

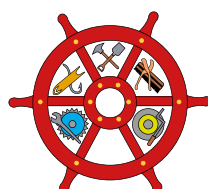


1. janúar 2020 - 31. desember 2024

KJARASAMNINGUR STARFSMANNA NORÐURÁLS GRUNDARTANGA EHF

NA

NORÐURÁL



Verkalýðsfélag
Akraness

KJARASAMNINGUR STARFSMANNA NORÐURÁLS GRUNDARTANGA EHF.

Efnisyfirlit

1. Kafi	4
Aðilar samningsins	4
Gildissvið	4
2. Kafi - Um vinnutíma, vinnuhlé o.fl.	4
Tímaviðmið fastra launa	4
Neyslúhlé dagvinnumanna	4
Neyslútimar í vaktavinnu	5
Reglubundin vaktavinna	5
Samfelld vinna	5
Fleytitími	5
Hámark yfirvinnu	5
Yfirvinna	5
Yfirvinna við fleytitímaskipan	5
Yfir- og stórhátíðarvinna	5
Ráðning í yfirvinnu	6
Útkall	6
Lágmarkshvöld	6
Breytingar á vinnufyrirkomulagi	6
Niðurfelling vakta	7
Bakvaktir	7
Skráning vinnutíma	7
3. Kafi - Laun	7
Mánaðarlaun	7
Greiðslur utan fastra launa	7
Laun starfshópa	8
Starfsaldursálag og hæfnisálag	9
Laun fyrir hluta mánaðar	9
Yfirvinnukaup	9
Álag í reglubundinni vaktavinnu	10
Greiðsla fyrir bakvaktir	10
Orlofsuppbót	10

Desemberuppbót	10
Leiðrétting orlofskostnaðar og desemberuppbótar	10
Frádráttur frá launum	10
Greiðsla fyrir ferða- og frágangstíma	10
Hlutdeild í árangri	10
Hæfnisálag	11
Liðsstjóraálag	11
4. Kafli - Um ráðningu og uppsagnarfrest	11
Skriflegur ráðningarsamningur	11
Forgangsréttur til vinnu	11
Ráðningartími og uppsagnarfrestur	11
Fyrirvaralaus uppsögn	12
Launalaust leyfi	12
Tímabundin ráðning eða ráðning hluta úr starfi	12
5. Kafli - Orlof	12
Orlof fastráðinna starfsmanna	12
Orlofsframlag	13
Veikindi í orlofi	13
6. Kafli - Laun í veikindum og slysum og vegna fæðingarorlofs	13
Laun í veikindum	13
Laun vegna slysa og atvinnusjúkdóma	13
Um læknisvottorð og tilkynningu veikinda	14
Greiðsla fyrir læknishjálp	14
Fæðingarorlof	14
Læknisskoðun	14
Sjúkrasjóðsframlög	14
Slysatryggingar	14
Vísitala og vísitölutenging bóta	15
Dánarbætur	15
Bætur vegna varanlegrar örorku	15
Bætur vegna tímabundinnar örorku	15
Tryggingar félagsins	16
Gildistími bótafjárhæða	16

7. Kafi - lögjaldagreiðslur	16
Félagsgjöld	16
Lífeyrissjóðir og aldur við starfslok	16
8. Kafi - Almenn ákvæði	16
Ferðir	16
Um öryggismál, hlífðarbúnað, hlífðarföt, verkfæri og tjón á fatnaði og munum	17
Forföll starfsmanna	17
Greiðsla launa	17
Fæði	17
Aðbúnaður starfsmanna á verksmiðjustað	17
Hjúkrunargögn	18
Trúnaðarmenn	18
Breytingar á rekstri og vinnutilhögum	19
Kynning samningsákvæða	19
Takmörkun á rétti til vinnustöðvunar	19
9. Kafi - Gildistími og lokaákvæði	19
Bókanir með kjarasamningi dags. 17. mars 2015	20
Bókun I	20
Bókun um stóriðjunám	20
Bókanir með kjarasamningi dags. 1. apríl 2005	20
Bókun I	20
Bókun II	20
Bókun með viðbótarkjarasamningi dags. 23. apríl 2001	20
Bókun I	20
Bókun um vinnutímastyttingu dagvinnnumanna með kjarasamningi 13. október 2020	20
Bókun um endurskoðun bónuskerfis með kjarasamningi 13. október 2020	22
Bókun um 8 klst. vaktakerfi með kjarasamningi 13. október 2020	22
Bókun um aukavaktir með kjarasamningi 13. október 2020	23
Bókun um Stóriðjuskóla Norðuráls með kjarasamningi 13. október 2020	24

1. Kafli

Aðilar samnings

Norðurál Grundartangi ehf. (félagið)
og
Félag iðn- og tæknigreina,
Verkalýðsfélag Akraness,
Stéttarfélag Vesturlands,
VR og
Rafiðnaðarsamband Íslands vegna aðildarfélaga
(stéttarfélögin)
gera með sér svofelldan samning um lágmarkskjör starfsmanna.

Gildissvið

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

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

Rekstur álvinnslunnar og stjórn starfslíðs er eingöngu í höndum félagsins, þ.m.t. áætlanagerð, yfirstjórn og stjórn rekstursins í álvinnslunni, val á starfsfólki og ráðningar, tímasetning verkefna og skipun starfslíðs til slíkra verkefna, gerð framleiðslustaðla, verk sem falin verða undirverktökum (enda sé undirverktökum ekki fengin daglegur rekstur álvinnslunnar), ákvörðun og gerð sérhvefrrar nýrrar eða endurbættrar framleiðsluaðferðar, ákvörðun og skipulag yfirvinnu, gerð og framkvæmd reglna um hegðun á vinnustað. Norðurál er vímuefnalaus vinnustaður og reykingar innanhúss eru óheimilar. Með vinnustað er átt við athafnarsvæði Norðuráls á Grundartanga, bæði utan og innan dyra.

2. Kafli - Um vinnutíma, vinnuhlé o.fl.

Dagvinna

Samningsaðilar munu vinna sameiginlega að því markmiði að vinnutími dagvinnumanna styttest. Bætt skipulag og nýting vinnutíma og sveigjanleg hlé sem henta starfsemi getur skilað sér í styttri viðveru á vinnustað með sama vinnuframlagi. Sjá nánar bókun um styttingu vinnutíma dagvinnumanna.

Vaktavinna

Samkvæmt kjarasamningi getur vaktavinna verið skipulögð miðað við 8 - 12 klst. vaktir. Vaktavinna í ker- og steypuskála er nú skipulögð m.v. 12 klst. vaktir og fjóra vakthópa. Norðurál mun taka upp 8 klst. vaktakerfi í ker- og steypuskála og kemur það til framkvæmda eigi síðar en í janúar 2022.

Þar sem upptaka 8 klst. vaktakerfis felur í sér að föst yfirvinna, sem er hluti 12 klst. vaktakerfis, fellur samhliða niður þá er samkomulag um að breytt vinnufyrirkomulag verði tilkynnt vaktavinnumönnum með sex mánaða fyrirvara.

Tímaviðmiðun fastra launa

2.01.1

Föst laun hvers starfsmanns samkvæmt samningi þessum svara til þess að virkur dagvinnutími dagvinnumanna sé 36 stundir á viku. Virkur dagvinnutími vaktavinnumanna er hinn sami.

2.01.2

Dagvinnutími er frá 7:30 til 16:00 mánudaga til fimmtudaga. Á föstudögum er dagvinnutími frá kl. 7:30 til 16:00, en starfsmenn taka frí einn dag aðra hvora viku að jafnaði á föstudögum. Ekki er um aukafriðag að ræða ef föstudagsfrí ber upp á almennan frídag.

Neysluhlé dagvinnumanna

2.02.1

Í samráði starfsmanna og stjórnenda skal á miðjum vinnudegi dagvinnumanna vera hálf tíma matarhlé sem telst ekki hluti vinnutíma. Önnur neysluhlé eru ekki á dagvinnutíma. Þó skal starfsmönnum gefinn kostur á að fá sér kaffi á vinnustað án truflunar á starfsemi.

2.02.2

Neyslúhlé utan hins virka vinnutíma skulu tekin í samráði starfsmanna og stjórnenda. Þau teljast ekki til vinnutímans. Verði slíkum neyslúhléum hagað svo til, að verk gangi samfelld, skal vinnutími teljast samfelldur. Slík hlé skulu ekki vera sjaldnar en einu sinni á hverjum 6 stundum.

2.02.3

Matarhlé starfsfólks mötuneytis er hálf tími þegar því verður við komið í tengslum við almenna matartíma.

2.02.4

Fái menn, samkvæmt beiðni stjórnanda, ekki matartíma í dagvinnu í tengslum við venjulegan matartíma, skal sá tími greiddur með yfirvinnukaupi.

Neyslutímar í vaktavinnu

2.03.1

Starfsmenn í reglubundinni vaktavinnu hafa ekki sérstaka neyslutíma.

Reglubundin vaktavinna

2.04.1

Heimilt er að skipuleggja vaktir alla daga vikunnar, allan sólarhringinn, alla daga ársins. Vakt hjá starfsmönnum í fullu starfi skal ekki vera lengri en 12 klst. og eigi skemmri en 8 klst. Samanber þó grein 2.14.1.

Samfelld vinna

2.05.1

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

Fleytitími

2.06.1

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

Hámark yfirvinnu

2.07.1

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

Yfirvinna

2.08.1

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

Yfirvinna við fleytitímaskipan

2.09.1

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

Yfir- og stórhátíðarvinna

2.10.1

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

2.10.2

Stórhátíðarvinna telst þó vinna á nýársdag, föstudaginn langa, páskadag, hvítasunnudag, 17. júní og jóladag og auk þess aðfangadag jóla og gamlársdag eftir kl. 12.00.

2.10.3

Aðilar eru sammála um að náist um það samkomulag við starfsmenn geti fimmtudagsfrí vegna sumardagsins fyrsta og uppstigningardags flust til næsta föstudags þar á eftir.

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. Starfsmönnum, sem gegna bakvöktum skal þó að jafnaði ekki falin yfirvinna nema vegna útkalla þær vikur sem þeir eru á bakvakt.

2.11.2

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.

Útkall

2.12.1

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.

2.12.2

Útkall telst öll kvaðning til yfirvinnu sem fram fer utan reglubundins vinnutíma. Sú yfirvinna, sem tengist reglubundinni dag- og vaktavinnu telst ekki útkall svo framarlega sem beðið er um hana einni klst. áður en dagvinnu (vakt) næst á undan lýkur. Vinna bakvaktamanns í framhaldi af dagvinnu telst ekki útkall, ef til þess kemur áður en hann skráir sig út.

2.12.3

Ef kallað er aftur í útkall eftir að starfsmaður sé komin heim eftir fyrsta útkall fær starfsmaður greidda aðra akstursgreiðslu.

Lágmarkshvöld

2.13.1

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

Samningur þessi miðast við að ekki sé unnið 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 fríi síðar, 1 klst. 30 mín fyrir hverja stund, sem á vantar hvíldartímann.

2.13.2

Tilsvarendi regla gildir, ef starfsmaður hefur unnið 6 stundir samfellt í yfirvinnu.

2.13.3

Að því leyti sem starfsmaður nýtir frídag eftir kl. 7:30 að morgni til að ná hvíld eftir vinnu skv. tölulíðum 2.13.1 eða 2.13.2, skal hann eiga frí næsta vinnudag sem því svarar.

2.13.4

Heimilt er að haga vöktum þannig, að samfelld hvíld fari niður í 8 klst. Hvíld eftir aukavakt skal ekki vera skemmri en 11 stundir. Náist sú hvíld ekki gildir regla 3. mgr. liðar 2.13.1.

2.13.5

Á hverju 7 daga tímabili skulu starfsmenn hafa a.m.k. einn vikulegan frídag, sem tengist beint daglegum, samfelldum hvíldartíma skv. 1. tölulíð 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 starfsmanna, þar sem slík frávik eru nauðsynleg, svo sem hjá bakvaktarmönnum og við upp- og útskipanir, svo og þeirra sem vinna að öryggismálum og varðveislu verðmæta. Má þá haga töku frídaga þannig, að teknir séu tveir frídagar saman innan tveggja vikna markanna, án skerðingar dagvinnulauna.

Breytingar á vinnufyrirkomulagi

2.14.1

Ef nauðsynlegt reynist af rekstrarástæðum að breyta vinnufyrirkomulagi 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.

Niðurfelling vakta

2.15.1

Félaginu er heimilt að fella niður vaktir um stundarsakir og kveðja vaktavinnumenn til að gegna störfum sínum í dagvinnu í fyrirvaralausum stöðvunum vegna viðhalds, bilana á búnaði verksmiðjunnar, svo og hráefnis- eða orkuskorts, enda haldi þeir vaktavinnulaunum allt að einum mánuði.

2.15.2

Aðrar niðurfellingar á vöktum eða flutningi starfsmanna af vaktskipan ber að tilkynna þeim með mánaðar fyrirvara.

Bakvaktir

2.16.1

Með samþykki starfsmanns er heimilt að láta hann gegna bakvakt eina eða tvær vikur í senn. Bakvaktir eru utan reglulegs vinnutíma, þ.e. frá vinnulokum á fimmtudegi til kl. 07.30 næsta fimmtudags. Starfsmanni er þá skylt að vera tiltækur í síma og reiðubúinn að gegna kalli á vinnustað svo fljótt sem verða má. Gegni bakvaktarmaður kalli á eigin bíl á hann rétt á greiðslu samkvæmt kílómetragjaldi sbr. ferðakostnaðarnefnd ríkisins. Veikist bakvaktarmaður skal viðkomandi yfirmaður útvega staðgengil fyrir hann. Ef minna en 4 klst. eru á milli útkalla þá telst vinnutími samfelldur gagnvart hvíldartímaákvæðum. Ef bakvaktarmaður er kallaður út á tímabilinu frá kl. 16:00 - 05:00 þá skal hann fá 11 klst. hvíld eftir síðasta útkall fyrir upphaf reglulegs vinnutíma án skerðingar á launum. Bakvaktarmaður þarf ekki að koma til vinnu ef minna en 3 klst. eru til dagvinnuloka. Sé bakvaktarmaður sem hlotið hefur 11 klst. samfellda hvíld kallaður út eftir kl. 06:00 skal það útkall tengjast dagvinnu dagsins en greiðast sem útkall. Ef starfsmaður í útkalli er beðinn að vinna annað verk innan útkallstímans, hvort sem viðkomandi er farinn af vinnusvæði eður ei, er ekki um endurtekið útkall að ræða enda starfsmaðurinn kominn til vinnu í allt að 4 klukkustundir. Skipabakvakt hefst tveimur klukkustundum fyrir áætlaðan komutíma skips. Skipulag bakvakta skal að jafnaði liggja fyrir í upphafi árs en einnig er heimilt að gera breytingar ef þörf krefur að mati yfirmanns eða ósk bakvaktarmanns á tímabilinu. Í desembermánuði ár hvert skal það kannað, hvort bakvaktarmenn kjósi að vera áfram á bakvöktum næsta ár.

Skráning vinnutíma

2.17.1

Starfsmaður gegnir starfi sínu frá þeirri stundu sem hann mætir vinnuklæddur í viðkomandi starfsstöð við upphaf vinnutíma, þar til hann lýkur vinnuskyldu sinni vinnuklæddur á sama stað í lok vinnutíma, að frádregnum neysluhléum, sbr. lið 2.01.2 og 2.02.2.

2.17.2

Starfsmaður býst til vinnu og heimferða og ferðast að vinnustað og frá í eigin tíma gegn fastri greiðslu skv. lið 3.13.1.

3. Kafli - Laun

Mánaðarlaun

3.01.1

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

Greiðslur utan fastra launa:

3.01.2

Föstum mánaðarlaunum til viðbótar greiðast:

- Laun fyrir fasta yfirvinnu
- Laun fyrir aðra yfirvinnu
- Álag vegna vaktavinnu
- Greiðsla fyrir bakvaktir
- Starfsaldurs og hæfnisálag
- Orlofsuppbót
- Desemberuppbót
- Ferða-, undirbúnings- og frágangsgreiðsla
- Hlutdeild í eigin árangri
- Liðsstjóraálag

Laun starfshópa

3.02.1

Launaflokkar og grunnlaun kr./mán.

Grunnlaun verða frá 1. janúar 2020 :

Launaflokkur	Grunnlaun
112/212	329.958 kr.
113/213	347.527 kr.
114	371.810 kr.
115/215	397.949 kr.
116/216	428.945 kr.
117/217	446.086 kr.

Orlofsuppbót 2020 verður 233.095 kr.

Desemberuppbót 2020 verður 233.095 kr.

Uppgjör samkvæmt nýrri launatöflu frá 1. janúar 2020 nær til þeirra starfsmanna Norðuráls Grundartanga sem eru á launaskrá hjá fyrirtækinu við undirritun kjarasamnings þessa. Sama á við um uppgjör vegna hækkunar orlofsuppbótar.

Grunnlaun verða frá 1. janúar 2021 :

Launaflokkur	Grunnlaun
112/212	349.096 kr.
113/213	367.683 kr.
114	393.375 kr.
115/215	421.030 kr.
116/216	453.824 kr.
117/217	471.959 kr.

Orlofsuppbót 2021 verður 238.923 kr.

Desemberuppbót 2021 verður 238.923 kr.

Grunnlaun verða frá 1. janúar 2022 :

Launaflokkur	Grunnlaun
112/212	369.343 kr.
113/213	389.009 kr.
114	416.191 kr.
115/215	445.450 kr.

116/216	480.146 kr.
117/217	499.332 kr.

Orlofsuppbót 2022 verður 244.896 kr.

Desemberuppbót 2022 verður 244.896 kr.

Grunnlaun verða frá 1. janúar 2023 :

Grunnlaun hækka sem nemur 95% af breytingu á launavísitölu Hagstofu Íslands frá desember 2021 til desember 2022.

Orlofsuppbót og desemberuppbót 2023 taka sömu hlutfallslegu hækkun og grunnlaun.

Grunnlaun verða frá 1. janúar 2024 :

Grunnlaun hækka sem nemur 95% af breytingu á launavísitölu Hagstofu Íslands frá desember 2022 til desember 2023.

Orlofsuppbót og desemberuppbót 2024 taka sömu hlutfallslegu hækkun og grunnlaun.

112/212 Ófaglærðir starfsmenn í álframleiðslu, í mótuneyti, við ræstingu og öryggisverðir

113/213 Starfsmenn með nám sem samsvarar tveggja ára iðnnámi og ráðnir eru til starfa sem krefjast viðkomandi náms, skrifstofumenn

114 Fulltrúar á skrifstofu.

115/215 Iðnaðarmenn með sveinsbréf, sem ráðnir eru til starfa í iðn sinni. Fulltrúar á skrifstofu með fjögurra ára framhaldsnám

116/216 Iðnaðarmenn með tveggja ára sveinsbréf, sem ráðnir eru til starfa í iðn sinni

117/217 Iðnaðarmenn með tvöfalt sveinsbréf, vélfræðimenntun iðnfræðimenntun eða meistaraþríf í iðngrein sem nýtist í starfi

Starfsaldursálag og hæfnisálag

3.04.1

Laun starfsmanna skulu hækka eftir starfsaldri hjá félaginu um 9% frá byrjunarlaunum eftir 1 ár, 12% frá byrjunarlaunum eftir 3 ár, 15% 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 mánaða 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.

3.04.4

Iðnaðarmenn með 5 ára sveinsbréf sem ráðnir eru til starfa í iðn sinni skulu metnir inn á 5 ára taxa í launaflokki 116/216.

Laun fyrir hluta mánaðar

3.05.1

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

Yfirvinnukaup

3.06.1

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

3.06.2

Starfsmenn geta tekið fri í stað greiðslu fyrir vinnu sem fellur utan reglubundins vaktaskipulags, þannig að einungis yfirvinnuálagið sé greitt, en fri tekið tíma á móti tíma. Þeir sem vilja nýta þennan rétt sinn skulu tilkynna það til stjórnanda hverju sinni ekki síðar en næsta föstudag eftir að yfirvinnan er unnin. Fri samkvæmt grein þessari skulu tekin í samráði við stjórnanda. Uppsafnað fri vegna yfirvinnu getur ekki orðið meira en sem samsvarar 72 vinnustundum. Fri samkvæmt þessari grein skulu tekin utan sumarorlofstíma, nema samkomulag sé um annað (2. maí – 15. sept.).

Álag í reglubundinni vaktavinnu

3.07.1

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

Greiðsla fyrir bakvaktir

3.08.1

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

Orlofsuppbót

3.09.1

Um miðjan maí ár hvert skulu starfsmenn, sem unnið hafa samfellt hjá félaginu í heilt orlofsár eða lengur, fá greiðslu að fjárhæð kr.170.000 til að standa straum af hluta orlofskostnaðar.

3.09.2

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

Desemberuppbót

3.10.1

Um miðjan desember ár hvert skal hver starfsmaður, sem verið hefur í fullu starfi allt það sama ár hjá félaginu, fá greidda launauppbót að fjárhæð kr. 170.000. Reglur um orlofsuppbót skv. lið 3.09.2 skulu einnig gilda um þessa greiðslu að breyttu breytanda eftir því sem við á.

Leiðrétting orlofskostnaðar og desemberuppbótar

3.11.1

Fjárhæð orlofskostnaðar skv. 3.09.1 og desemberuppbótar skv. 3.10.1 skal hækka í samræmi við hækkun grunnlauna skv. 3.03.2.

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

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

Hlutdeild í árangri

3.14.1

Árangurstengd laun geta að hámarki numið 10% af samtölu grunnlauna, vaktaálagi, yfirvinnu og greiðslum fyrir ferða- og frágangstíma. Árangurstengd laun verða greidd út mánaðarlega. Aðilar eru sammála um að kerfið byggist upp á eftirfarandi þáttum, sem nánar eru útfærðir í samvinnu trúnaðarmanna og félagsins á hverjum tíma.

Öryggismál 3,5%

- Öryggi og umgengni (2,0%)
- Öruggt atferli (1,5%)

Umhverfismál 2,0%

- Risminútur (1,0%)
- Losun um rjáfur (1,0%)

Rekstrarþættir 4,5%

- Rafskautanotkun (1,0%)
- Virðisaukandi framleiðsla (1,5%)
- Frammistaða deildar (2,0%)

Hæfnisálag

3.15.1

Starfsmenn sem hafa unnið hjá Norðuráli í þrjú ár eða meira, og uppfylla skilyrði um hæfni og frammistöðu, fá 3% álag á grunnlaun, með hliðsjón af eftirfarandi:

- Starfsmaður hefur unnið samanlagt 3 ár eða lengur hjá Norðuráli
- Starfsmaður hefur 96% eða betri mætingu undanfarna 24 mánuði
- Starfsmaður hefur ekki fengið skráða munnlega áminningu undanfarna 12 mánuði
- Starfsmaður hefur ekki fengið skriflega áminningu undanfarna 24 mánuði
- Staðfestingu næsta yfirmanns og framkvæmdastjóra viðkomandi sviðs að hæfni og frammistaða starfsmanns sé samkvæmt væntingum.

Liðsstjóraálag

3.16.1

Hjá félaginu starfa tvenns konar liðsstjórar, I og II.

Liðsstjóri I hefur stjórnunarábyrgð umfram liðsstjóra II og aðra samstarfsmenn sína. Hann er ráðinn til slíkra starfa og fær þá greitt 15% álag á laun. Starfsmenn sem taka að sér þjálfun nýliða.

Liðsstjóri II er tengiliður við næsta yfirmann og sér um að koma upplýsingum til hans og boðum um verkefni til viðkomandi starfsmanna og leiðbeina þeim við störf. Liðsstjóri II er ekki ráðinn til slíkra starfa en meðan hann gegnir þeim fær hann greitt 5% álag á laun.

4. Kafli - Um ráðningu og uppsagnarfrest

Skriflegur ráðningarsamningur

4.01.1

Milli hvers starfsmanns og félagsins skal gerður skriflegur ráðningarsamningur.

Forgangsréttur til vinnu

4.02.1

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

Ráðningartími og uppsagnarfrestur

4.03.1

Ráðningartími skal að jafnaði hefjast með 3 mánaða reynslutíma. Fyrstu 3 mánuðina skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera ein vika, m.v. vikuskipti, næstu 9 mánuði skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 1 mánuður, en eftir 12 mánaða starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 3 mánuðir hvort tveggja miðað við mánaðarmót.

Við uppsögn starfsmanns eftir 10 ára starf hjá félaginu, skal uppsagnarfrestur vera 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara.

4.03.2

Allar uppsagnir skulu vera skriflegar og gerðar á sama tungumáli og ráðningarsamningur starfsmanns.

Starfsmaður á rétt á viðtali um starfslok og ástæður uppsagnar. Ef starfsmaður óskar þess getur trúnaðarmaður eða annar fulltrúi stéttarfélags verið viðstaddur viðtalið. Beiðni um viðtal skal koma fram innan fjögurra sólarhringa frá því uppsögn er móttækin og skal viðtal fara fram innan fjögurra sólarhringa þar frá.

Fyrirvaralaus uppsögn

4.04.1

Uppsagnarákvæði skv. lið 4.03 gilda þó ekki ef starfsmaður sýnir vitaverða vanrækslu í starfi sínu, eða félagið gerist brotlegt gagnvart starfsmanni. Til vitaverðar vanrækslu telst í þessu sambandi m.a., ef starfsmaður mætir ítrekað of seint til vinnu sinnar, ítrekað eða langvarandi fjarvistir frá vinnu án leyfis eða gildra ástæðna, svo og ef starfsmaður óhlýðnast réttmætum fyrirmælum næsta yfirmanns.

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

4.04.2

Brot á öryggisreglum sem stofna lífi og limum starfsmanna, svo og tækjum fyrirtækisins í voða, skal varða brottvikningu án undangenginna aðvarana.

Launalaust leyfi

4.05.1

Starfsmenn skulu eiga rétt á leyfi án launa í allt að 12 mánuði í einu lagi eftir 5 ára starf. Leyfið er háð samþykki fyrirtækisins. Leyfi af þessu tagi er einungis veitt hverjum starfsmanni einu sinni nema um sé að ræða endurmenntun sem tengist starfi viðkomandi starfsmanns fyrir félagið. Leyfið skal veitt að fullnægðum eftirfarandi skilyrðum.

4.05.2

Starfsmaður skal sækja um slíkt leyfi með minnst 3 mánaða fyrirvara og ákveður næsti yfirmaður þá í samráði við starfsmann og samstarfsmenn hans hvenær leyfi hefst og hvenær því líkur. Skal leitast við veita leyfið sem næst umbeðnum tíma.

4.05.3

Í framkvæmd ákvæða þessa liðar um launalaust leyfi skal réttur starfsmanna til orlofs, orlofskostnaðar og desemberuppbótar miðast við þann tíma, sem þeir eru á launum á hlutaðeigandi tímabili. Greiðsla af þessu tagi, sem fellur niður vegna fjarveru í launalaus leyfi, gerist upp, þegar starfsmaður er kominn til starfa að nýju.

4.05.4

Starfsmaður skal tilkynna þremur mánuðum áður en leyfi lýkur hvort hann muni koma til starfa að nýju eða ekki.

Tímabundin ráðning eða ráðning hluta úr starfi

4.06.1

Tímabundin ráðning starfsmanns skal aldrei vera til skemmri tíma en átta stunda í senn í dagvinnu eða fjögurra stunda yfirvinnu.

4.06.2

Starfsmaður, sem ráðinn er tímabundið, skal taka hlutfallslega laun miðað við vinnutíma fastráðinna starfsmanna.

5. Kafli - Orlof

Orlof fastráðinna starfsmanna

5.01.1

Orlof fastráðinna starfsmanna í dagvinnu skal vera sem hér segir:

- Fyrstu 5 árin 144 tímar á orlofstíma og 36 utan orlofstíma.
- Næstu 5 árin 144 tímar á orlofstíma og 57,6 utan orlofstíma.
- Eftir það 144 tímar á orlofstíma og 72 utan orlofstíma.

Orlof fastráðinna starfsmanna í vaktavinnu skal vera sem hér segir:

(miðað við 12 tíma vaktir og 26 klst. í yfirvinnu á mánuði)

- Fyrstu 5 árin 168 tímar á orlofstíma og 48 utan orlofstíma.
- Næstu 5 árin 168 tímar á orlofstíma og 72 utan orlofstíma.
- Eftir það 168 tímar á orlofstíma og 84 utan orlofstíma.

Auk orlofs skulu starfsmenn sem vinna reglubundið á 12 klst. vöktum sem skipulagðar eru alla daga ársins allan sólarhringinn fá 72 klst. á ári, utan eða innan lögbundins orlofstíma samkvæmt samkomulagi, vegna svokallaðra „rauðra“ daga sem ber upp á virka daga.

5.01.2

Starfsmenn skulu auk þess fá 10,64% orlofsfé af breytilegri yfirvinnu fyrstu 5 árin, 12,07% af yfirvinnu næstu 5 árin, en síðan 13,04%. Um orlof fer að öðru leyti eftir ákvæðum laga um orlof nr. 30/1987 með síðari breytingum. Með samkomulagi starfsmanna og viðkomandi stjórnanda er heimilt að skipta orlofi og taka það hvenær sem er ársins.

5.01.3

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

Orlofsframlag

5.02.1

Í orlofssjóði viðkomandi stéttarfélaga greiði félagið fjárhæð, sem nemi 0,25% af brúttólaunum þeirra starfsmanna, sem aðild eiga að félagunum. 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 samfellt lengur þrjá sólarhringa, á launþegi rétt á uppbótarorlofi jafn langan tíma og veikindin sannanlega vöruðu. Við þessar aðstæður skal starfsmaður ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði.

Félagið á rétt á að láta lækni vitja starfsmanns er veikst hefur í orlofi. Uppbótarorlof skal eftir því sem kostur er, veitt á þeim tíma sem starfsmaður óskar á tímabilinu 2. maí – 15. September.

6. Kafli - Laun í veikindum og slysum og vegna fæðingarorlofs

Laun í veikindum

6.01.1

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

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

6.01.2

Í tilvikum samkvæmt gr. 6.01.1. 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 liggja læknisvottorð sem vinnuveitandi hefur krafist af starfsmanni.

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

Fyrstu sex mánuði í starfi er foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unninn mánuð til aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Eftir 6 mánaða starf verður rétturinn 12 dagar á hverju 12 mánaða tímabili. Foreldri heldur þá föstum launum sínum. Með foreldri er einnig átt við fösturforeldri eða forráðamann, sem er framfærandi barns og komi þá í stað foreldris.

6.01.6

Starfsmaður á rétt á leyfi frá störfum þegar um óviðráðanlegar (force majeure) og brýnar fjölskylduástæður er að ræða vegna sjúkdóms eða slyss sem krefjast tafarlausrar nærveru starfsmanns. Starfsmaður á ekki rétt á launum frá félaginu í framangreindum tilfellum.

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. Trúnaðarlæknir skal gera tillögu um, hvernig úrskurðað 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 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 liggja læknisvottorð.

6.03.2

Ef starfsmaður veikist eða slasast og geti af þeim sökum ekki sótt vinnu, skal hann svo fljótt sem auðið er tilkynna það stjórnanda sínum með símtali, 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.

Um veikindi í orlofi vísast í lið 5.03

Greiðsla fyrir læknishjálp

6.04.1

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

Fæðingarorlof

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 uppsagnafrests. Sama gildir ef kona þarf að öryggisaðstæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti.

Fæðingarorlof telst til unnins tíma við útreikning orlofsréttar, þ.e. réttar til frítöku en ekki orlofslauna. Að öðru leyti fer eftir lögum nr. 95/2000.

Eftir eins árs starf hjá félaginu teljast fjarvistir vegna lögbundins fæðingarorlofs til starfstíma við útreikning desember- og orlofsuppbótar.

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

Læknisskoðun

6.06.1

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

Sjúkrasjóðsframlög

6.07.1

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

Slysatryggingar

6.08.1

Félagið skal tryggja launafólk það, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða, varanlegri læknisfræðilegri örorku og/eða tímabundinni örorku af völdum slyss við vinnu eða á eðlilegri leið frá heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis. Ef starfsmaður hefur vegna starfs síns viðlegustað utan heimilis, kemur viðlegustaður í stað heimilis, en tryggingin tekur þá einnig til eðlilegra ferða milli heimilis og viðlegustaðar.

Gildissvið slysatryggingar

6.08.2

Vátrygging gildir í ferðum innanlands og utan sem farnar eru á vegum félagsins

Tryggingin skal ná til slysa, er verða við íþróttaiðkun, keppni og leiki, enda hafi slíkt farið fram á vegum félagsins eða starfsmannafélags og ætlast sé til þátttöku í slíkri iðkun sem hluti af starfi starfsmanna. Ekki skiptir máli að þessu leyti hvort slysið verður á hefðbundnum vinnutíma eða utan hans. Undanskilin eru slys er verða í hnefaleikum, hvers konar glímu, akstursíþróttum, drekaflugi, sviffugi, teygjustökki, fjallaklifri sem krefst sérstaks búnaðar, bjargsigi, froskköfun og

fallhlífartökki.

Tryggingin greiðir ekki bætur vegna slyss, sem hlotist hefur af notkun skráningarskyldra vélknúinna ökutækja og er bótaskyld skv. lögboðinni ökutækjetryggingu, hvort heldur ábyrgðartryggingu eða slysatryggingu ökumanns og eiganda skv. umferðarlögum.

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

Vísitala og vísitölutenging bóta.

6.08.3

Vátryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs til verðtryggingar sem gildir frá mars 2015 (422,1 stig) og breytast 1. dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölunnar.

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 vísitölunnar frá slysdegi til uppgjörsdags.

Dánarbætur

6.08.4

Valdi slyss dauða vátryggðs innan þriggja ára frá slysdegi, greiðast rétt hafa dánarbætur að frádregnum þegar útgreiddum bótum fyrir varanlega læknisfræðilega örorku vegna sama slyss.

- Til eftirlifandi maka skulu bætur nema kr. 7.468.153. Með maka er átt við einstakling í hjúskap, staðfestri samvist eða í skráðri óvígðri sambúð með hinum látna.
- 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. 2.987.261. 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. 746.816. Hafi hinn látni verið eini framfærandi barns eða ungmennis hækka bætur um 100%.
- Hafi hinn látni sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára eða eldri, skal hið eftirlifandi foreldri eða foreldrar sameiginlega fá bætur er nema kr. 746.816.
- Eigi hinn látni ekki maka skv. tölulíð 1. greiðast dánarbætur kr. 746.816 til dánarbús hins látna.

Bætur vegna varanlegrar örorku

6.08.5

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli læknisfræðilegar afleiðingar slyss. Skal varanleg örorka metin til stiga samkvæmt töflu um miskastig, sem gefnar eru út af Örorunefnd og skal matið miðast við heilsufar tjónpola eins og það er þegar það er orðið stöðugt.

Grunnfjárhæð örorkubóta er kr. 17.027.388. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 170.274 fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 340.548, fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 681.095. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 46.825.319.

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

Bætur vegna tímabundinnar örorku

6.08.6

Valdi slyss tímabundinni örorku skal trygging greiða dagpeninga í hlutfalli við starfsorkumissinn fjórum vikum frá því slyss átti sér stað og þar til starfsmaður verður vinnufær eftir slysið eða þar til örorkumat hefur farið fram, þó ekki lengur en í 37 vikur.

Dagpeningar vegna tímabundinnar örorku eru kr. 37.341 á viku. Ef starfsmaður er vinnufær að hluta greiðast dagpeningar hlutfallslega.

Dagpeningar úr tryggingu greiðast til félagsins meðan starfsmaður fær greidd laun samkvæmt kjarasamningi eða ráðningarsamningi, en síðan til starfsmanns.

Tryggingar félagsins

6.08.7.

Félaginu ber að kaupa tryggingu hjá tryggingafélagi með starfsleyfi hér á landi sem fullnægir ofangreindum skilyrðum kjarasamningsins um slysatryggingar. Að öðru leyti en tiltekið er í þessum kafla samningsins skulu gilda um trygginguna skilmálar viðkomandi tryggingafélags og ákvæði laga um váttryggingarsamninga nr. 30/2004.

Gildistími bótafjárhæða

6.08.8.

Ofangreind ákvæði um slysatryggingar og dánarbætur og nýjar bótafjárhæðir taka til slysa sem verða eftir 1. mars 2015.

7. Kafli - Iðgjaldagreiðslur

Félagsgjöld

7.01.1

Félagið tekur að sér að innheimta félagsgjöld viðkomandi stéttarfélaga af launum viðkomandi starfsmanns. Félagið annast skil gjaldanna til félaganna mánaðarlega.

Lífeyrissjóðir og aldur við starfslok

7.01.2

Iðgjöld til lífeyrissjóða greiðist vegna allra starfsmanna 16 ára og eldri í samræmi við lágmarksréttindi í lögum á hverjum tíma. Skulu iðgjöld, önnur er iðgjöld vegna séreignarsjóða, fara eftir almennum kjarasamningum Samtaka atvinnulífsins og hlutaðeigandi landssambanda / stéttarfélaga eins og þau eru ákveðin í kjarasamningum á hverju tíma.

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

7.01.3

Í samræmi við eftirfarandi ákvæði um framlög í séreignarsjóði lífeyrissjóða skulu starfsmenn láta af störfum við lok þess mánaðar sem þeir verða 67 ára.

7.01.4

Frjáls viðbótarframlög starfsmanna í séreignasjóð verða með þeim hætti að á móti 2% viðbótarframlagi starfsmanns í séreignasjóð greiðir félagið 2% og hlutfallslega ef starfsmaður greiðir minna.

7.01.5

Um gjöld til starfsmennta- og endurmenntunarsjóða fer eftir almennum kjarasamningum Samtaka atvinnulífsins og hlutaðeigandi landssambanda /stéttarfélaga eins og þau eru ákveðin í kjarasamningum á hverjum tíma.

7.01.6

Félagið greiðir 0,13% af launum starfsmanna til Starfsendurhæfingarsjóðs sem starfar samkvæmt sérstöku samkomulagi aðila vinnumarkaðarins.

8. Kafli - Almenn ákvæði

Ferðir

8.01.1

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

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

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

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

8.01.2

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

Um öryggismál, hlífðarbúnað, hlífðarföt, verkfæri og tjón á fatnaði og munum

8.02.1

Félagið sér um að öryggisbúnaður álvinnslunnar sé ávallt eins fullkominn og frekast er kostur og að fyllsta öryggis sé gætt við rekstur þess í samræmi við starfsleyfi, lög og reglugerðir um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum. Starfsmönnum ber að fara eftir þeim reglum sem settar eru í því skyni.

8.02.2

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

8.02.3

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

8.02.4

Félagið leggur til, þeim að kostnaðarlausu, hlífðarbúnað svo sem hlífðarvettlinga, hlífðarsvuntur, öryggisbelti, öryggisgleraugu, öryggisgrimur, öryggishjálma, öryggisskó og sokka, við þau störf þar sem slíks búnaðar er krafist samkvæmt öryggisreglum, enda er starfsmönnum skylt að nota hann.

8.02.5

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

8.02.6

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

8.02.7

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

Forföll starfsmanna

8.03.1

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

Greiðsla launa

8.04.1

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

Fæði

8.05.1

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

Aðbúnaður starfsmanna á verksmiðjustað

8.06.1

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

Hjúkrunargögn

8.07.1

Nauðsynlegustu sjúkragögn og lyf skulu vera tiltæk á vinnustað, bæði úti í verksmiðjunni og í móttökuherbergjum læknis og hjúkrunarfræði0069ngs.

Trúnaðarmenn

8.08.1

Félögum í þeim stéttarfélögum sem eru aðilar að samningi þessum er heimilt að velja sér trúnaðarmenn úr hópi starfsmanna. Trúnaðarmenn skulu vera einn frá hverju stéttarfélagi auk aðaltrúnaðarmanns. Ef fjöldi fastráðinna starfsmanna í einu stéttarfélagi fer yfir 200 er heimilt að kjósa einn trúnaðarmann til viðbótar úr þeirra hópi.

8.08.2

Starfsmönnum er heimilt að snúa sér til trúnaðarmanna með hvers konar óskir og kvartanir viðvíkjandi vinnunni og öðru er þeir telja ábótavant, svo og með hugmyndir um atriði sem betur mættu fara. Að öðru leyti skulu trúnaðarmenn stuðla að sem eðlilegustu samstarfi innan fyrirtækisins og að samningur þessi svo og lög og reglur sem starfsmenn varða séu haldnar í öllum greinum.

8.08.3

Trúnaðarmaður skal ræða þessi efni eftir þörfum við næsta yfirmann sinn eða stjórnendur fyrirtækisins til að ráða þeim til lykta. Skal trúnaðarmaður með vitund næsta yfirmanns, verja þeim tíma sem þörf krefur á vinnustað til trúnaðarmannastarfa sinna í þágu starfsmanna eða stéttarfélags og laun hans skerðast ekki af þeim sökum.

8.08.4

Trúnaðarmanni skal heimilt í sambandi við ágreiningsefni að ylfara gögn og vinnuskýrslur, sem ágreiningsefnið varðar. Fara skal með slíkar skýrslur sem trúnaðarmál eftir eðli málsins.

8.08.5

Trúnaðarmenn skulu kjósa sér formann til tveggja ára úr sínum hópi eða hópi annarra starfsmanna félagsins. Formaður trúnaðarmanna er aðaltrúnaðarmaður starfsmanna.

8.08.6

Aðaltrúnaðarmaður hefur sama verkefni og trúnaðarmenn og tekur við málum, sem um semst milli þeirra og málefnum, sem varða verksvið fleiri en eins trúnaðarmanns.

8.08.7

Öryggistrúnaðarmenn skulu vera 5, einn úr skautsmiðju, einn úr kerskála, einn úr steypuskála, einn úr viðhaldsdeild og einn fyrir önnur svæði sameiginlega. Starfsmenn viðkomandi deilda skulu kjósa öryggistrúnaðarmenn úr sínum röðum, til tveggja ára í senn. Verkefni öryggistrúnaðarmanna skal vera að fylgjast með og vinna að því aðbúnaður, hollustuhættir og öryggi í verksmiðjunni og á verksmiðjusvæðinu sé í samræmi við lög og reglugerðir þar um, svo og í samræmi við starfsleyfi félagsins og ákvæði í kjarasamningi starfsmanna.

8.08.8

Öryggistrúnaðarmenn skulu starfa í samvinnu við öryggisfulltrúa félagsins og hafa lausn frá venjulegri starfsskyldu hæfilegan tíma til að sinna störfum sínum í samráði við framkvæmdastjórn félagsins og skipa þeir öryggisnefnd félagsins í samræmi við ákvæði laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustað. Leitast skal við að allir starfsmenn séu meðvitaðir um öryggismál og komi á framfæri við nefndina þeim ábendingum og tillögum sem þeir hafa fram að færa.

8.08.9

Að öðru leyti fer um störf trúnaðarmanna eftir lögum nr. 80/1938. Ákvæði þessi undanþiggja ekki trúnaðarmenn mætingaskyldu og viðveru.

8.08.10

Eftir samkomulagi aðaltrúnaðarmanns og framkvæmdarstjórnar félagsins mun félagið gefa trúnaðarmönnum kost á að sækja trúnaðarmannanámskeið, sem gerir þá hæfari til að gegna störfum sínum.

8.08.11

Aðaltrúnaðarmaður og trúnaðarmenn skulu að öðru leyti í samráði við framkvæmdarstjóra og stjórnendur sína hafa nauðsynlegan tíma til að sinna trúnaðarstörfum sínum án launaskerðingar.

8.08.12

Trúnaðarmenn hafa til umráða sameiginlegt skrifstofuherbergi ásamt síma. Þeir hafa einnig aðstöðu til fundarhalda í samráði við framkvæmdarstjórn. 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.

Breytingar á rekstri og vinnutilhögun

8.09.1

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

Kynning samningsákvæða

8.10.1

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

Takmörkun á rétti til vinnustöðvunar

8.11.1

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

8.11.2

Hafi kjarasamningurinn ekki verið endurnýjaður innan þriggja mánaða frá því að gildistími hans rann út geta stéttarfélagin boðað til verkfalls í samræmi við lög nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur, með eftirfarandi takmörkunum:

- Boðað verði til verkfalls með minnst þriggja mánaða fyrirvara. Komið verði eins og unnt er í veg fyrir tjón á tækjum og öðrum verðmætum. Þess vegna tekur verkfall gildi í eftirfarandi stígvaxandi skrefum:
- Á fyrsta þriggja mánaða tímabili frá því að verkfall hefst skal dregið úr framleiðslu álversins þannig að hætt skal framleiðslu í einni framleiðslueiningu (keri) á hverjum sólarhring.
- Á næsta þriggja mánaða tímabili þar á eftir skal dregið úr framleiðslu tveggja framleiðslueininga (kera) á hverjum sólarhring.
- Á þriðja og loka tímabili skal dregið úr framleiðslu þriggja framleiðslueininga (kera) á dag þar til framleiðslu hefur verið hætt í verksmiðjunni.
- Starfsmenn fara í verkfall í hlutfalli við minnkandi framleiðslu. Tekur Norðurál ákvörðun og upplýsir stéttarfélagin um í hvaða röð starfsmenn fara í verkfall.

9. Kafli - Gildistími og lokaákvæði

9.01.1

Samningur þessi gildir til 31. desember 2024 og fellur þá úr gildi án uppsagnar.

Bókanir með kjarasamningi dags. 17. mars 2015

Bókun I

Aðilar munu skoða núverandi fyrirkomulag vakta. Mun hvor aðili fyrir sig skipa fjóra fulltrúa í vinnuhóp sem taka skal saman minnisblað um núverandi fyrirkomulag. Skal það liggja fyrir eigi síðar en 31. desember 2015.

Bókun um stóriðjunám

Eins og henni var breytt með kjarasamningi 17. mars. 2015

Norðurál hefur sett á fót formlagt starfsnám byggt á námskrá útgefinni af Fræðslumiðstöð atvinnulífsins um nám í stóriðju. Námið skiptist í grunnnám og framhaldsnám.

Ófaglærðir starfsmenn sem hafa unnið hjá Norðuráli í þrjátíu mánuði eða meira og uppfylla skilyrði um hæfni og frammistöðu geta sótt um inngöngu í grunnnámið.

Við val á umsækjendum er lítið til eftirfarandi þátta:

- Frammistöðu og hæfni í starfi.
- Öryggishegðunar.
- Mætinga.
- Virðingu fyrir reglum fyrirtækisins.
- Umsagnar yfirmanns.

Skilyrði vegna framhaldsnáms eru að auki að starfsmenn hafi annað tveggja:

- Sveinsbréf.
- Útskrift úr grunnnámi stóriðjuskólans.

Norðurál stefnir að því að starfsmenn úr sem flestum deildum fyrirtækisins taki þátt í náminu. Fjöldi þátttakenda verður takmarkaður hverju sinni og ræðst af þörfum fyrirtækisins.

Starfsmenn sem útskrifast úr grunnnámi í stóriðju skulu njóta 5% hækkunar grunnlauna og þeir sem útskrifast úr framhaldsnámi í stóriðju 5% hækkunar.

Bókanir með kjarasamningi dags 1. apríl 2005

Bókun I

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

Bókun II

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

Bókun með viðbótarkjarasamningi dags. 23. apríl 2001

Bókun I

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

Bókun um vinnutímastyttingu dagvinnumanna með kjarasamningi 13. október 2020

Samningsaðilar munu á samningstímabilinu vinna sameiginlega að því markmiði að vinnutími dagvinnumanna styttest. Bætt skipulag og nýting vinnutíma og sveigjanleg hlé sem henta starfsemi getur skilað sér í styttri viðveru á vinnustað með sama vinnuframlagi.

Sérstök samstarfsnefnd stjórnenda og fulltrúa dagvinnumanna mun undirbúa vinnutímastyttingu og fylgja því eftir að markmiðum verði náð.

Af hálfu starfsmanna er samstarfsnefnd þannig skipuð:

- Trúnaðarmenn tilnefna 2 fulltrúa úr sínum röðum
- Trúnaðarmenn skipuleggja val á 1 fulltrúa iðnaðarmanna
- Trúnaðarmenn skipuleggja val á 1 fulltrúa dagvinnumanna (annarra en hér að ofan)

Fyrri skref vinnutímastyttingar dagvinnumanna verður tekið samhlíða upptöku 8 klist. vaktakerfis í ker- og steypuskála. Í því felst:

- Vinnudagur styttest um 30 mín. miðvikudaga, fimmtudaga og föstudaga (þegar unnið er).
- Reglur taka gildi um vinnuskil til að bæta nýtingu vinnutíma. Reglurnar geta m.a. falið í sér frávik frá gr. 2.02.1 um tímasetningu matarhlés og sveigjanleika vegna verkefnaskila.

Bætt nýting vinnutíma felst m.a. í vinnuskilum í upphafi og lok dags og sveigjanleika í tengslum við hádegishlé.

Samstarfsnefnd mun meta hvort markmiðum samningsaðila hafi verið náð og gera tillögur um úrbætur ef þurfa þykir.

Ef samstarfsnefnd er sammála um að ásættanlegum markmiðum hafi verið náð og að mögulegt sé að auka enn framleiðni mun síðara skref vinnutímastyttingar koma til framkvæmda. Í því felst:

- Vinnudagur styttest um 30 mín. mánudaga og þriðjudaga. Samstarfsnefnd getur ákveðið að taka þetta skref í áföngum.

Vinnutímastytting hefur ekki áhrif á deilitölu dagvinnutímakaups. Orlofstímar skv. kjarasamningi verða aðlagðir að fækkun tíma pr. orlofsdag.

Bókun um endurskoðun bónuskerfis með kjarasamningi 13. október 2020

Samningsaðilar eru sammála um að endurskoða nógildandi fyrirkomulag um hlutdeild í árangri. Samningsaðilar eru sammála að markmið með nýju bónuskerfi sé að það skili að jafnaði 80% af hámarki bónuskerfisins. Markmið endurskoðunar er m.a. að auka vægi markmiða sem hver deild/hópur mun setja sér. Nýtt kerfi taki gildi eigi síðar en 1. janúar 2021.

Sérstakri samningsnefnd skipuð fulltrúum starfsmanna og Norðurláls er heimilt að semja um nýtt fyrirkomulag sem taki við af nógildandi kerfi samkvæmt grein 3.14.1 frá og með þeim tíma sem samkomulag næst um. Það verði bindandi fyrir Norðurlál og alla starfsmenn, sem kjarasamningur þessi nær til. Í samningnum verði ákvæði um meðferð ágreinings og reglubundna endurskoðun mælikvarða.

Samninganefnd starfsmanna verður þannig skipuð:

- Trúnaðarmenn tilnefna 2 fulltrúa úr sínum röðum
- Trúnaðarmenn skipuleggja val á 4 framleiðslustarfsmönnum í nefndina og skal hvert framleiðslusvæði (kerskáli, steypuskáli og skautsmiðja og 1 frá öðrum framleiðsludeildum) eiga fulltrúa í nefndinni
- Trúnaðarmenn skipuleggja val á 1 fulltrúa iðnaðarmanna
- Trúnaðarmenn skipuleggja val á 1 fulltrúa dagvinnumanna (annarra en hér að ofan)

Samkomulag skal borið undir hlutaðeigandi stéttarfélög. Hafi ekki verið tilkynnt um annað innan fjögurra vikna telst samkomulag samþykkt.

Frá 1. janúar 2021 skal skipa nefnd sem hefur það hlutverk að meta virkni bónuskerfisins. Í nefndina skal skipa tvo fulltrúa frá starfsmönnum valdir af trúnaðarráði og tvo frá fyrirtækinu.

Í janúar ár hvert á samningstímanum mun nefndin fara yfir mælikvarða bónuskerfisins. Trúnaðarráðið og Norðurlál geta óskað eftir endurskoðun á vissum þáttum bónuskerfisins ef einstaka mælikvarðar bónuskerfisins liggja í nokkra mánuði undir eða yfir 80% viðmiðinu.

Samningsaðilar eru sammála að festa mælikvarða á núverandi umhverfisbónus í 80% frá 1. október 2020 og þar til nýtt bónuskerfi tekur gildi.

Bókun um 8 klst. vaktakerfi með kjarasamningi 13. október 2020

Við upptöku 8 klst. vaktakerfis hjá Norðurláli eru samningsaðilar sammála um eftirfarandi forsendur:

1. Unnið verði með fimm vakthópum.
2. Hver vaktasýrpa hefst á dagvakt kl. 07:30 og lýkur á kvöldvakt.
3. Á hverjum 10 vikum vinnur hver vakthópur 42 vaktir, samtals 336 klst.
4. Auk reglubundinna vakta ber starfsmanni að skila allt að 16 klst. á ári vegna fræðslu eða sambærilegra verkefna. Eftir þriggja ára starf hjá Norðurláli ber að skila 8 klst. á ári. Aukavaktir vegna fræðslu eru teknar á dagvinnutímabili á virkum dögum. Greiddur er ferðatími skv. kjarasamningi vegna mætingar á aukavakt.
5. Vaktaorlof vegna rauðra daga, sbr. 3. mgr. 5.01.1, telst hluti vaktafrís og innifalið í mánaðarlaunum. Það er því ekki veitt sérstaklega í 8 klst. vaktkerfi.
6. Ferða-, undirbúnings- og frágangsgreiðsla mun miðast við 19 ferðir á mánuði m.v. fullt mánaðarstarf.
7. Orlof í 8 klst. vaktkerfi er sem hér segir:

Byrjun:	Vaktir að sumri: 18	Vaktir að vetri: 5
Eftir 3 ár:	Vaktir að sumri: 18	Vaktir að vetri: 8
Eftir 5 ár:	Vaktir að sumri: 18	Vaktir að vetri: 9

8. Starfsmaður sem samþykkir að taka aukavakt telst með því jafnframt samþykkja frestun á vikulegum fridegi, ef við á. Ávallt skal veita a.m.k. tveggja daga frí (48 klst. + 11 klst. hvíld) á tveggja vikna tímabili.
9. Til að tryggja nægilega reynslu og þekkingu á hverri vakt verður starfsmönnum á A, B, C og D vöktum raðað inn á nýjar A, B, C, D og E vaktir. Tilkynna skal um niðurröðun á vaktir eigi síðar en fjórum vikum áður en nýtt vaktakerfi kemur til framkvæmda.

Bókun um aukavaktir með kjarasamningi 13. október 2020

Við upptöku 8 klst. vaktakerfis í ker- og steypuskála Norðuráls, skuldbindur fyrirtækið sig til að koma til móts við þá vaktavinnu menn sem sækjast eftir því að auka við föst laun sín með vinnu á aukavöktum. Svigrúm til þess verður m.a. skapað með því að seinka tímabundið nýráðningum vegna fjölgunar vakthópa úr fjórum í fimm. Þau áform kalla á gott samstarf starfsmanna og stjórnenda við mönnun vakta og kerfi sem tryggir nauðsynlega mönnun.

Að höfðu samráði við stéttarfélag starfsmanna og trúnaðarmenn kynnir Norðurál eftirfarandi áætlun:

- Norðurál skuldbindur sig fyrstu 12 mánuðina eftir upptöku 8 klst. vaktakerfis til að kaupa tvær aukavaktir af hverjum fastráðnum vaktavinnustarfsmanni á mánuði-að orlofstíma undanskildum (samtals allt að 21 vakt á ári).
- Starfsmanni sem skráir sig á 4 aukavaktir á mánuði (m.v. fullt starf þann mánuð) verður boðið að taka 2 aukavaktir þann mánuð.
- Starfsmanni sem skráir sig á 2 aukavaktir á mánuði (m.v. fullt starf þann mánuð) verður boðið að taka 1 aukavakt þann mánuð.
- Geti starfsmaður ekki þekkt boð um að mæta á aukavakt sem hann hefur skráð sig fyrir fellur skylda Norðuráls til að greiða fyrir vaktina niður.
- Starfsmönnum er heimilt að skrá sig á fleiri aukavaktir en skv. ofanskráðu en skuldbinding Norðuráls afmarkast þó við tvær vaktir á mánuði.
- Starfsmaður skráir sig mánaðarlega á aukavaktir á þeim tíma sem hann óskar að koma til vinnu skv. reglum sem Norðurál mun setja.
- Aukavaktir eru aðgengilegar frá og með kvöldvakt daginn eftir síðustu kvöldvakt og til og með dagvakt daginn fyrir fyrstu vakt næstu vaktasyrpu (sjá mynd hér neðar).
- Óski fleiri eftir að taka aukavakt á sömu vakt en hægt sé að taka við gildir reglan fyrstur kemur fyrstur fær.
- Fyrirtækið leitast við að bjóða starfsmanni fyrst aukavaktir í upphafi eða framhaldi af vaktasyrpu.

Neðangreind tafla sýnir vaktir í 8 klst. vaktakerfi og mögulegar vaktir sem starfsmaður getur skráð sig á:

	Dagur 1	Dagur 2	Dagur 3	Dagur 4	Dagur 5	Dagur 6	Dagur 7	Dagur 8	Dagur 9	Dagur 10	Dagur 11	Dagur 12	Dagur 13	Dagur 14	Dagur 15
Dagvakt	■	■													
Næturvakt		■	■									■	■		
Kvöldvakt				■	■	■	■	■	■	■				■	■

Bókun um Stóriðjuskóla Norðurláls með kjarasamningi 13. október 2020

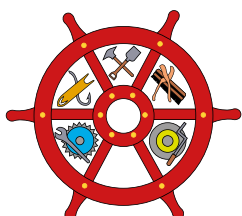
Stóriðjuskólinn er kenndur eftir starfstengdri námsleið sem gefin út af Fræðslumiðstöð Atvinnulífsins og er á 1. og 2. hæfnisþrepi eins og þau eru skilgreind af Menntamálastofnun.

Aðilar eru sammála um að skipa sérstaka fræðslunefnd sem mun hittast a.m.k. tvisvar á ári.

Markmið nefndarinnar er:

- Að meta þörf fyrir annars vegar formlegt nám og hins vegar sí- og endurmenntun á hverjum tíma meðal starfsmanna.
- Kanna hvort framboð á fræðslu hjá fræðsluaðilum geti fallið að eða inn í grunn[-] eða framhaldsnám Stóriðjuskóla Norðurláls.

Nefndina skulu skipa þrjú fulltrúar starfsmanna og þrjú fulltrúar fyrirtækisins



**Verkalýðsfélag
Akraness**

**Þjóðbraut 1, 300 Akranes
s: 430 9900
skrifstofa@vlfa.is**