (force majeure).
- 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 texta ríkisstarfsmanna á hverjum tíma.

Um öryggismál, hlífðarbúnað, vinnuföt, verkfæriog tjón á fatnaði og munum

- 8.02.1. Félagið sér um, að öryggisbúnaður 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 vinnuföt einu sinni í viku. Þegar starfsmönnum eru afhent hrein vinnuföt skulu þeir skila óhreinum í staðinn. Vinnuföt skulu merkt hverjum starfsmanni. Eftir því sem vinnuföt verða ónothæf skulu starfsmenn fá eftir þörfum ný í þeirra stað. Sérstök hlífðarföt skulu afhent starfsmönnum þegar þörf krefur að dómi trúnaðarmanns og stjórnanda. Skila skal þeim aftur til stjórnanda 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 slysaþættu.
- 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 hlífðar- og vinnuföt, 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. Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á nauðsynlegum, algengum fatnaði og munum við vinnu sína, svo sem úrum, gleraugum o.s.frv.,

HGS

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.

Forföll starfsmanna

- 8.03.1. Skyld 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 vaktaálag, skulu greiðast 10. hvers mánaðar 2/3 fyrirfram, en 1/3 eftir á. Aðrar greiðslur síðasta almanaksmánaðar skulu greiðast á sama tíma. Laun starfsmanna sem ráðnir eru til skamms tíma eins og sumarafleysingamanna skulu greidd eftir á, þannig að laun fyrir liðinn mánuð greiðast 10. næsta mánuði.

Fæði

- 8.05.1. Starfsmenn skulu fá máltíðir, sem falla til á vinnutíma, án endurgjalds í mötuneyti félagsins. Að því leyti sem í hlut eiga vaktavinnumenn og vinna fellur til utan reglulegs starfstíma mötuneytisins, er félaginu heimilt að nesta þá starfsmenn, sem í hlut eiga.

Aðbúnaður starfsmanna

- 8.06.1. Fulltrúar starfsmanna hafa við gerð samnings þessa kynnt sér allan aðbúnað starfsmanna, athvörf, baðhús með hreinlætisaðstöðu hvers konar og læsanlegum skápum fyrir hvern starfsmann. 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.

Trúnaðarmenn

- 8.08.1. Störf trúnaðarmanna fara eftir lögum nr. 80/1938. Ákvæði þessi undanþiggja ekki trúnaðarmenn mætingaskyldu, viðveru og venjulegri skyldu til að stimpla tímakort við upphaf og lok hvers vinnudags.
- 8.08.2. Trúnaðarmenn skulu gegna störfum í samræmi við ofanritað, sbr. og lög um stéttarfélög og vinnudeilur nr. 80/1938, svo og lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum nr. 46/1980.
- 8.08.3. Félögum þeim og samböndum, sem eru aðilar að samningi þessum er heimilt að velja sér trúnaðarmenn úr hópi starfsmanna á hverjum vinnustað.
- 8.08.4. 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

745

innan fyrirtækisins og að samningur þessi svo og lög og reglur sem starfsmenn varða séu haldnar í öllum greinum.

- 8.08.5. Trúnaðarmaður skal ræða þessi efni eftir þörfum við stjórnendur fyrirtækisins til að ráða þeim til lykta. Skal trúnaðarmaður með vitund stjórnanda síns, verja þeim tíma, sem þörf krefur á vinnustað til trúnaðarmannastarfa sinna í þágu starfsmanna eða verkalýðsfélags og laun hans ekki skerðast af þeim sökum.
- 8.08.6. 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.
- 8.08.7. Starfsmenn Klafa skulu kjósa úr röðum starfsmanna einn öryggistrúnaðarmann, til tveggja ára í senn.
Verkefni öryggistrúnaðarmanna skal vera að fylgjast með og vinna að því að aðbúnaður, hollustuhættir og öryggi á vinnusvæðinu sé í samræmi við lög og reglugerðir þar um, svo og í samræmi við starfsleyfi Klafa og ákvæði í kjarasamningi starfsmanna.
- 8.08.8. Trúnaðarmenn skulu að öðru leyti í samráði við framkvæmdastjóra og stjórnendur sína hafa nauðsynlegan tíma til að sinna trúnaðarstörfum sínum án launaskerðingar.
- 8.08.9. Trúnaðarmenn hafa aðgang að sameiginlegu skrifstofuherbergi ásamt síma. Þeir hafa einnig aðstöðu til fundarhalda í samráði við framkvæmdastjóra. Hver trúnaðarmaður skal hafa aðgang að læstri hirslu hver á sínum vinnustað. Trúnaðarmenn skulu gegna störfum í samræmi við ofanritað, sbr. og lög um stéttarfélög og vinnudeilur nr. 80/1938, svo og lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum nr. 46/1980.
- 8.08.10. Eftir samkomulagi við stjórnendur félagsins mun félagið gefa trúnaðarmönnum kost á að sækja trúnaðarmannanámskeið, sem gerir þá hæfari til að gegna störfum sínum.

Breytingar á rekstri og vinnutilhögun

- 8.09.1. Klafi ehf kynnir 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 öðrum stjórnendum. Jafnframt kynningu skulu samningsaðilar hvetja til þess að samningsákvæði verði haldin eftir fremsta megni.

Vinnustöðvanir

- 8.11.1. Eftirfarandi ákvæði skulu gilda um vinnu stöðvanir, verkföll og verkbönn, og halda gildi sínu þrátt fyrir uppsögn samnings, uns nýr samningur hefur verið gerður.

AGS

Áður en gildistíma samnings lýkur, skulu aðilar senda gagnaðila kröfur sínar um breytingar. Komi til vinnustöðvana, verkfalla eða verkbanna hjá félaginu, skal farið að lögum nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur, sbr. lög nr. 75/1996.

Komi til vinnustöðvunar starfsmanna Klafa ehf. gilda eftirfarandi reglur um framkvæmd hennar:

Framkvæmd vinnustöðvunar skal vera með þeim hætti að komið verði sem frekast er unnt í veg fyrir tjón á framleiðslutækjum Íslenska járnblendifélagsins ehf. Stéttarfélögin skuldbinda sig til að veita nauðsynlegar undanþágur svo hráefni berist verksmiðjunni til að halda megi bræðsluofnum heitum. Undanþágur skulu gilda í a.m.k. þrjár vikur eftir að vinnustöðvun er hafin.

Um takmarkanir á verkfallsheimild gagnvart Norðuráli ehf. er samkomulag um að ákvæði í kjarasamningi Norðuráls ehf. og félaganna um takmörkun á rétti til vinnustöðvana, grein 8.11.1, og gildistími og lokaákvæði, grein 9.01.1, haldi gildi sínu hvað varðar framleiðslu í álbræðslu Norðuráls ehf. Þetta er í samræmi við samkomulag sem gert var við Verkalýðsfélag Akraness og Verkalýðsfélagið Hörð dags. 3. apríl, 2000.

495

9. kafli.**Gildistími og lokaákvæði**

9.01.1. Samningur þessi gildir frá og með 1. desember 2008 til 31. desember árið 2010 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar

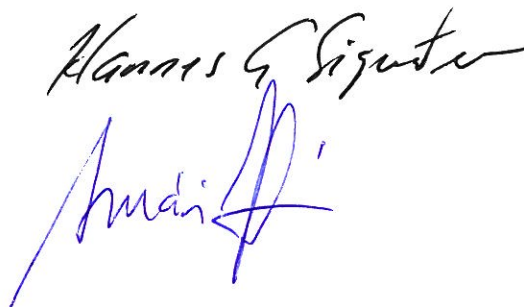
Yfirlýsingar og fylgiskjöl þau, sem fylgja samningi þessum, eru hluti hans.

Þessu til staðfestu eru undirskriftir aðila.

Reykjavík 2. febrúar 2009

F.h. samninganefndar verkalýðsfélaganna

F.h. Samtaka atvinnulífsins v. Klafa ehf.

Two handwritten signatures are present. The top signature is in black ink and appears to read 'Hannes G. Sigurðsson'. The bottom signature is in blue ink and is more stylized, possibly reading 'Andri'. Both signatures are written over the text of the document.Handwritten initials 'HGS' in black ink, located in the bottom right corner of the page.

Fylgiskjal 1

Vaktir	Vika 1							Vika 2							Vika 3							Vika 4						
	S	M	Þ	M	M	F	F	L	S	M	Þ	M	F	F	L	S	M	Þ	M	F	F	L	S	M	Þ	M	F	F
Dagv	A	A	B	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A
Dagv			D	D	D	D	D			A	A	A	A	A			B	B	B	B	B			C	C	C	C	C
Kvöldv			C	C	C	C	C			D	D	D	D	D			A	A	A	A	A			B	B	B	B	B

Vaktirnar eru þannig uppsettar, að á virkum dögum er unnið á 8 tíma morgunvöktum, frá kl. 08:00 til 16:00 og 8 tíma kvöldvöktum frá kl. 16:00 til 24:00. En á 12 tíma vöktum um helgar, frá kl. 08:00 til 20:00. Þetta þýðir, að á fjórum vikum eiga starfsmenn að skila af sér 10 morgunvöktum, 5 kvöldvöktum og 2 helgarvöktum, sem fara eftir meðfylgjandi vaktafyrirkomulagi, fylgiskjal 1. Eftir þessu vaktafyrirkomulagi vinna starfsmenn eina helgi á fjögurra vikna fresti og eiga síðan frí þrjár helgar. Eins og áður er getið eru helgarvaktirnar 12 tímar, en ef ekki er næg vinna þ.e. *ekkert skip liggur við bryggju eða er væntanlegt*, þá er sá möguleiki fyrir hendi, ef menn kjósa svo, að ljúka 8 tíma vinnuskyldu og láta 4 tímana sem afgangsröðu af vaktinni, koma til frádráttar á unna yfirvinnu. Greiddur verður mismunur á vaktarvinnu og yfirvinnu. Einnig er hægt að nota orlof til uppfyllingar, ef viðkomandi vinnur enga yfirvinnu.

Fylgiskjal 2

	Vika 1							Vika 2							Vika 3							Vika 4							Vika 5							Vika 6						
	S	M	P	M	F	F	L	S	M	P	M	F	F	L	S	M	P	M	F	F	L	S	M	P	M	F	F	L	S	M	P	M	F	F	L							
Dagv.		C2	C2	C2	C2	C1,2			A2	A2	A2	A2	A1,2			B1	B1	B1	B1	B1,2			C1	C1	C1	C1	C1,2			A1	A1	A1	A1	A1,2								
Kvöldv.		C1	C1	C1	C1	A1			A1	A1	A1	A1	B2			B2	B2	B2	B2	C2				C2	C2	C2	C2	A2			A2	A2	A2	B1								
Næturv.	B1	B1	A1	A1	A1	A1	C1	C1	C1	B1	B1	B1	B1	B1	A1	A1	A1	C1	C1	C1	C1	B1	B1	B1	A1	A1	A1	A1	C1	C1	C1	B1	B1	B1	B1	B1						
Næturv.	B2	B2	A2	A2	A2	A2	C2	C2	C2	B2	B2	B2	B2	B2	A2	A2	A2	C2	C2	C2	C2	B2	B2	B2	A2	A2	A2	A2	C2	C2	C2	B2	B2	B2	B2	B2						

Vaktirnar eru þannig uppsettar, að á virkum dögum er unnið á 8 tíma morgunvöktum, frá kl. 08:00 til 16:00, 8 tíma kvöldvöktum frá kl. 16:00 til 24:00 og 8 tíma næturvöktum frá kl. 24:00 til 08:00, en á 12 tíma vöktum um helgar frá kl. 20:00 til 08:00. Þetta þýðir, að á sex vikum eiga starfsmenn að skila af sér 6 morgunvöktum, 5 kvöldvöktum, 10 næturvöktum og 4 helgarvöktum, sem fara eftir meðfylgjandi vaktarfyrikomulagi, fylgiskjal 2. Eftir þessu vaktarfyrikomulagi vinna starfsmenn tvær helgar á sex vikna fresti og eiga frí fjórar helgar.

HGS

Fylgiskjal 3

Ráðningarsamningur

NAFN		KENNITALA
HEIMILI		LÖGHEIMILI
STARFSHEITI		HEFUR STÖRF
DEILD	RÁÐNINGU LÝKUR	RÁÐINN TIL FRAMBÚÐAR
LAUNAFLOKKUR	LÍFEYRISSJÓÐUR	STÉTTARFÉLAG
SKÝRING Á STARFSALDRI		STARFSALDUR FRÁ
ANNAÐ		

HGS

YFIRLÝSING

Vegna framkvæmdar gr. 4.02. í kjarasamningi um forgangsrétt, lýsir Klafi ehf yfir eftirfarandi:

1. Á umsóknareyðublaði skal tilgreint, að félagsréttindi í viðkomandi verkalýðsfélagi sé forsenda fyrir ráðningu.
2. Á umsóknareyðublaði er sérstakur reitur, þar sem greina á aðild að verkalýðsfélagi eða umsókn um aðild. Við nýráðningar mun Klafi ehf sjá til þess, að þeir sem þannig greina aðild að viðkomandi verkalýðsfélagi njóti forgangsréttar til starfa.
3. Verkalýðsfélögin hafa aðgang að upplýsingum um umsóknir til þess að grennslast fyrir um félagsaðild umsækjenda.

14. júní 2005 Grundartanga



Fyrirkomulag liðsstjóra

Einn liðsstjóri verður yfir hverri vakt, þ.e. einn liðsstjóri yfir morgunvakt, einn yfir kvöldvakt og einn yfir helgarvakt. Vaktirnar skiptast þannig að á morgunvöktum er liðsstjóri sem er á langri vakt (mánud. – sunnud.) með liðsstjóraálag í þeirri viku. Þannig skiptist liðsstjóraálagið vegna morgunvaktanna jafnt á milli vaktanna, en liðsstjóraálag á kvöld- og helgarvöktum raðast sjálfkrafa á vaktirnar.

Ef liðsstjóri, sem á liðsstjóravakt, veikist þá fer sá starfsmaður í starf liðsstjórans sem á vaktina, en ekki sá sem kemur inn á aukavakt, þó svo að hann sé liðsstjóri á sinni vakt.

Í sumar- og vetrarorlofi gildir það sama með afleysingu liðsstjóra og þegar hann veikist, þ.e. annar hvor hinna starfsmannanna hefur forgang á að leysa liðsstjórann af.

Starfsmenn verða ekki fastráðnir sem liðsstjórar heldur skipaðir liðsstjórar yfir sinni vakt eftir fyrrgreindu fyrirkomulagi. Það þýðir að greitt verður orlof vegna liðsstjóraálags á sama hátt og orlof af yfirvinnu.

Liðsstjóraálag reiknast 14,44% á grunnlaun með þeirri skiptingu sem áður var nefnd. Þessi prósentu miðast við 20% álag á vakt, en prósentan lækkar í hlutfalli við skiptinguna á liðsstjóraálaginu.

HGS

Fylgiskjal 7

10,0 %**Bónus****Gátlisti við úttekt og ákvörðun bónus%**

Dags: _

Starfsm: _

Starfsm: _

Fyllt út jafnóðum og á meðan á úttekt stendur: (0-2%)		Aths:	
Umgengnismál:	Fjöldi:	0 X 0,2 =	0 %
1 Hafnarkrani			
2 Færibönd og gangar			
3 Skiptistöðvar			
4 Bryggjusvæði			
5 Gæsluhús			
6 Hafnaraðstaða			
7 4. hæð í ofnhúsi			
8 Hráefnasvæði			
9 Undir sílóum			
10 Yfir daggeymum			
11 Kaffistofa			
12 Bílar (Þrif, smurning, umgengni)			
13 Vélar (Þrif, smurning, umgengni)			
14 Súralsbúnaður			
Fyllt út jafnóðum og á meðan á úttekt stendur: (0-2%)		Aths:	
Tjón á vélum og tækjum:	Fjöldi:	0 X 0,5 =	0 %
1 Tjón á vélum Klafa			
2 Tjón á bifreiðum Klafa			
3 Önnur tjón vegna vinnu			
Fyllt út jafnóðum og á meðan á úttekt stendur: (0-2%)		Aths:	
Öryggismál:	Fjöldi:	0 X 0,33 =	0 %
1 Öryggisbúnaður			
2 Persónuhlífar			
3 Hraðaakstur			
Slys og fjarvera:	Fjöldi:	0 X 0,5/1,0 =	0 %
4 H1-slys. Læknismeðhöndlun			
5 H2-slys, fjarvera frá vinnu			
Fyllt út jafnóðum og á meðan á úttekt stendur: (0-2%)		Aths:	
Gæðamál:	Fjöldi:	0 X 1,0 =	0 %
1 Hráefni Elkem og NÁ			
2 Útflutningsvara Elkem og NA			
Fyllt út við upphaf næsta mánaðar á eftir: (0-2%)		Aths:	
Afköst:			%
1 Súrál-Afköst skv. töflu		Afköst Tonn/klst:	

Fulltrúi fyrirtækis _____

Fulltrúi starfsmanna _____

H/S

Fylgiskjal 8**Bókun**

um fæði

Aðilar samningsins eru sammála um að með létttri máltíð sé átt við léttfæði skv. skilgreiningu Fangs ehf.

Bókun

um vinnuskyldu gagnvart daggeymum

Starfsmenn gerðu samkomulag sín á milli um að skipta þessari skyldu á milli dagvakta í þeirri viku sem rauðir dagar koma upp. Árið 2003 byrjaði langa vaktin, 2004 tók stutta vaktin o.s.frv. Ef rauður dagur er um helgi þá hefur langa vaktin vinnuskyldu.

HGS