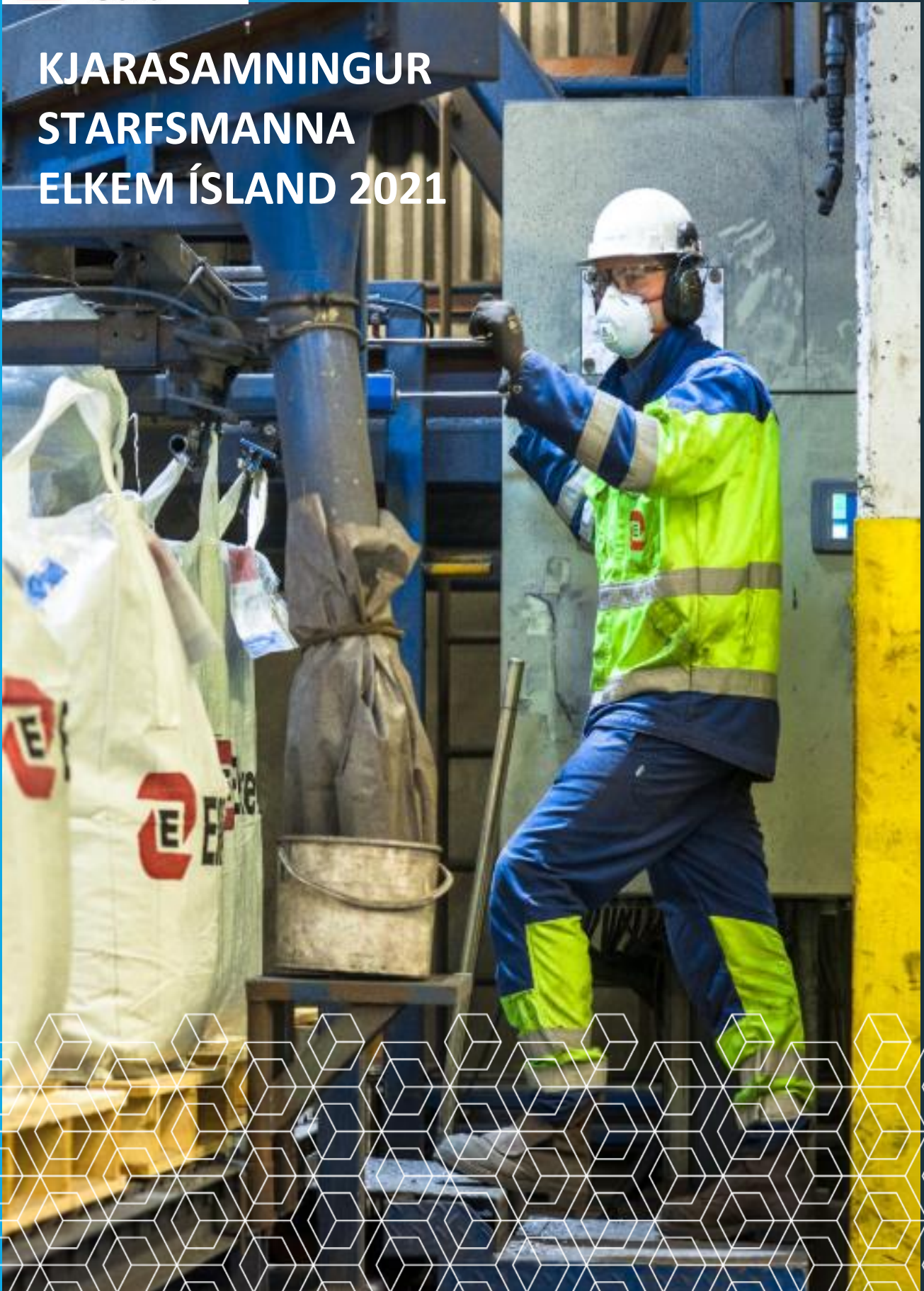
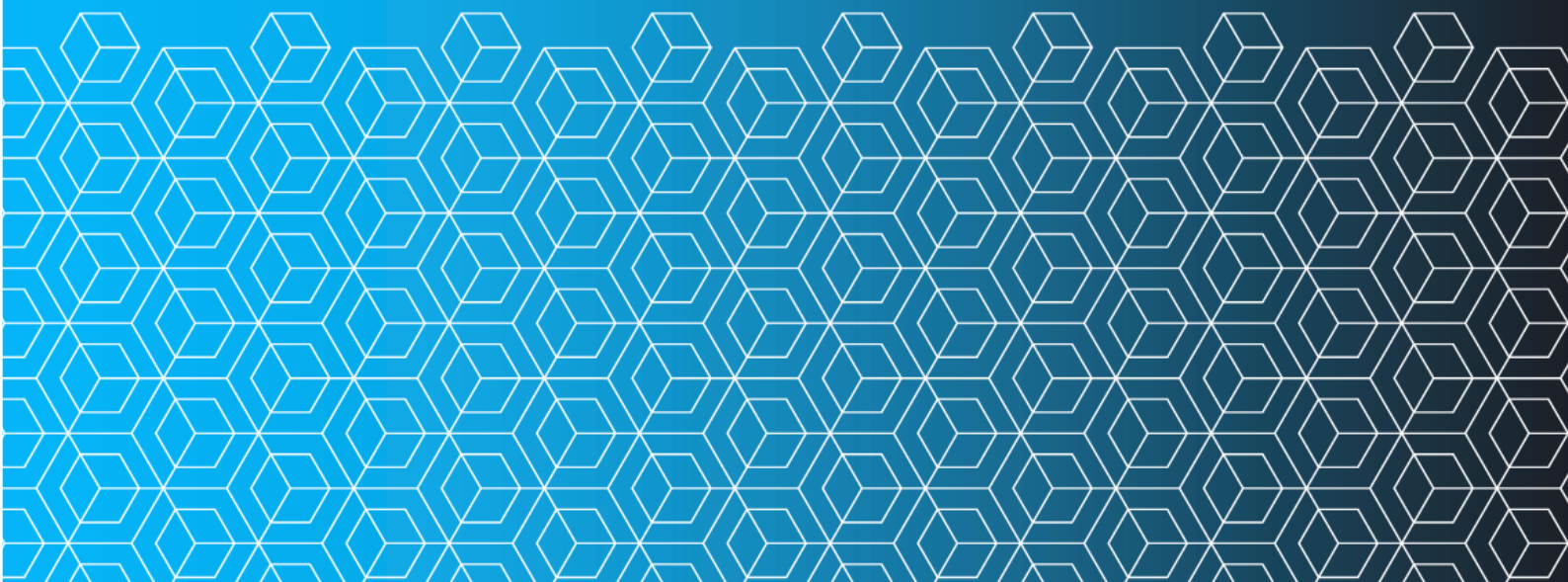


**KJARASAMNINGUR
STARFSMANNA
ELKEM ÍSLAND 2021**





**Samningur Elkem Ísland ehf. og starfsmanna þess
Dagsett í maí 2021**

EFNISYFIRLIT

1. kafli Aðilar samnings og gildistími	5
1.01. Aðilar samnings	5
1.02. Gildissvið	5
2. kafli Um vinnutíma, vinnuhlé o.fl.	6
2.01. Tímaviðmiðun fastra launa	6
2.02. Neysluhlé dagvinnumanna	6
2.03. Neyslutímar vaktavinnumanna	6
2.04. Reglubundin vaktavinna	6
2.05. Samfelld vinna	7
2.06. Fleytitími	7
2.07. Stefna samninganna að því er varðar yfirvinnu	7
2.08. Hámark yfirvinnu	7
2.09. Yfirvinna	7
2.10. Yfirvinna við fleytitímaskipan	7
2.11. Yfir- og stórhátíðavinna	8
2.12. Ráðning í yfirvinnu	8
2.13. Útkall.....	8
2.14. Lágmarkshvöld	8
2.15. Breytingar á vinnutímafyrirkomulagi.....	9
2.16. Niðurfelling vakta	9
2.17. Bakvaktir	10
2.18. Tímabundin ráðning eða ráðning hluta úr starfi	10
2.19. Skráning vinnutíma	10
2.20. Fagtengd námskeið.....	10
3. kafli Laun	12
3.01. Mánaðarlaun	12
3.02. Greiðslur utan fastra launa.....	12
3.03. Starfsaldursálag	12
3.04. Laun fyrir hluta mánaðar	13
3.05. Tilfærslur milli starfa.....	13
3.06. Yfirvinnukaup.....	13

3.07.	Álag í reglubundinni vaktavinnu	14
3.08.	Greiðsla fyrir bakvaktir.....	14
3.09.	Flokksstjórnarálag	14
3.10.	Verkstjórnarálag.....	14
3.11.	Orlofsuppbót.....	14
3.12.	Desemberuppbót	14
3.13.	Frádráttur frá launum	15
3.14.	Greiðsla fyrir ferða- og frágangstíma.....	15
4.	kafli Bónusar	16
4.01.	Frammistöðuhluti launa.....	16
4.02.	Bónusgreiðslur	16
4.03.	Eftirlitsnefnd bónuskerfa	16
5.	kafli Um ráðningu og uppsagnarfrest	17
5.01.	Skriflegur ráðningarsamningur	17
5.02.	Forgangsréttur til vinnu	17
5.03.	Ráðningartími og uppsagnarfrestur.....	17
5.04.	Fyrirvaralaus uppsögn.....	17
5.05.	Launalaust leyfi	18
6.	kafli Orlof.....	19
6.01.	Orlof fastráðinna starfsmanna.....	19
6.02.	Orlofssjóðsframlag	19
6.03.	Veikindi í orlofi	19
7.	Laun í veikindum og slysum og vegna barnsburðar	21
7.01.	Laun í veikindum	21
7.02.	Laun vegna slysa og atvinnusjúkdóma.....	21
7.03.	Um læknisvottorð og tilkynningu veikinda	22
7.04.	Greiðsla fyrir læknishjálp	22
7.05.	Greiðslur vegna barnsburðar	22
7.06.	Læknisskoðun.....	23
7.07.	Sjúkrasjóðsframlög.....	23
7.08.	Slysatryggingar	23
8.	kafli lögjaldagreiðslur	24
8.01.	Félagsgjöld	24
8.02.	Lífeyrissjóðir	24
9.	kafli Almenn ákvæði.....	25

9.01.	Ferðir.....	25
9.02.	Um öryggismál, hlífðarbúnað, vinnuföt, verkfæri og tjón á fatnaði og munum 25	
9.03.	Forföll starfsmanna.....	26
9.04.	Greiðsla launa	26
9.05.	Fæði	26
9.06.	Aðbúnaður starfsmanna á verksmiðjustað	26
9.07.	Hjúkrunargögn	26
9.08.	Trúnaðarmenn	27
9.09.	Breytingar á rekstri og vinnutilhögun.....	28
9.10.	Kynning samningsákvæða	28
9.11.	Vinnustöðvanir	28
10.	kafli Gildistími og lokaákvæði	30
11.	kafli Fylgiskjöl og bókanir	31
11.01.	Fylgiskjal 1 – Vaktaskipan fyrir ofngæslu.....	31
11.02.	Fylgiskjal 2 – Samkomulag um framkvæmd bakvakta.....	32
11.03.	Fylgiskjal 3 – Samkomulag um vaktafyrirkomulag fyrir dagvinnuhóp í framleiðslu	33
11.04.	Fylgiskjal 4 –Bókanir og yfirlýsingar.....	34

1. kafli Aðilar samnings og gildistími

1.01. Aðilar samnings

Samtök atvinnulífsins v/Elkem Ísland ehf.

(félagið)

og

Félag iðn- og tæknigreina

Rafiðnaðarsamband Íslands vegna aðildarfélaga

Stéttarfélag Vesturlands

Verkalýðsfélag Akraness og

VR

(starfsmenn)

gera með sér svofelldan samning um lágmarkskjör starfsmanna.

1.02. Gildissvið

Samningurinn tekur til framleiðslu-, viðhalds-, skrifstofu- og annarra þjónustustarfa í verksmiðju 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.

2. kafli Um vinnutíma, vinnuhlé o.fl.

2.01. 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 vaktavinnumanna á reglubundnum vöktum allan sólarhringinn 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 til kl. 14.00 föstudaga. Heimilt er að breyta upphafs- og lokatíma daglegrar vinnu með samkomulagi félagsins og starfsmanna og staðfestingu hlutaðeigandi verkalýðsfélags.

2.02. Neysluhlé dagvinnumanna

- 2.02.1. Eftir ákvörðun starfsmanna 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 stjórnanda. Þau teljast ekki til vinnutímans. Verði slíkum neyslutímum hagað svo til, að verk gangi samfelldur, 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.

2.03. Neyslutímar vaktavinnumanna

- 2.03.1. Starfsmenn í reglubundinni vaktavinnu (5/5) hafa ekki sérstaka neyslutíma.

2.04. Reglubundin vaktavinna

- 2.04.1. Hluti starfsmanna félagsins gegnir störfum á reglubundnum vöktum skv. vaktkerfum þeim, sem lýst er í Fylgiskjal 1 – Vaktaskipan fyrir ofngæslu og lýst er í Fylgiskjal 3 – Samkomulag um vaktafyrirkomulag fyrir dagvinnuhóp í framleiðslu með samningi þessum eða öðrum, sem samkomulag yrði um við viðkomandi starfsmenn og trúnaðarmenn og með staðfestingu viðkomandi verkalýðsfélags.

2.05. Samfelld vinna

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

Sé þess ekki kostur að manna þrjú gengi starfsmanna, er heimilt að vinna með tveimur hópum að verki, "8 tíma af og 8 tíma á", greitt verði eins og klukkan telur og dagvinna til þeirra sem fá hvíld á dagvinnutíma. Auk þess fái hver maður 4½ klst. í dagvinnu, sem hvíld síðar, fyrir hvern heilan sólarhring frá því hann hóf fyrstu vinnulotu í verkinu og þar til hann hættir í verkinu. Ferðagreiðslur verði ein næturvinnustund fyrir hverja vakt. Vinnuskipti og greiðslur verði eins og að framan greinir og leitast við að jafna yfirvinnu milli hópanna.

2.06. 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.

2.07. Stefna samninganna að því er varðar yfirvinnu

- 2.07.1. Samningar þessir miðast við þá sameiginlegu stefnu samningsaðila, að yfirvinna sé ekki unnin í venjulegum rekstri og takmarkist við rekstrarstöðvanir af völdum bilana, viðhalds eða annarra tímabundinna verkefna.
- 2.07.2. Til að ná þessu markmiði munu samningsaðilar semja um vaktakerfi til að sinna þörfum fyrirtækisins fyrir vinnu á ýmsum tímum sólarhrings og um helgar.

2.08. Hámark yfirvinnu

- 2.08.1. 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.

2.09. Yfirvinna

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

2.10. Yfirvinna við fleytitímaskipan

- 2.10.1. 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.

2.11. Yfir- og stórhátíðavinna

- 2.11.1. Yfirvinna telst auk laugardaga, sunnudaga og annarra helgidaga þjóðkirkjunnar, sumardaginn fyrsta, 1. maí, 17. júní, fyrsta mánudag í ágúst, aðfangadag jóla og gamlársdag eftir kl. 12.00, beri þá upp á virka daga.
- 2.11.2. Stórhátíðarvinna telst þó vinna á nýársdag, föstudaginn langa, páskadag, hvítasunnudag, 17. júní og jóladag og auk þess aðfangadag jóla og gamlársdag eftir kl. 12:00.

2.12. Ráðning í yfirvinnu

- 2.12.1. Ráðning í yfirvinnu skal fara fram ekki síðar en einni klst. áður en dagvinnu/vakt lýkur og skal yfirvinna boðin þeim, er starfinu gegndi. Vaktavinnumaður við ofngæslu skal þó ekki vinna lengur en tvo yfirvinnutíma í beinu framhaldi af vakt, ef hjá því verður komist. 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 bakvakt.
- 2.12.2. 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.

2.13. Útkall

- 2.13.1. Útkall til vinnu utan reglulegs vinnutíma skal ekki teljast skemmra en 4 klst. að viðbættri einni stund vegna ferða, jafnvel þótt skemur sé unnið skv. skráningu.
- 2.13.2. 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. Vinna bakvaktarmanns í framhaldi af dagvinnu telst ekki útkall, ef til þess kemur áður en hann stimplar sig út.

2.14. Lágmarkshvöld

- 2.14.1. 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.

- 2.14.2. Samningur þessi miðast við, að ekki sé unnið samfelldt 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 samfelldt allt að 16 klst. að meðtöldum neysluhléum.
- 2.14.3. 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, 1 klst. 30 mín. fyrir hverja stund, sem á vantar hvíldartímann.
- 2.14.4. Tilsvarandi regla gildir, ef starfsmaður hefur unnið 6 stundir samfelldt í yfirvinnu.
- 2.14.5. Að því leyti sem starfsmaður 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.
- 2.14.6. 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.
- 2.14.7. 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 í vaktasyrpu.
- 2.14.8. 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 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.

2.15. Breytingar á vinnutímafyrirkomulagi

- 2.15.1. Ef nauðsynlegt reynist af rekstrarástæðum að breyta vinnutímafyrirkomulagi, 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 vinnutímafyrirkomulag á heilum vinnustað eða hluta hans.

2.16. Niðurfelling vakta

- 2.16.1. 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 verk-smiðjunnar, svo og hráefnis- eða orkuskortis, enda haldi þeir vaktavinnulaunum allt að einum mánuði.

- 2.16.2. Aðrar niðurfellingar á vöktum eða flutningi starfsmanna af vaktskipan ber að tilkynna þeim með mánaðarfyrirvara.

2.17. Bakvaktir

- 2.17.1. Með samþykki starfsmanns er heimilt að láta hann gegna bakvakt eina eða tvær vikur í senn. Starfsmanni er þá skylt að vera tiltækur í síma og reiðubúinn að gegna bakvakt á vinnustað svo fljótt sem verða má. Um framkvæmd bakvakta gildir Fylgiskjal 2 – Samkomulag um framkvæmd .

2.18. Tímabundin ráðning eða ráðning hluta úr starfi

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

2.19. Skráning vinnutíma

- 2.19.1. 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, að frádregnum neysluhléum, sbr. liðum 2.01.2.og 2.02.2.
- 2.19.2. Starfsmaður býst til vinnu og heimferða og ferðast að vinnustað og frá í eigin tíma gegn fastri greiðslu skv. lið 3.17.1.

2.20. Fagtengd námskeið

- 2.20.1. Eftir eins árs starf eiga starfsmenn rétt á að sækja fagtengd námskeið fræðslustofnana samtaka atvinnurekenda og launamanna. Við það er miðað að árlega geti þeir varið allt að 16 dagvinnustundum til námskeiðssetu án skerðingar á föstum launum þó þannig að a.m.k. helmingur námskeiðsstunda sé í þeirra eigin tíma, utan dagvinnutíma viðkomandi. Heimilt er að geyma þennan rétt milli ára þannig að greiðsluréttur getur orðið allt að 24 dagvinnustundir.
- 2.20.2. Starfsmenn sem unnið hafa þrjú ár samfelld hjá félaginu skulu á tveggja ára fresti eiga rétt á allt að 40 dagvinnustundum til námsskeiðssetu á fagtengdum námskeiðum án skerðingar á föstum

launum, þó þannig að a.m.k. helmingur námskeiðsstunda sé í hans eigin tíma.

- 2.20.3. Tími til námskeiðssetu skal valinn með hliðsjón af verkefnastöðu félagsins.
- 2.20.4. Elkem Ísland starfrækir skóla fyrir starfsfólk. Grunn nám er þrjár annir og gefur að lokinni útskrift 5% launahækkun. Framhaldsnám er þrjár annir og gefur að lokinni útskrift 5% launahækkun. Námið fer að hálfu leyti fram á tíma nemanda og að hálfu leyti í greiddum tíma.
- 2.20.5. Nemar sem stunda vinnu og/eða nám hjá Elkem Íslandi skulu njóta þeirra kjara sem samist hefur um í almennum samningum aðila vinnumarkaðarins og viðkomandi sérsambands.

3. kafli Laun

3.01. 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.

3.02. Greiðslur utan fastra launa

3.02.1. Föstum mánaðarlaunum til viðbótar greiðast:

- Laun fyrir yfirvinnu.
- Álag vegna vaktavinnu.
- Greiðsla fyrir bakvaktir.
- Starfsaldursálag.
- Greiðsla orlofskostnaðar.
- Desemberuppbót.
- Stjórnunarálög.
- Ferða- og frágangsgreiðsla.
- Bónusar.

3.02.2. Gildandi launataxti er vistaður í Inosa, skjalavistunarkerfi Elkem Ísland.

3.02.3. Aðaltrúnaðarmaður og fulltrúi EÍ skulu skipa störfum, sem hér eru ekki talin, til launa.

3.03. Starfsaldursálag

3.03.1. 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.

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

- 3.03.3. 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.
- 3.03.4. 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.

3.04. Laun fyrir hluta mánaðar

- 3.04.1. Laun fyrir vinnu hluta úr mánuði greiðast hlutfallslega miðað við vinnutíma þess mánaðar.

3.05. Tilfærslur milli starfa

- 3.05.1. Félagið hefur rétt til að flytja menn milli starfa, enda séu störfin svipaðs eðlis. Samráð skulu hverju sinni höfð við starfsmenn um slíkar tilfærslur.
- 3.05.2. Sé starfsmaður færður tímabundið til að gegna störfum sem eru í hærri launaflokki en þau, sem hann að jafnaði gegnir, skal hann fá tilsvarendi launamismun á meðan, enda gegni hann starfinu a.m.k. heilan vinnudag (vakt).
- 3.05.3. 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.

3.06. 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 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. Hámark innlagðra yfirvinnutíma er 108 vinnustundir á einu ári og skal að öllu jöfnu leitast við að taka þá daga utan hefðbundins sumarorlofstímabils.

3.07. 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.

3.08. 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.

3.09. Flokksstjórnarálag

3.09.1. Leiðandi bakvaktarmaður, sem gegnir útkalli, skal hafa flokksstjóraálag meðan hann gegnir því útkalli.

3.10. Verkstjórnarálag

3.10.1. Laun verkstjórnanda (vaktstjóra og flokksstjóra) skulu vera hærri en laun þau sem þeir ella ættu rétt til sem starfsmenn, sem nemur hlutfalli sem ákveðst með sérstakri bókun.

3.11. Orlofsuppbót

3.11.1. Fyrsta júní 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. Orlofsuppbót árið 2021 verður kr. 238.923 og árið 2022 kr. 244.896.

3.11.2. Starfsmaður, sem lætur af störfum á árinu vegna aldurs eða eftir 4 mánaða samfelld starf á árinu, skal við starfslok fá greidda orlofsuppbót miðað við starfstíma og starfshlutfall á árinu. Sumarafleysingamenn, sem vinna tilfallandi að lokinni sumarráðningu, eiga jafnframt rétt á hlutfallslegri uppbót svari vinnuframlag þeirra á orlofsárinu til a.m.k. 4 mánaða starfs í fullu starfi (584 klst. m.v. 5/5 vaktir).

3.12. Desemberuppbót

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

3.13. Frádráttur frá launum

- 3.13.1. 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.

3.14. Greiðsla fyrir ferða- og frágangstíma

- 3.14.1. Félagið greiðir 0,9% af grunnlaunum að viðbættum álögum skv. liðum 3.03 og **Error! Reference source not found.** fyrir hvern vinnudag að aukafrídögum meðtöldum (hverja vakt) vegna ferða, fataskipta á vinnustað o.þ.h.
- 3.14.2. Félagið greiðir ofngæslumönnum 0,8% af grunnlaunum að viðbættum liðum skv. liðum 3.03 og **Error! Reference source not found.**0 fyrir hverja vakt að aukafrídögum meðtöldum vegna ferða, fataskipta á vinnustað og vaktaskipta. Við það er miðað að vaktaskipti dragist ekki lengur en 9 mínútur. Greiddar eru 18 ferðir á mánuði m.v. fullt starf.
- 3.14.3. Vinni starfsmaður hluta mánaðar þá greiðast ferðapeningar skv. 3.14.1 og 3.14.2 í hlutfalli við greidd mánaðarlaun eða í hlutfalli við unnar dagvinnustundir í mánuði.

4. kafli Bónusar

4.01. Frammistöðuhluti launa

4.01.1. Frammistöðuhluta launa er ætlað að deila ávinningi af bættum árangri í þeim verkefnum sem félagið telur rétt að leggja áherslu á hverju sinni. Frammistöðuhluti launa getur verið allt að 13% af mánaðarlaunum (föst laun, ferðapeningar, vaktaálag, yfirvinna, bakvaktargreiðslur og stjórnunarálag). Mælikvarðar eru skilgreindir af trúnaðarmannaráði og stjórnendum til 12 mánaða í senn í samræmi við markmið og stefnumótun félagsins. Þegar mælikvarðar eru endurskoðaðir skal miðað við að eðlileg frammistaða í samræmi við markmið aðila skili árlega 80% af hámarksbónus. Félagið og trúnaðarmannaráð mun samþykkja verklagsreglur um fyrirkomulag endurskoðunar mælikvarða og upplýsingagjöf til starfsmanna.

4.02. Bónusgreiðslur

4.02.1. Frammistöðuhluti launa reiknast mánaðarlega og fara greiðslur fram mánaðarlega með öðrum launum. Bónusarnir eru 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. Bónusarnir leggjast á föst laun, ferðapeninga, vaktaálag, yfirvinna, bakvaktargreiðslu og stjórnunarálag.

4.03. Eftirlitsnefnd bónuskerfa

4.03.1. Trúnaðarmenn og tilnefndir fulltrúar fyrirtækisins hafa það hlutverk að fylgjast með því að bónuskerfin skili bæði starfsmönnum og fyrirtækinu ávinningi. Verði árangur samkvæmt bónuskerfunum ófullnægjandi skal nefndin komast að niðurstöðu um tillögur til úrbóta. Náist ekki niðurstaða er heimilt að kveða til oddamann, sem ríkissáttasemjari tilnefnir, til þess að skera úr um hugsanlegan ágreining.

5. kafli Um ráðningu og uppsagnarfrest

5.01. Skriflegur ráðningarsamningur

5.01.1. Milli hvers starfsmanns og félagsins skal gerður skriflegur ráðningarsamningur í samræmi við lög og reglur og almennar venjur á vinnumarkaði. Geri fyrirtækið breytingu á formi ráðningasamnings skal það borið undir trúnaðarmenn.

5.02. Forgangsréttur til vinnu

5.02.1. 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.

5.03. Ráðningartími og uppsagnarfrestur

5.03.1. 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.

5.03.2. 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.

5.04. Fyrirvaralaus uppsögn

5.04.1. Uppsagnarákvæði skv. lið 5.03 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 óhlyðnast réttmætum fyrirmælum stjórnanda.

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

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

5.05. Launalaust leyfi

- 5.05.1. 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:
- 5.05.2. 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.
- 5.05.3. 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.
- 5.05.4. Við 60 ára aldur eftir a.m.k. 5 ára samfelld starf hjá félaginu eiga starfsmenn rétt á að sækja um styttri vinnuskyldu (hlutastarf) samkvæmt þeim reglum sem um getur í grein 5.05.2.
- 5.05.5. 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.

6. kafli Orlof

6.01. Orlof fastráðinna starfsmanna

6.01.1. Orlof fastráðinna starfsmanna skal vera sem hér segir:

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

6.01.2. Sumarorlof starfsmanna á reglubundnum fimmskiptum vöktum telst 21 vakt, vetrarorlof 3 vaktir eftir 1 ár, en 6 vaktir eftir 3 ár. Að auki eru veittar tvær vaktir í frí á þeim tíma árs sem fjarvistum má mæta með afleysingamönnum og ein vakt í frí á tímabilinu 1. maí til 30. apríl ár hvert.

6.01.3. Sumarorlof starfsmanna á dagvöktum framleiðslu (7/7) telst 20 vaktir, vetrarorlof 3 vaktir eftir 1 ár, en 5 vaktir eftir 3 ár. Að auki eru veitt frí í 13 klst. á tímabilinu 1. maí til 15. september ár hvert og ein frívakt (9,67 klst.) á tímabilinu 16. september til 30. apríl.

6.01.4. Dagmenn og iðnaðarmenn fá auk orlofs skv. gr. 6.01.1 þrjá daga (3 x 7,5 tíma) í frí á tímabilinu 1. maí til 30. apríl 2020 ár hvert.

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

6.01.6. 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.

6.02. Orlofssjóðsframlag

6.02.1. 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.

6.03. Veikindi í orlofi

6.03.1. 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 þrjú 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.

- 6.03.2. 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 - 15. september.

7. Laun í veikindum og slysum og vegna barnsburðar

7.01. Laun í veikindum

- 7.01.1. 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 " " " " "

- 7.01.2. Í tilvikum samkvæmt gr. 7.01.1. og 7.02. 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.
- 7.01.3. Ekki er skylt að greiða starfsmanni laun fyrir veikindadaga/slysdaga, nema fyrir liggja læknisvottorð.
- 7.01.4. 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.
- 7.01.5. 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 aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið, og halda þá föstum launum.

7.02. Laun vegna slysa og atvinnusjúkdóma

- 7.02.1. 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. reglugerð um tilkynningu og skráningu atvinnusjúkdóma nr. 540/2011. Trúnaðarlæknir félagsins 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.

7.03. Um læknisvottorð og tilkynningu veikinda

- 7.03.1. Starfsmanni greiðast því aðeins laun fyrir slysadaga eða endurtekin og varanleg veikindi, að fyrir liggja læknisvottorð.
- 7.03.2. 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 trúnaðarlækni. Ef læknisvottorðs er krafist, skal það vera starfsmanni að kostnaðarlausu.
- 7.03.3. Um veikindi í orlofi vísast í lið 6.03.

7.04. Greiðsla fyrir læknishjálp

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

7.05. Greiðslur vegna barnsburðar

- 7.05.1. Foreldri, sem starfað hefur hjá EÍ ehf. í eitt ár, á rétt á greiðslu í fæðingarorlofi fyrstu sex vikurnar eftir fæðingu barns. Greiðslan nemur mismuninum á föstum launum í sex vikur og greiðslu úr Fæðingarorlofssjóði vegna jafnlangs tímabils.
- 7.05.2. Samkvæmt lögum um fæðingar- og foreldraorlof nr. 144/2020 skal fæðingarorlof reiknast til starfstíma við mat á starfstengdum réttindum, svo sem rétti til orlofstöku og lengingar orlofs samkvæmt kjarasamningum, starfsaldurshækkana, veikindaréttar og uppsagnarfrests. Sama gildir ef kona þarf af öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti.
- 7.05.3. Fæðingarorlof telst til unnins tíma við útreikning orlofsréttar, þ.e. réttar til frítöku en ekki orlofslauna. Að öðru leyti fer eftir lögum nr. 144/2020.
- 7.05.4. Eftir eins árs starf hjá EÍ ehf. teljast fjarvistir vegna lögbundins fæðingarorlofs til starfstíma við útreikning desember- og orlofs-uppbótar.
- 7.05.5. Barnshafandi konur eiga rétt til nauðsynlegra fjarvista frá vinnu vegna mæðraskoðunar, án frádráttar á föstum launum, þurfi slík skoðun að fara fram í vinnutíma.

7.06. Læknisskoðun

- 7.06.1. Regluleg læknisskoðun starfsfólks skal fara fram í samræmi við samþykktu áætlun um heilsuvernd. Áætlunin skal samin af trúnaðarlækni fyrirtækisins og tíðni skoðana taka mið af áhættuþáttum. Öryggisnefnd skal samþykkja áætlunina.

7.07. Sjúkrasjóðsframlög

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

7.08. Slysatryggingar

- 7.08.1. Elkem Ísland ehf. tryggir alla starfsmenn sína, fastráðna sem lausráðna, 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.
- 7.08.2. Vísað er í samninga við tryggingafélag félagsins varðandi upplýsingar um upphæðir og skilmála dánarslysabóta og bóta vegna varanlegrar örorku.
- 7.08.3. 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 atvinnuslysatryggingar launþega hjá Sambandi íslenskra tryggingafélaga þegar samningur þessi er gerður. Slysatrygging launþega greiðir ekki bætur til starfsmanns þegar tjón hans fæst bætt úr lögboðinni ökutækja-tryggingu. Verði Elkem Ísland ehf. skaðabótaskyld gagnvart launþega sem slysatryggður er skv. samningi þessum, skulu slysabætur og dagpeningar sem greiddir kunna að verða til launþega, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum sem Elkem Ísland ehf. kann að verða gert að greiða.

8. kafli Iðgjaldagreiðslur

8.01. Félagsgjöld

- 8.01.1. Félagið tekur að sér að innheimta árgjald eða hluta árgjalda aðal- og aukafélaga viðkomandi verkalýðsfélaga af ógreiddum en kræfum vinnulaunum starfsmanna. Félagið annast skil gjaldanna til félaganna mánaðarlega.
- 8.01.2. Um gjöld til starfsmennta- og endurmenntunarsjóða fer eftir almennum kjarasamningum Samtaka atvinnulífsins og hlutaðeigandi lands sambanda / stéttarféлага.

8.02. Lífeyrissjóðir

- 8.02.1. Iðgjöld til lífeyrissjóða greiðist vegna allra starfsmanna 16 ára og eldri í samræmi við samþykktir viðkomandi lífeyrissjóða. Skulu iðgjöld, önnur er iðgjöld vegna séreignarsjóða, fara eftir almennum kjarasamningum Samtaka atvinnulífsins og hlutaðeigandi landssambanda.
- 8.02.2. Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð, skal mótframlag fyrirtækisins nema 2% gegn 2% framlagi starfsmanns.
- 8.02.3. Félagið annast skil iðgjaldanna mánaðarlega.
- 8.02.4. Félagið greiðir iðgjald til Virk – Starfsendurhæfingarsjóðs, sbr. lög nr. 60/2012.

9. kafli Almenn ákvæði

9.01. Ferðir

- 9.01.1. 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 Elkem Ísland ehf. eru óviðráðanlegar (force majeure), enda hafi starfsmenn hætt vinnu. Á tilsvarendi hátt kemur ekki til frádráttar af föstum launum starfsfólks, enda þótt það komist ekki á vinnustað af óviðráðanlegum orsökum (force majeure).
- 9.01.2. 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 taxa ríkisstarfsmanna á hverjum tíma.

9.02. Um öryggismál, hlífðarbúnað, vinnuföt, verkfæri og tjón á fatnaði og munum

- 9.02.1. Félagið sér um, að öryggisbúnaður iðjuversins 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.
- 9.02.2. Félagið leggur starfsmönnum til hrein vinnuföt. Þegar starfsmönnum eru afhent hrein vinnuföt skulu þeir skila óhreinum í staðinn. Vinnuföt skulu merkt hverjum starfsmanni með starfsmannanúmerum. 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.
- 9.02.3. 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.
- 9.02.4. Félagið leggur starfsmönnum til, þeim að kostnaðarlausu, þann búnað sem skilgreindur er samkvæmt öryggisreglum, enda er starfsmönnum skylt að nota hann.
- 9.02.5. 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.

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

9.03. Forföll starfsmanna

- 9.03.1. 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.

9.04. Greiðsla launa

- 9.04.1. Laun greiðast mánaðarlega fyrsta virka dag næsta mánaðar á eftir. Falli fyrsti dagur mánaðar á helgidag eða stórhátíðardag skal greiða laun á virkum degi þar á undan. Launatímabilið skal vera 21. til 20. hvers mánaðar. Greiðast laun starfsmanna sem ráðnir eru til skamms tíma vegna vinnu sem unnin er eftir 20. dag mánaðar með mánaðarlaunum næsta mánaðar. Yfirvinna sem unnin er eftir 20. dag mánaðar greiðist með mánaðalaunum næsta mánaðar.

9.05. Fæði

- 9.05.1. 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.

9.06. Aðbúnaður starfsmanna á verksmiðjustað

- 9.06.1. Fulltrúar starfsmanna hafa við gerð samnings þessa kynnt sér allan aðbúnað starfsmanna að Grundartanga, mötuneyti, athvörf ofngæslumanna í ofnhúsi, 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.
- 9.06.2. Hreinlætisbúnaður allur skal á hverjum tíma vera fullnægjandi að dómi heilbrigðiseftirlitsins.

9.07. Hjúkrunargögn

- 9.07.1. Nauðsynlegustu sjúkragögn og lyf skulu vera tiltæk á vinnustað, bæði úti í verksmiðjunni og í móttökuherbergjum læknis og hjúkrunarfræðings.

9.08. Trúnaðarmenn

- 9.08.1. Félögum þeim og samböndum, sem eru aðilar að samningi þessum er heimilt að velja sér trúnaðarmenn úr hópi starfsmanna á hverjum vinnustað.
- 9.08.2. Starfsmönnum er heimilt að snúa sér til trúnaðarmanna með hvers konar óskir og kvartanir viðvirkjandi vinnunni og öðru er þeir telja ábótavant, svo og með hugmyndir um atriði sem betur mættu fara. Að öðru leyti skulu trúnaðarmenn stuðla að sem eðlilegustu samstarfi innan fyrirtækisins og að samningur þessi svo og lög og reglur sem starfsmenn varða séu haldnar í öllum greinum.
- 9.08.3. Trúnaðarmaður skal ræða þessi efni eftir þörfum við stjórnendur 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.
- 9.08.4. 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.
- 9.08.5. Trúnaðarmenn skulu kjósa sér formann til tveggja ára úr sínum hópi eða hópi annarra starfsmanna félagsins. Formaður trúnaðarmanna er aðaltrúnaðarmaður starfsmanna.
- 9.08.6. Aðaltrúnaðarmaður hefur sama verkefni og trúnaðarmenn og tekur við málum, sem um semst milli þeirra og málefnum, sem varða verksvið fleiri en eins trúnaðarmanns.
- 9.08.7. Aðaltrúnaðarmaður skal í samráði við framkvæmdastjórn félagsins hafa fasta starfsskyldu tvo hálfu daga í viku hverri til að sinna sérstaklega málefnum starfsmanna.
- 9.08.8. Aðaltrúnaðarmaður skal sjá til þess að öryggistrúnaðarmenn úr röðum starfsmanna séu kosnir, til tveggja ára í senn.
- 9.08.9. 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 Elkem Ísland ehf. og ákvæði í kjarasamningi starfsmanna.
- 9.08.10. Öryggistrúnaðarmenn skulu starfa í samvinnu við framkvæmdastjóra ÖHU og hafa lausn frá venjulegri starfsskyldu hæfilegan tíma til að sinna störfum sínum í samráði við framkvæmdastjórn félagsins.

- 9.08.11. Að öðru leyti fer um störf trúnaðarmanna eftir lögum nr. 80/1938. Ákvæði þessi undanþiggja ekki trúnaðarmenn mætingaskyldu, viðveru og venjulegri skyldu til að skrá tíma við upphaf og lok hvers vinnudags.
- 9.08.12. Eftir samkomulagi aðaltrúnaðarmanns og framkvæmdastjórnar félagsins mun félagið gefa trúnaðarmönnum kost á að sækja trúnaðarmannanámskeið, sem gerir þá hæfari til að gegna störfum sínum.
- 9.08.13. Aðaltrúnaðarmaður og trúnaðarmenn skulu að öðru leyti í samráði við framkvæmdastjóra og stjórnendur sína hafa nauðsynlegan tíma til að sinna trúnaðarstörfum sínum án launaskerðingar.
- 9.08.14. 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. og lög um stéttarfélög og vinnudeilur nr. 80/1938, svo og lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum nr. 46/1980.

9.09. Breytingar á rekstri og vinnutilhögun

- 9.09.1. Félagið kynnir fyrir trúnaðarmönnum verulegar breytingar á rekstri og vinnutilhögun með eins miklum fyrirvara og unnt er.

9.10. Kynning samningsákvæða

- 9.10.1. 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.

9.11. Vinnustöðvanir

- 9.11.1. Eftirfarandi ákvæði skulu gilda um vinnustöðvanir, verkföll og verkbönn, og halda gildi sínu þrátt fyrir uppsögn samnings, uns nýr samningur hefur verið gerður.
- 9.11.2. 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. Framkvæmd vinnustöðvunar skal þó vera þannig, að komið verði svo sem frekast er unnt í veg fyrir tjón á framleiðslutækjum. Munu verkalýðsfélögin í þessu skyni, ef til vinnustöðvunar kemur, veita félaginu tímabundið leyfi fyrir þeim mannafla, sem að dómi verkalýðsfélaganna er

nauðsynlegur til þeirrar lágmarksvinnslu, sem svarar til þess, að bræðsluofnum félagsins sé haldið heitum eða til að tæma þá, ef félagið ætlar að stöðva framleiðsluna. Slíkur frestur skal vera a.m.k. þrjár vikur eftir að vinnustöðvun er hafin.

- 9.11.3. Samúðarvinnustöðvanir til að stöðva útskipun vara frá félaginu skulu fylgja þeim reglum, sem ákveðnar eru í lögum nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur, sbr. lög nr. 75/1996. Samúðarvinnustöðvanir á framleiðslu kísiljárns, nauðsynlegum aðdráttum á hráefni, orku og öðru, sem til hennar þarf, skulu eigi boðaðar fyrr en vinnustöðvanir við almennan atvinnurekstur á félagssvæði undirritaðra verkalýðsfélaga og sambanda, sem slíkar samúðaraðgerðir eiga að styrkja, eru hafnar, ekki boðaðar með minni fyrirvara en tveimur vikum og falla úr gildi um leið og þeim er aflýst. Framkvæmd slíkra samúðarvinnustöðvana skal vera svo sem segir í síðari hluta liðs **Error! Reference source not found.** hér að framan.

10. kafli **Gildistími og lokaákvæði**

10.01.1. Samningur þessi gildir frá og með 1. janúar 2021 til 31. desember 2022 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Samkomulag er um forsendur þess að kjarasamningur þessi verði framlengdur til 31. desember 2023, án sérstakrar atkvæðagreiðslu, og eftir atvikum áfram til 31. desember 2024.

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

Þessu til staðfestu eru undirskriftir aðila.

Akranesi, 18. maí 2021

F.h. samninganefndar
verkalýðsfélaganna

F.h. Samtaka atvinnulífsins
v/Elkem Ísland ehf.

11. kafli Fylgiskjöl og bókanir

11.01. Fylgiskjal 1 – Vaktaskipan fyrir ofngæslu

	Vika 1	Vika 2	Vika 3	Vika 4	Vika 5
	S MÞ MFF L S MÞ MFF L S MÞ MFF L S MÞ MFF L S MÞ MFF L	S MÞ MFF L S MÞ MFF L S MÞ MFF L S MÞ MFF L S MÞ MFF L	S MÞ MFF L S MÞ MFF L S MÞ MFF L S MÞ MFF L S MÞ MFF L	S MÞ MFF L S MÞ MFF L S MÞ MFF L S MÞ MFF L S MÞ MFF L	S MÞ MFF L S MÞ MFF L S MÞ MFF L S MÞ MFF L S MÞ MFF L
Næturv.	C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D C C A A E E	C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D C C A A E E	C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D C C A A E E	C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D C C A A E E	C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D C C A A E E
Dagv.	A A E E B B D D C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D C C A A E E B B	A A E E B B D D C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D C C A A E E B B	A A E E B B D D C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D C C A A E E B B	A A E E B B D D C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D C C A A E E B B	A A E E B B D D C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D C C A A E E B B
Kvöldv.	D C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D C C A A	D C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D C C A A	D C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D C C A A	D C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D C C A A	D C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D C C A A

	Vika 6	Vika 7	Vika 8	Vika 9	Vika 10
	S MÞ MFF L S MÞ MFF L S MÞ MFF L S MÞ MFF L S MÞ MFF L S MÞ MFF L	S MÞ MFF L S MÞ MFF L S MÞ MFF L S MÞ MFF L S MÞ MFF L S MÞ MFF L	S MÞ MFF L S MÞ MFF L S MÞ MFF L S MÞ MFF L S MÞ MFF L S MÞ MFF L	S MÞ MFF L S MÞ MFF L S MÞ MFF L S MÞ MFF L S MÞ MFF L S MÞ MFF L	S MÞ MFF L S MÞ MFF L S MÞ MFF L S MÞ MFF L S MÞ MFF L S MÞ MFF L
Næturv.	E B B D D C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D	E B B D D C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D	E B B D D C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D	E B B D D C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D	E B B D D C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D
Dagv.	B D D C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D C C	B D D C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D C C	B D D C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D C C	B D D C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D C C	B D D C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D C C
Kvöldv.	E E B B D D C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D	E E B B D D C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D	E E B B D D C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D	E E B B D D C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D	E E B B D D C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D C C A A E E B B D D

Það sem á vantar árleg vinnuskil skv. þessari vaktatöflu, hefur í skiptum fyrir aðra hagsmuni félagsins verið felld niður.

Hins vegar hafa ofngæslumenn skuldbundið sig til að leggja fram eina vakt á ári til að fullnægja nauðsynlegum kröfum um sífræðslu ofngæslumanna um störf þeirra og öryggismál hverskonar. Stundum þessum verður skilað samkvæmt óskum stjórnenda framleiðsludeildar, sem fleytitíma, gegn samsvarandi vaktafríum á þeim tímum árs sem fjarvistum má mæta með afleysingamönnum.

Við það er miðað að starfsmönnum sé tilkynnt um vinnuskilin með a.m.k. tveggja vikna fyrirvara og skal ávallt taka heila vakt hverju sinni. Starfsmönnum verður þó ekki gert að skila þessum tímum á sumarorlofstíma.

11.02. Fylgiskjal 2 – Samkomulag um framkvæmd bakvakta

SAMKOMULAG UM FRAMKVÆMD BAKVAKTA MÁLMÍÐNAÐARMANNA OG RAFVIRKJA VIÐ Elkem Ísland.

1. gr. Bakvaktir eru utan reglulegs vinnutíma frá kl. 15.30 á mánudegi (þó frá kl. 7.30 þá mánudaga sem eru frídagar) til kl. 7.30 næsta mánudag á eftir, eina eða tvær vikur í senn. Fyrir bakvaktir greiðast málmiðnaðarmönnum og rafvirkjum 132 stundir, skv. lið 3.09.1 kjarasamnings. Fyrir hvern helgidag, sem ekki fellur á laugardag eða sunnudag, greiðast 7,5 stundir til viðbótar ef helgidagur fellur á mánudag til fimmtudags en 6 stundir ef helgidagur fellur á föstudag.
2. gr. Á bakvakt skulu vera :
 - a : Einn rafvirki.
 - b : Einn málmiðnaðarmaður.
3. gr. Verkefni bakvaktarmanna er að framkvæma störf sem rekstursins vegna geta ekki beðið næsta reglulegs vinnudags.
4. gr. Vinnulota á bakvakt verði ekki lengri en 13 stundir að jafnaði, hámark 16 stundir og eigi bakvaktarmenn 11 stunda hvíld frá vinnu og bakvakt að henni lokinni. Hlé á tímanum frá kl. 22.00 að kvöldi til kl. 7.30 að morgni, sem er skemmra en 4 stundir milli útkalla, telst ekki rjúfa vinnulotu að því er tekur til hvíldartíma skv. þessari grein. Áður en 13 stunda markinu er náð og séð verður að verkinu lýkur ekki innan 16 stunda hámarksins, skal þegar kalla út aðra menn. Þeir menn ljúka verkinu og gegni jafnframt kallskyldu út 11 stunda hvíldartíma bakvaktarmanna. Listi yfir þá menn sem gefa kost á sér til slíkra útkalla og aukakallvakta, liggja frammi. Eftir þeim lista skal farið eftir því sem við getur átt. Ef bakvaktarmaður er kallaður út áður en hann kemst af vinnustað í lok vinnudags, telst dagvinnan til þeirrar vinnulotu. Maður á bakvakt tilkynni stjórnstöð nafn þess manns og þann tíma sem hann gegnir aukabakvakt, vegna hvíldar bakvaktarmanns
5. gr. Séu bakvaktarmenn, kvöld eða nótt fyrir vinnudag kallaðir út á tímabilinu frá kl. 15.30 til kl. 06.30 að morgni, skulu þeir fá 11 stunda hvíld að loknu síðasta útkalli. Hafi útkalli sem hófst fyrir kl. 06.30 ekki lokið kl. 07.30 taka aðrir menn við störfum þeirra en þeir fái hvíld, kl. 15.30 taka þeir við bakvakt að nýju. Séu bakvaktarmenn, sem hlotið hafa 11 stunda samfellda hvíld, kallaðir út kl. 06.30 að morgni eða síðar skal það útkall tengjast dagvinnu dagsins.
6. gr. Eigi bakvaktarmaður skv. framansögðu rétt á hvíld hluta úr vinnudegi, ber honum í samráði við stjórnanda að annast um að koma sér á vinnustað að hvíldartíma loknum. Séu þá tveir tímar eða skemmri tími til vinnuloka, þarf hann þó ekki að koma til vinnu nema sérstaklega kallaður.
7. gr. Aðilar eru sammála um að ofangreint samkomulag gildi um óákveðinn tíma. Því má segja upp með eins mánaðar fyrirvara.

11.03. Fylgiskjal 3 – Samkomulag um vaktafyrirkomulag fyrir dagvinnuhóp í framleiðslu

Í samræmi við kjarasamning Elkem Ísland ehf. hafa fulltrúar starfsmanna og félagið gert eftirfarandi samkomulag um nýtt vaktafyrirkomulag hjá daghóp í framleiðslu (ofnrekstrarsvið):

1. Vinnutími

Vinnutími: 7.30-18.00
Hádegismatur: 11.30-12.00
Kaffitími: 15.30-15.50
Virkur vinnutími eina vakt er 9,67 klst.

2. Vaktir

Það eru tveir vakthópar sem vinna á víxl. Unnið er sjö daga vikunnar og frí sjö daga.

Vakt er frá miðvikudegi til þriðjudags. Vaktaálag samkvæmt því er 22,44%.

3. Skipti á vöktum

Í viku 45 hvert ár verða vaktaskipti ekki á miðvikudegi, í staðinn heldur sama vakt áfram til sunnudags. Næsta vakt byrjar á mánudegi og vinnur til miðvikudags í viku 47. Með þessum hætti er forðast að sama vakt vinnu jóla eða áramót mörg ár í röð. Þetta fellur undir vaktakerfi án þess að sérstakar greiðslur komi fyrir.

4. Ferðir

Venjuleg rúta á morgnana frá Akranesi.
Rúta til Akraness kl. 18.15

5. Orlof

Samkomulag er um að fyrir þá sem vinna eftir þessu vaktakerfi verði orlof fastráðinna starfsmanna með eftirfarandi hætti:

Sumarorlof 18 vaktir

Vetrarorlof 3 vaktir eftir eitt ár, 5 vaktir eftir þrjú ár.

Vegna fleiri orlofstíma en eru samkvæmt kjarasamningi bætast 2,5 tímar við skilatíma, sjá grein nr. 7 um heildarfjölda vinnustunda yfir árið.

Orlofsfé (%) er samkvæmt kjarasamningi.

6. Heildarfjöldi vinnustunda yfir árið

Vinnuskylda er rauða daga og stórhátíðardaga. Tekið er tilliti til þess við útreikning á heildarfjölda vinnustunda yfir árið.

Til að ná 100% starfshlutfalli vantar rúmar 18 klst. uppá vinnuskyldu eins árs. Við þá tíma bætast við 2,5 klst. vegna orlofs. Samtals vantar þá 20,5 klst. á vinnuskil ársins miðað við fulla töku orlofs skv. grein 6 um orlof. Starfsmenn geta valið á milli þess að skila þessum 20,5 klst. á ári með:

- innlögðum tímum, eða
- draga þá af vetrarorlofi

Staða tíma verður gerð upp um áramót.

11.04. Fylgiskjal 4 –Bókanir og yfirlýsingar

Bókun 2021 um endurskoðun bónuskerfis

Samningsaðilar eru sammála um að endurskoða núgildandi bónuskerfi. Markmið endurskoðunar er m.a. að annar bónus taki við af kísilnýtingarbónus og kanna möguleika á að auka vægi markmiða sem hver deild/hópur mun setja sér. Nýtt kerfi taki gildi eigi síðar en 1. október 2021.

Samkvæmt gr. 4.01.1 í kjarasamningi er það hlutverk trúnaðarmannaráðs og stjórnenda Elkem að skilgreina mælikvarða bónuskerfis og skal miðað við að eðlileg frammistaða í samræmi við markmið aðila skili árlega 80% af hámarksbónus. Ef samstaða næst um að taka upp hópaskiptan bónus er heimilt að víkja frá ákvæði 2. málslíðar greinar 4.02.1 um að bónus sé sama hlutfall af launum fyrir alla starfsmenn.

Samningsaðilar eru sammála um að frá 1. janúar 2021 og þar til nýtt bónuskerfi tekur gildi verði greiddur fastur bónus, 10,4% (80% af 13%). Ef ekki næst samkomulag fyrir 1. október 2021 fellur fastur bónus niður en núgildandi bónus breytist þannig að bónusþak í 5S bónus verður 10% en kísilnýtingarbónus verður með óbreyttu þaki. Gildir það fyrirkomulag þar til samkomulag næst um annað.

Samkomulag er um að við uppgjör vegna tímabilsins janúar til maí 2021 verður greiddur mismunur á föstum bónus (10,4%) og markmiði meðalbónuss skv. eldri kjarasamningi. Heildarleiðrétting launa (umsamin hækkun launa skv. 2. gr. og bónusleiðrétting) verður því 7,75% vegna þessa tímabils.

Bókun 2021 um afleysingastarfsmenn í vaktavinnu

Samningsaðilar eru sammála um að afleysingastarfsmenn á vöktum fái greitt meðalvaktalag með sama hætti og fastir starfsmenn.

Bókun 2021 um innlagða yfirvinnutíma

Samkvæmt gr. 3.06.2 er hámark innlagðra yfirvinnutíma 108 vinnustundir á einu ári, þ.e. á einu almanaksári er að hámarki heimilt að leggja inn 108 vinnustundir m.v. fullt starf allt það ár. Gert er ráð fyrir að starfsmenn taki að jafnaði út innlagða tíma innan árs frá innlögn þannig að hámark inneignar fari ekki yfir 108 vinnustundir á hverjum tíma. Starfsmönnum sem eiga inni fleiri innlagðra tíma verður gefið fullnægjandi svigrúm til úttektar umframtíma.

Bókun 2021 um vinnutíma á 7/7 vöktum

Elkem mun ásamt fulltrúum starfsmanna á 7/7 vöktum skoða með hvaða hætti bæta megi nýtingu vinnutíma og hvort stytta megi viðveru á vinnustað með því að breyta skipulagi hléa og eftir atvikum stytta eða fella niður kaffihlé. Stefnt er að því að samkomulag liggi fyrir eigi síðar en 1. október 2021 og verður þá samkomulagið borið undir hlutaðeigandi starfsmenn til samþykktar eða synjunar. Meirihluti ræður niðurstöðu. Heimilt er að gera tímabundið samkomulag til reynslu.

Yfirlýsing 2005 um kjarnastarfsemi EÍ ehf.

Ein verðmætasta auðlind fyrirtækisins er sérþekking starfsmanna á framleiðsluþáttum og búnaði. Það er grundvallaratriði að slík þekking á kjarnastarfsemi fyrirtækisins haldist innan þess. Í því ljósi verður ekki um úthýsingu á kjarnastarfsemi fyrirtækisins að ræða á samningstímanum.

