

Vinnustaðarsamningur

milli

Alcoa Fjarðaáls sf.

og

AFLs – Starfsgreinafélag Austurlands,
Rafiðnaðarsamband Íslands og
Verkalýðsfélags Reyðarfjarðar

Gildir frá 1. júní 2006 til 30. nóvember 2010

Gildissvið

Kjarasamningur þessi tekur til starfsmanna Alcoa Fjarðaáls sf. sem vinna við framleiðslu- og viðhaldsstörf í verksmiðju félagsins í Reyðarfirði.

Efnisyfirlit

1	kafli. Laun	4
1.1	Mánaðarlaun	4
1.2	Launakerfi Fjarðaáls	4
1.3	Hækkun launa	4
1.4	Orlofsuppbót og desemberuppbót	5
1.5	Dagvinnutímakaup	6
1.6	Yfirvinnu- og stórhátíðakaup	6
1.7	Laun dagvinnumanna fyrir óunna helgidaga	6
1.8	Laun fyrir unna helgidaga og stórhátíðir	6
1.9	Kaupgreiðslur	6
1.10	Fæði	7
1.11	Frammistöðuávinningur	7
1.12	Stoðferlaálag	8
1.13	Fjölhæfniálag	8
2	kafli. Vinnutími	10
2.1	Dagvinna hjá dagvinnuönnum	10
2.2	Yfirvinna dagvinnumanna	10
2.3	Neyslulhél dagvinnumanna	10
2.4	Reglubundið hlutastarf	10
2.5	Fjarvistir frá vinnu	10
2.6	Skráning vinnutíma	10
2.7	Kallvakt	10
2.8	Útkall	10
2.9	Samfelld vinna og breytingar á vinnutíma	11
2.10	Helgi- og stórhátíðadagar	11
2.11	Ferðir	11
2.12	Notkun eigin bifreiðar	11
2.13	Lágmarkshvöld	12
3	kafli. Vaktavinna	14
3.1	Vaktir	14
3.2	Yfirvinna	14
3.3	Álag á dagvinnukaup	14
3.4	Hlé í vaktavinnu	14
3.5	Niðurfelling og breyting vakta	14
3.6	Greiðsla eða frí vegna vinnu á helgidögum	14
4	kafli. Orlof	16
4.1	Orlofsdagar	16
4.2	Orlofslaun	16
4.3	Veikindi orlofi	16
5	kafli. Greiðsla launa í veikinda- og slysaforföllum og slysatryggingar	17
5.1	Laun í veikinda- og slysaforföllum	17
5.2	Vinnuslys og atvinnusjúkdómar	17
5.3	Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum	17
5.4	Tilkynning veikinda og læknisvottorð	18
5.5	Fæðingarorlof	18
5.6	Slysatryggingar	18
6	kafli. Heilsuvernd starfsmanna, öryggi, hlífðarbúnaðar, hlífðarföt og tjón á fatnaði og munum	20
6.1	Heilsa og vinnuöryggi	20
6.2	Öryggisbúnaður	20
6.3	Tjón á fatnaði og munum	20
6.4	Sjúkragögn	21
7	kafli. Félagsgjöld, sjúkrasjóða-, orlofssjóða- og lífeyrissjóðaiðgjöld og starfsmenntagjöld	22
7.1	Félagsgjöld	22
7.2	Iðgjöld til sjúkra- og orlofssjóða	22
7.3	Starfsmenntagjöld	22
7.4	Iðgjöld til lífeyrissjóða	22
7.5	Skil á iðgjöldum	22
8	kafli. Ráðningarsamningar og hlutastörf	23
8.1	Staðfesting ráðningar	23

8.2	Réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi	23
8.3	Tímabundnar ráðningar	23
9	kafl. Uppsagnarfrestur og starfslok	24
9.1	Reynslutími og uppsagnarfrestur	24
9.2	Starfslok	24
9.3	Starfslok vegna langra fjarvista	24
9.4	Riftun ráðningar / fyrirvaralaus uppsögn	24
10	kafl. Trúnaðarmenn	25
10.1	Kosning trúnaðarmanna	25
10.2	Störf trúnaðarmanna	25
10.3	Aðgangur að gögnum	25
10.4	Aðaltrúnaðarmaður	25
10.5	Trúnaðarmannanámskeið	25
10.6	Aðstaða trúnaðarmanna	25
10.7	Fundir á vinnustað	25
10.8	Öryggistrúnaðarmenn	26
11	kafl. Gildistími o.fl.	27
11.1	Gildistími	27
11.2	Takmörkun á rétti til vinnustöðvunar	27
11.3	Iðnnemar	27
11.4	Atkvæðagreiðsla um samninginn	27
	Fylgiskjal 1	29
	Fylgiskjal 2	30
	Fylgiskjal 3	31

1 kafli Laun

1.1 Mánaðarlaun

Mánaðarlaun starfsmanna í fullu starfi eru sem hér segir:

Framleiðslustarfsmaður II

Starfsmaður sem ekki hefur lokið þjálfun og fengið vottun til að vinna sjálfstætt á tilskildum fjölda starfsstöðva síns framleiðsluferlis. 135.000 kr.

Framleiðslustarfsmaður I

Starfsmaður sem lokið hefur þjálfun og fengið vottun til að vinna sjálfstætt á tilskildum fjölda starfsstöðva síns framleiðsluferlis. 148.000 kr.

Iðnaðarmaður II

Iðnaðarmaður með sveinspróf og með minna en þriggja ára starfsreynslu í faginu að loknu sveinsprófi, ráðinn á grundvelli fagþekkingar . 172.000 kr.

Iðnaðarmaður I

Iðnaðarmaður með sveinspróf og með a.m.k. þriggja ára starfsreynslu í faginu að loknu sveinsprófi, ráðinn á grundvelli fagþekkingar . 201.000 kr.

1.2 Launakerfi Fjarðaáls

Launakerfi Fjarðaáls byggir á mörgum þáttum þar sem umbun ræðst fyrst og fremst af verksviði, ábyrgð, frammistöðu og fjölbreytni starfsmanns. Í stað hækkana á grundvelli starfsaldurs er umbunað fyrir aukna hæfni og nýtingu hennar, fjölbreytta ábyrgð í grunnstörfum og virka þátttöku í stöðstarfsemi rekstursins, ásamt hlutdeild í bættum árangri fyrirtækisins í gegnum stöðugar framfarir.

1.3 Hækkun launa

1.3.1 Mánaðarlaun skv. gr. 1.1. hækka á samningstímabilinu sem hér segir:

1. janúar 2007	3,0%
1. janúar 2008	2,5%
1. janúar 2009	2,0%
1. janúar 2010	2,0%

1.3.2 Aðlögun að launabróun

Samningur þessi gildir í rúmlega 4 ½ ár og eru samningsaðilar sammála um að fram fari endurmat á mánaðarlaunum skv. gr. 1.1. vegna óvissu um þróun launa á samningstímabilinu. Nefnd skipuð tveimur fulltrúum Alcoa Fjarðaáls og tveimur fulltrúum tilnefndum af stéttarfélagunum skal í apríl 2009 taka saman gögn um launabreytingar starfsmanna fyrirtækisins annars vegar (svonefndar paraðar hækkanir) og bera þær saman við launabreytingar verkafólks og iðnaðarmanna í heild á almennum vinnumarkaði skv. opinberum gögnum Hagstofu Íslands hins vegar. Vega skal saman niðurstöður um launabreytingar beggja hópanna með því vægi sem þeir hafa hjá Alcoa Fjarðaáli þegar matið fer fram og fá þannig út eina hlutfallstölu fyrir starfsmenn Alcoa Fjarðaáls og aðra

sambærilega fyrir almennan vinnumarkað. Litið skal til þróunar reglulegra launa frá 1. ársfjórðungi 2007 til 4. ársfjórðungs 2008. Verði niðurstaða samanburðarins sú að hækkunin á almennum vinnumarkaði þannig reiknuð hafi verið meiri en hækkun starfsmanna Alcoa Fjarðaáls skal sá mismunur sem fram kemur koma til hækkun launa þann 1. júní 2009. Komist nefndin ekki að sameiginlegri niðurstöðu skal ágreiningsefnið leitt til lykta í gerðardómi sem skipaður er einum fulltrúa frá ASÍ, öðrum frá SA og þeim þriðja frá ríkissáttasemjara og ræður meirihluti þá úrslitum.

Ákvæði þetta um endurskoðun hefur ekki áhrif á friðarskyldu aðila.

1.4 Orlofsuppbót og desemberuppbót

1.4.1 Orlofsuppbót

Starfsmaður sem unnið hefur hjá Fjarðaáli í fullt orlofsár, 1. maí til 30. apríl og er í starfi í síðustu viku apríl eða í fyrstu viku maí, skal við útgreiðslu maílauna fá greidda sérstaka eingreiðslu, orlofsuppbót;

kr. 100.000 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2006,
kr. 103.000 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2007,
kr. 105.000 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2008
kr. 107.000 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2009
kr. 109.000 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2010

miðað við fullt starf, en hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma. Fullt starf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira fyrir utan orlof. Orlofsuppbót er föst tala og tekur ekki launabreytingum skv. öðrum ákvæðum.

Láti starfsmaður af störfum vegna aldurs eða eftir a.m.k. 20 vikna samfelld starf á orlofsárinu skal hann við starfslok fá greidda orlofsuppbót vegna áunnins tíma miðað við starfshlutfall og starfstíma. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu atvinnurekanda lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum.

Starfsmaður sem lætur af störfum á orlofsárinu eftir 12-19 vikna samfelld starf skal við starfslok fá greidda orlofsuppbót sem reiknast af 30% af fullri uppbót, miðað við starfstíma og starfshlutfall á árinu.

Orlofsuppbót innifelur orlof.

1.4.2 Desemberuppbót

Starfsmenn sem hafa verið í fullu starfi allt árið hjá Fjarðaáli og eru við störf hjá fyrirtækinu í síðustu viku nóvember eða í fyrstu viku desember skulu við útgreiðslu nóvemberlauna fá greidda sérstaka eingreiðslu, desemberuppbót, sem er;

kr. 100.000 árið 2006,
kr. 103.000 árið 2007,
kr. 105.000 árið 2008,
kr. 107.000 árið 2009,
kr. 109.000 árið 2010.

Starfsmenn í hlutastarfi sem uppfylla sömu skilyrði skulu fá greitt hlutfallslega. Uppgjörstímabil er almanaksárið, en fullt ársstarf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur, eða meira, fyrir utan orlof. Starfsmenn með skemmri starfstíma skulu fá greitt hlutfallslega miðað við starfstíma sinn. Desemberuppbót er föst tala og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum.

Starfsmaður, sem lætur af störfum á árinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 20 vikna samfelld starf á árinu, skal við starfslok fá greidda desemberuppbót miðað við starfstíma og starfshlutfall á árinu. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu atvinnurekanda lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs.

Starfsmaður sem lætur af störfum á árinu eftir 12-19 vikna samfelld starf skal við starfslok fá greidda desemberuppbót sem reiknast af 30% af fullri uppbót, miðað við starfstíma og starfshlutfall á árinu.

Desemberuppbót innifelur orlof .

1.4.3 Fjarvistir vegna fæðingarorlofs eða þegar kona þarf af öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma.

Eftir eins árs starf hjá Fjarðaáli teljast fjarvistir vegna lögbundins fæðingarorlofs til starfstíma við útreikning desember- og orlofsuppbótar. Sama gildir ef kona þarf að öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti.

1.5 Dagvinnutímakaup

Tímakaup í dagvinnu er fundið með því að deila 173,33 í mánaðarlaun skv. gr. 1.1.

1.6 Yfirvinnu- og stórhátíðakaup

Yfirvinna og vinna á helgidögum skv. gr. 2.10.1. greiðist með tímakaupi sem svarar 1,0385% af mánaðarlaunum skv. gr. 1.1.

Vinna á stórhátíðadögum skv. gr. 2.10.2. greiðist með tímakaupi sem svarar 1,375% af mánaðarlaunum skv. gr. 1.1.

1.7 Laun dagvinnumanna fyrir óunna helgidaga

Dagvinnulaun skerðast ekki vegna helgidaga sem falla á mánudaga til föstudaga.

1.8 Laun fyrir unna helgidaga og stórhátíðir

Fyrir vinnu dagvinnumanna á helgidögum skv. gr. 2.10.1. er, auk dagvinnulauna fyrir greidda helgidaga, greitt yfirvinnukaup.

Fyrir vinnu dagvinnumanna á stórhátíðum er, auk dagvinnulauna fyrir greidda helgidaga, greitt stórhátíðarkaup.

1.9 Kaupgreiðslur

Laun eru greidd inn á reikning starfsmanns síðasta virkan dag hvers mánaðar.

Uppgjör vegna yfirvinnu miðast við 15. dag fyrri mánaðar til 14. dags þess mánaðar sem laun eru greidd fyrir.

1.10 Fæði

Starfsmenn fá eina máltíð daglega, að kvöldi og nóttunni fá starfsmenn léttu máltíð.

1.11 Frammistöðuávinningur

Tilgangur frammistöðuávinnings er að deila hagnaði og ávinningi og tryggja að liðsheildin vinni saman að því að ná stöðugt betri árangri út frá viðskiptamarkmiðum fyrirtækisins hverju sinni en í því felst betri afkoma fyrirtækisins og um leið starfsmanna.

Tilhögun og markmið frammistöðuávinnings skal einnig vera í samræmi við stefnumið Alcoa Fjarðaáls, gildi og hugsjón. Frammistöðuávinningurinn á að stuðla að teymisvinnu og virkri þátttöku starfsmanna í ólíkum þáttum starfseminnar, hann á að vera sanngjarn og starfsmönnum skiljanlegt hvernig þeir geta haft áhrif á þann árangur sem næst. Frammistöðuávinningur starfsmanna verður tengdur árangri á sviðum framleiðslu, öryggis, umhverfis, viðskiptamannaþjónustu og gæðum, sem og vinnusiðferði, vinnulagi, vinnuhegðun og fleiri þáttum eftir áherslum í þróun starfseminnar hverju sinni.

Nefnd sem skipuð er stjórnendum og starfsmönnum hefur það hlutverk að skoða, ræða og leggja mat á frammistöðuþættina, vægi hvers þeirra, markmið og viðmið. Tekin er ákvörðun um þá mælikvarða sem mynda grundvöll frammistöðuávinnings og vægi hvers þeirra, ásamt markmiðum og viðmiðum sem gilda skulu fyrir næsta almanaksár og hún tilkynnt öllum starfsmönnum í nóvember ár hvert. Velja skal mælikvarða sem starfsmenn geta haft áhrif á.

Ef samstarfsnefndin nær ekki samkomulagi um frammistöðuþætti, vægi, markmiðin og viðmiðin fyrir þá, skal framkvæmdastjórn fyrirtækisins ákvarða mælikvarðana.

Frammistöðuávinningur greiðist fjórum sinnum á ári, í lok aprílmánaðar fyrir frammistöðu í janúar-mars, í júlilok fyrir frammistöðu í apríl-júní, í októberlok fyrir frammistöðu í júlí-september og í lok janúar fyrir frammistöðu í október-desember.

Frammistöðuávinningur getur numið frá 0 upp í 30% af mánaðarlaunum, vaktaálagi og unninni yfirvinnu starfsmanns fyrir umrætt tímabil og eru viðmið stillt þannig að 15% næst fyrir það sem telst eðlileg frammistaða í samræmi við áætlanir hvert ár. Með hverri greiðslu kemur skýring á útreikningi frammistöðuávinnings.

Rétt á frammistöðuávinningi eiga allir starfsmenn sem þessi samningur nær til, að undanskildum iðnnemum eða þeim sem ráðnir eru til afleysinga.

Frammistöðuávinningur samkvæmt þessari grein tekur gildi frá 1. janúar 2007. Fram að því greiðist 15% árangursávinningur, sem er viðmið fyrir eðlilega frammistöðu.

2007	0-30%, 15% viðmið	Öryggis og umhverfismælikvarðar
2008 - >	0-30%, 15% viðmið	Viðskiptamælikvarðar, breytilegir milli ára

1.12 Stoðferlaálag

Tilgangur stoðferlaálags er að veita starfsmönnum viðurkenningu og hvatningu fyrir framlag þeirra og vilja til að taka á sig ýmiss konar stoðferlaverkefni sem styðja við kjarnastarfsemi fyrirtækisins. Ástæðan að baki því að starfsmenn takist á hendur slík verkefni er að tryggja skilning þeirra á öllum hliðum starfseminnar og hvernig þær tengjast innbyrðis, að auka fjölbreytni í starfi með þjálfun og reynslu á ýmsum sviðum, að stuðla að persónulegum þroska starfsmanna og veita þeim hlutdeild í ferlum sem styrkja hlutverk þeirra í kjarnastarfseminni, þ.e. álframleiðslu.

Sú vinna sem stoðferlaálag á við getur meðal annars tengst stöðugum endurbótum, öryggi, heilsu, umhverfi, þjálfun, ráðningu og nýliðun, áætlanagerð, innkaupum, móttöku gesta eða samþættingu vinnu og heimilislífs. Stoðferlatengd vinna getur verið til lengri eða skemmri tíma. Starfsmaður vinnur stoðferlatengda vinnu beint með tilteknu stoðteymi og sérfræðingum á því sviði sem hún nær til, innan eigin teymis eða í samvinnu við aðra víðs vegar að úr fyrirtækinu. Fjöldi, umfang og viðfangsefni stoðferlatengdra verkefna eru breytileg eftir þörfum á sérhverju tímabili.

Stoðferlatengd verkefni koma til viðbótar daglegum skyldustörfum starfsmanna í framleiðslu og viðhaldi og vinnast innan reglulegs vinnutíma. Á hverjum tímapunkti getur stór hópur starfsmanna starfað við stoðferlatengd verkefni en á ákveðnum tímabilum getur þannig staðið á að ekki sé um nógu mörg verkefni að ræða fyrir alla starfsmenn á sama tíma. Allir starfsmenn munu þó reglulega vinna stoðferlatengd verkefni.

Allir starfsmenn sem þessi samningur nær til fá stoðferlaálag sem nemur sömu upphæð fyrir hvern starfsmann í fullu starfi, eða 19.000 krónur á mánuði. Sú upphæð er greidd út mánaðarlega ásamt reglulegum mánaðarlaunum. Starfsmenn í hlutastarfi fá greitt stoðferlaálag í hlutfalli við vinnustundir umrædds mánaðar.¹

1.13 Fjölhæfniálag

Alcoa Fjarðaál leggur áherslu á að starfsfólk viðhaldi og bæti stöðugt hæfni sína og þekkingu innan þess verksviðs sem það sinnir, og jafnframt að störf séu fjölbreytt og fólk sinni jöfnum höndum hinum ýmsu verkum sem tilheyra því framleiðsluferli sem það starfar innan.

Vegna þessa er greitt fjölhæfniálag, sem er 5% af grunnlaunum, vaktaálagi og unninni yfirvinnu starfsmanns. Þeir starfsmenn sem falla undir stöður framleiðslustarfsmanns I og iðnaðarmanns I samkvæmt lýsingunni í lið 1.1. eiga rétt á fjölhæfniálagi að uppfylltum eftirfarandi skilyrðum.

Iðnaðarmaður I

Til að fá fjölhæfniálagið þarf viðkomandi starfsmaður að standast stöðumat sem metur hæfni starfsmannsins miðað við þarfir fyrirtækisins á þeirri stundu. Starfsmaðurinn á frumkvæði að slíku mati og ber fyrirtækinu þá að skipuleggja matið innan tveggja mánaða.

Til að viðhalda fjölhæfniálaginu þarf starfsmaðurinn að gangast undir stöðumat á fimm ára fresti. Ef starfsmaður stenst ekki stöðumat missir hann fjölhæfniálagið. Við slíkar aðstæður verður honum gert mögulegt að bæta þekkingu sína og hæfni og taka stöðumatið aftur. Ef

¹ Vegna þeirra sérstöku aðstæðna sem fylgja stofnun og heildargangsetningu Alcoa Fjarðaáls munu starfsmenn sem þessi kjarasamningur nær til fá stoðferlaálag greitt frá fyrsta vinnudegi. Á móti kemur að eiginleg stoðferlaverkefni verða fá í byrjun en þeim mun fjölga eftir því sem álag vegna heildargangsetningar minnkar.

starfsmaður endurtekur stöðumatíð tvisvar án þess að standast þær kröfur sem eru gerðar þurfa að líða að minnsta kosti tvö ár þangað til hann fer aftur í mat. Fyrst verður boðið upp á stöðumat á fyrri hluta ársins 2008.

Framleiðslustarfsmaður I

Framleiðslustarfsmenn fá þjálfun og vottun til þess að vinna á ýmsum starfsstöðvum sem tilheyra þeirra ferli, og er gert ráð fyrir að starfsmenn færast reglulega milli þeirra verka sem þeir hafa hlotið vottun fyrir. Allir framleiðslustarfsmenn fá slíka þjálfun og vottun eins hratt og unnt er, án þess að stöðugleika starfseminnar sé ógnað. Miðað er við að starfsmaður verði fullþjálfaður innan 3-5 ára frá því hann hefur störf hjá fyrirtækinu, en sá tímarammi er þó háður áhuga starfsmanna og frumkvæði í að nýta þau þjálfunartækifæri sem verða til staðar.

Framleiðslustarfsmaður fær fjölgæfniálag þegar hann hefur hlotið vottun á x fjölda vinnustöðva, og er miðað við að þeirri vottun ljúki á 18-36 mánuðum, með sömu fyrirvörum og í málsgreininni fyrir ofan.

Ef fyrirtækið hefur ekki séð sér fært að setja upp til framkvæmdar, fyrir 1. október 2008, þær aðgerðir sem gera starfsfólki kleift að ávinna sér fjölgæfniálag, kemur 2% fjölgæfniálag til framleiðslustarfsmanna sem hafa verið 2 ár að störfum og iðnaðarmanna I.

2 kafli. Vinnutími

2.1 Dagvinna hjá dagvinnuönnum

Dagvinna er 40 klst. á viku (virkur vinnutími 37 klst. og 5 mínútur) á tímabilinu frá kl. 07:00 til kl.18:00 mánudaga til fimmtudaga og 07.00 – 16.00 á föstudögum.

2.2 Yfirvinna dagvinnumanna

Fyrir vinnu dagvinnumanna umfram 40 klst. á viku og vinnu á helgidögum skv. gr. 2.10.1. greiðist yfirvinnukaup. Fyrir vinnu á stórhátíðadögum skv. 2.10.2 greiðist stórhátíðarkaup.

2.3 Neysluhlé dagvinnumanna

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

2.4 Reglubundið hlutastarf

Starfsmaður sem ráðinn er í hlutastarf fær greitt tímakaup fyrir vinnu umfram starfshlutfall sitt, dagvinnu á dagvinnutímabili, yfirvinnu utan dagvinnutímabils og á helgidögum og stórhátíðarkaup fyrir vinnu á stórhátíðardögum.

2.5 Fjarvistir frá vinnu

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

2.6 Skráning vinnutíma

Starfsmaður telst vera við vinnu frá þeirri stundu sem hann mætir vinnuklæddur á viðkomandi starfsstöð við upphaf vinnutíma, þar til hann lýkur vinnuskyldu sinni vinnuklæddur á sama stað í lok vinnutíma

Starfsmaður býst til vinnu og heimferða og ferðast að vinnustað og frá í eigin tíma.

2.7 Kallvakt

Með samkomulagi við starfsmann er heimilt að láta hann gegna kallvakt eina eða tvær vikur í senn. Starfsmanni er þá skylt að vera tiltækur í síma og reiðubúinn að hefja vinnu innan umsamins viðbragðstíma.

Fyrir hverja klst. á kallvakt skal auk útkalls skv. gr. 2.8. greiða sem svarar 30% af dagvinnutímakaupi skv. gr. 1.5.

2.8 Útkall

Þegar starfsmaður er kvaddur til vinnu utan reglulegs vinnutíma skal hann fá greiddan unninn tíma, þó aldrei skemur en fjórar klst., nema dagvinna eða vakt hefjist innan þriggja klst. frá því hann kom til vinnu.

Vinna sem unnin er í beinu framhaldi af reglulegum vinnutíma telst ekki útkall.

Ef minna en 4 klst eru frá lokum fyrra útkalls og til upphafs þess næsta þá skal greitt fyrir útköllin eins og um samfelldan vinnutíma sé að ræða.

2.9 Samfelld vinna og breytingar á vinnutíma

Við sérstakar aðstæður, s.s. vegna bilana, brýnna viðgerða eða veðurs, getur verið ókleift að slíta vinnudegi / vakt og er þá greitt skv. gr. 2.4.

Ef nauðsynlegt reynist að gera breytingar á vinnutíma skal haft samráð við hlutaðeigandi starfsmenn með það að markmiði að ná samkomulagi. Náist ekki samkomulag tekur breyting ekki gildi fyrr en að liðnum þremur mánuðum frá birtingu tilkynningar um breyttan vinnutíma.

2.10 Helgi- og stórhátíðadagar

2.10.1 Helgidagar eru:

Skírdagur
Annar í páskum
Sumardagurinn fyrsti
1. maí
Uppstigningardagur
Annar í hvítasunnu
Frídagur verslunarmanna
Annar í jólum

2.10.2 Stórhátíðadagar eru:

Nýársdagur
Föstudagurinn langi
Páskadagur
Hvítasunnudagur
17. júní
Aðfangadagur jóla eftir kl. 12:00
Jóladagur
Gamlársdagur eftir kl. 12:00

2.10.3 Tilfærsla fimmtudagsfrídaga

Heimilt er að semja við dagvinnumenn um að samningsbundið frí vegna uppstigningardags og sumardagsins fyrsta sé flutt á annan virkan dag, t.d. föstudag eða mánudag, eða tengt annarri frítöku starfsmanna.

2.11 Ferðir

Starfsmenn eiga við upphaf og lok venjulegs vinnudags á virkum dögum, svo og við vaktaskipti, kost á endurgjaldslausum ferðum milli álversins og helstu þéttbýlisstaða. Þeir eru: Egilsstaðir, Eskifjörður, Fáskrúðsfjörður, Neskaupstaður, Reyðarfjörður og Stöðvarfjörður.

Ferðir eru í eigin tíma starfsmanna.

2.12 Notkun eigin bifreiðar

Noti starfsmaður eigin bifreið í þágu og að beiðni atvinnurekanda, samkvæmt samkomulagi sem þeir gera, eða ferða til og frá vinnustað vegna útkalls, á hann rétt á greiðslu sem skal vera sú sama og ákveðin er af Ferðakostnaðarnefnd ríkisins hverju sinni.

2.13 Lágmarkshvöld

2.13.1 Daglegur hvíldartími

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags eða vaktar, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld.

Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að vinnutími fari umfram 13 klst.

2.13.2 Frávik og frítökuréttur

Við sérstakar aðstæður má lengja vinnulotu í allt að 16 klst. Verði því við komið skal starfsmaður fá 11 klst. hvíld í beinu framhaldi af vinnunni án skerðingar á rétti til fastra launa.

Fái starfsmaður ekki 11 klst. hvíld á sólarhring m.v. venjubundið upphaf vinnudags (vinnusólarhringinn) skal veita uppbótarhvíld sem hér segir: Sé starfsmaður sérstaklega beðinn að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð ber honum uppbótarhvíld sem nemur 1½ klst. (dagvinnutímakaup) fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út ½ klst. (dagvinnutímakaup) af frítökuréttinum.

Vinni starfsmaður það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 stunda hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags reiknast frítökuréttur skv. 2. mgr. Komi starfsmaður til vinnu á hvíldardegi er greitt fyrir unninn tíma auk þess sem frítökuréttur reiknast skv. 2. mgr.

Framangreind ákvæði eiga þó ekki við á skipulegum vaktaskiptum, t.d. vegna hoppvakta, en þá er heimilt að stytta hvíldartíma í allt að 8 klst.

Heildarfrítökuréttur vegna vinnu á sama sólarhring getur þó aldrei orðið meiri en sem nemur tíu dagvinnutímum.

Uppsafnaður frítökuréttur skv. framangreindu skal koma fram á launaseðli og veittur í hálfum og heilum dögum utan annatíma í starfsemi fyrirtækis í samráði við starfsmenn. Við starfslok skal ónýttur frítökuréttur starfsmanns gerður upp og teljast hluti ráðningartíma.

Útköll

Ef starfsmaður er kallaður til vinnu eftir að venjulegum vinnudegi er lokið skal fara með eins og hér segir:

Ljúki útkalli fyrir kl. 00:00 myndast ekki frítökuréttur ef starfsmaður nær samanlagt 11 klst. hvíld frá upphafi reglulegs vinnudags til upphafs þess næsta (vinnusólarhringur). Ef samfelld hvíld fer niður fyrir 8 klst. gildir grein 2.13.3.

Ef útkalli lýkur á tímabilinu kl. 00:00 – 06:00 reiknast ekki frítökuréttur ef 11 klst. samfelld hvíld næst fyrir eða eftir útkallið. Að öðrum kosti skal frítökuréttur miðast við muninn á lengstu hvíld og 11 klst.

2.13.3 Hvíld undir 8 klst.

Komi upp sérstakar aðstæður vegna nauðsynlegs viðhalds eða verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskortis, bilana í vélum,

tækjum eða öðrum búnaði eða annarra ófyrirséðra atburða og koma verður í veg fyrir verulegt tjón, er heimilt að stytta hvíld niður fyrir 8 klst.

Fái starfsmaður ekki 8 klst. hvíld á vinnusólarhringnum skal hann, auk frítökuréttar skv. gr. 2.13.2., fá greidda 1 klst. í yfirvinnu fyrir hverja klst. sem hvíldin fer niður fyrir 8 klst.

2.13.4 Vikulegur frídagur

Á hverju sjö daga tímabili skal starfsmaður hafa a.m.k. einn vikulegan frídag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi.

2.13.5 Frestun á vikulegum frídegi

Hjá dagvinnuönnum er almennt miðað við að vikulegur frídagur sé á sunnudegi.

Heimilt er með samkomulagi við starfsmann að fresta vikulegum frídegi þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frídagar á tveim vikum. Töku frídaga má haga þannig að þeir séu teknir aðra hverja helgi (laugardag og sunnudag). Í sérstökum tilvikum má fresta vikulegum frídegi lengur þannig að starfsmaður fái samsvarandi hvíld innan 14 daga.

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

2.13.6 Hlé

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en sex klst. Neyslúhlé teljast hlé í þessu sambandi.

Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ og VSÍ frá 30. desember 1996 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma.

3 kafli. Vaktavinna

3.1 Vaktir

Hluti starfsmanna Fjarðaáls vinnur á vöktum. Heimilt er að skipuleggja vaktir alla daga vikunnar, allan sólarhringinn, alla daga ársins.

Vakt hjá starfsmönnum í fullu starfi skal ekki vera lengri en 12 klst. og eigi skemmri en 8 klst.

Full vinna vaktavinnumanna er 36 virkar vinnustundir að meðaltali á viku. Virkar vinnustundir teljast vinnustundir að frádregnum neysluhléum skv. gr. 3.4.

Vinna umfram starfshlutfall greiðist skv. gr. 2.4.

3.2 Yfirvinna

Fyrir vinnu umfram 36 virkar vinnustundir að meðaltali í vaktavinnu á viku skal greiða yfirvinnukaup.

3.3 Álag á dagvinnukaup

Í vaktavinnu greiðist álag sem hér segir:

30% álag fyrir tímabilið kl. 16:00 – 24:00 mánudaga til föstudaga

55% álag fyrir tímabilið 08:00 – 24:00 laugardaga, sunnudaga og helgidaga skv. grein 2.10.1

60% álag fyrir tímabilið 00:00 – 08:00 alla daga og stórhátíðadaga skv. grein 2.10.2.

3.4 Hlé í vaktavinnu

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

3.5 Niðurfelling og breyting vakta

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.

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

3.6 Greiðsla eða frí vegna vinnu á helgidögum

3.6.1. Vegna vinnu á helgi- og stórhátíðadögum skv. gr. 2.10., sem falla á mánudaga til föstudaga, greiðast 8 klst. í dagvinnu fyrir hvern frídag miðað við fullt starf, ofan á föst mánaðarlaun.

3.6.2. Heimilt er með samkomulagi Fjarðaáls og starfsmanns að í stað greiðslu skv. gr. 3.6.1. komi frídagur sem greiðist með 8 klst. á dagvinnukaupi miðað við fullt starf.

4 kafli. Orlof

4.1 Orlofsdagar

Orlof fastráðinna starfsmanna er sem hér segir:

Fyrstu 5 árin	20 daga sumarorlof og 5 daga vetrarorlof
Næstu 5 árin	20 daga sumarorlof og 8 daga vetrarorlof
Eftir það	20 daga sumarorlof og 10 daga vetrarorlof

Starfsmaður sem öðlast hefur 28 daga orlofsrétt eftir 10 ára samfelldt starf hjá sama atvinnurekenda fær hann að nýju eftir þriggja ára starf hjá Alcoa Fjarðaáli, enda hafi rétturinn verið sannreyndur.

Umreikna skal orlofsdaga yfir í orlofsstundir og svarar hver orlofsdagur m.v. fullt starf til 8 stunda hjá dagvinnuöðnum og 7,64 stunda hjá vaktavinnuöðnum.

Þeir starfsmenn sem samkvæmt ósk félagsins fá ekki 20 orlofsdaga á tímabilinu 2. maí til 15. september skulu fá 25% lengingu á það sem á vantar 20 dagana.

4.2 Orlofslaun

Orlofslaun reiknast sem hér segir:

10,64% m.v. 25 daga orlof
12,07% m.v. 28 daga orlof
13,04% m.v. 30 daga orlof

Orlofslaun skulu greidd við upphaf orlofstöku ár hvert vegna liðins orlofsárs.

Um orlof fer að öðru leyti eftir ákvæðum laga um orlof nr. 30/1987

4.3 Veikindi orlofi

Veikist starfsmaður í orlofi innanlands það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal hann á fyrsta degi tilkynna það félaginu, t.d. með símskeyti. Fram skal koma hjá hvaða lækni hann hyggst fá læknisvottorð.

Sama gildir ef starfsmaður veikist í landi innan EES svæðisins, Sviss, Bandaríkjunum eða Kanada það alvarlega að það leiði til sjúkrahúsvistar (einn eða fleiri daga).

Fullnægi starfsmaðurinn tilkynningarskyldunni og standi veikindin lengur en í 3 sólarhringa innanlands eða 6 sólarhringa innan EES svæðisins, Sviss, Bandaríkjunum eða Kanada, á hann rétt á uppbótarorlofi jafnlangan tíma og veikindin sannanlega voruðu. Undir framangreindum kringumstæðum skal starfsmaður ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði.

Fyrirtæki 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.

5 kafli. Greiðsla launa í veikinda- og slysaförföllum og slysatryggingar

5.1 Laun í veikinda- og slysaförföllum

Starfsmaður skal á hverju 12 mánaða tímabili halda launum í veikinda- og slysaförföllum sem hér greinir:

Á fyrsta starfsári hjá félaginu greiðast tveir dagar fyrir hvern unninn mánuð.

Eftir eins árs samfelld starf hjá félaginu:	tveir mánuðir á hverjum 12 mánuðum
Eftir þriggja ára samfelld starf hjá félaginu:	þrjú mánuðir á hverjum 12 mánuðum
Eftir fimm ára samfelld starf hjá félaginu:	fjórir mánuðir á hverjum 12 mánuðum
Eftir tíu ára samfelld starf hjá félaginu:	sex mánuðir á hverjum 12 mánuðum

Í veikinda- og slysaförföllum heldur starfsmaður mánaðarlaunum skv. gr. 1.1. auk vaktaálags. Að auki er greidd föst yfirvinna og stoðferlaálags, frammistöðuávinningur og fjölgæfniálags í allt að þrjú mánuði. Yfirvinna í skilningi þessarar greinar telst föst hafi hún verið samfelld í þrjú mánuði áður en förföll hófust.

Veikindaréttur skv. gr. 5.1. er heildaréttur á hverju 12 mánaða tímabili án tillits til tegundar sjúkdóms.

5.2 Vinnuslys og atvinnusjúkdómar

Starfsmenn skulu halda óskertum launum í allt að 12 mánuði, verði þeir fyrir slysi á vinnustað, eða á beinni leið frá heimili til vinnustaðar, eða frá vinnustað til heimilis, eða veikist af orsökum sem rekja má til vinnunnar (atvinnusjúkdómur).

Félagið greiðir útlagðan kostnað við læknishjálps vegna vinnuslysa og atvinnusjúkdóma, jafnlengi og starfsmaður nýtur launa, annan en þann sem almannatryggingar greiða.

5.3 Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum

Foreldri skal, eftir fyrsta starfsmánuð, heimilt að verja samtals 7 vinnudögum á hverju 12 mánaða tímabili, til aðhlynningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið, og heldur starfsmaður mánaðarlaunum skv. gr. 1.1. auk fastrar yfirvinnu, vaktaálags, stoðferlaálags, frammistöðuávinninga og fjölgæfniálags. Eftir eins árs starf hjá félaginu er foreldrum með sama hætti heimilt að verja samtals 10 vinnudögum til aðhlynningar börnum sínum undir 13 ára aldri. Með foreldri er einnig átt við fósturforeldri eða forráðamann, sem er framfærandi barns og komi þá í stað foreldris.

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

5.4 Tilkynning veikinda og læknisvottorð

Veikist starfsmaður og geti af þeim sökum ekki sótt vinnu, skal hann án tafar tilkynna það í samræmi við reglur félagsins. Sé þess óskað skal starfsmaður tilkynna lækni um veikindin og/eða leggja fram læknisvottorð sem sýni að starfsmaður sé óvinnufær vegna veikinda eða slyss. Félagið getur krafist þess að trúnaðarlæknir félagsins staðfesti veikindi.

Félagið getur óskað eftir vottorði trúnaðarlæknis félagsins um starfshæfni áður en starfsmaður hefur störf að nýju eftir veikindi.

Ef læknisvottorðs er krafist, skal það vera starfsmanni að kostnaðarlausu.

5.5 Fæðingarorlof

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

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

5.6 Slysatryggingar

5.6.1 Dánarslysabætur

Félagið tryggir alla starfsmenn sína, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða eða varanlegri 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.

Dánarslysabætur eru:

1. Ef hinn látni var ókvæntur/ógift og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri (67 ára eða eldri) kr. 1.063.556. Rétthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.
2. Ef hinn látni var ókvæntur/ógift en lætur eftir sig barn (börn) undir 18 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum (67 ára og eldri) kr. 3.258.633. Rétthafar þessara dánarbóta eru foreldrar og börn. Taki báðir þessir aðilar bætur, rennur 1/3 hluti bóta til foreldra en 2/3 hlutar bóta skiptast milli barna að jöfnu.
3. Ef hinn látni var í hjúskap eða í skráðri, óvígðri sambúð eða í staðfestri samvist, eru bætur til maka kr. 5.317.780. Rétthafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðar-, samvistaraðili.
4. Ef hinn látni lætur eftir sig börn innan 18 ára aldurs, fyrir hvert barn kr. 1.063.556. Rétthafi dánarbóta þessara eru viðkomandi börn. Bætur greiðast til fjárhaldsmanns ófjárráða barns.
5. Með börnum í 2. og 4. lið er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpbörn, börn sambúðaraðila og fósturbörn sem hinn látni var framfærsluskyldur við, sbr. 9. gr. barnalaga nr. 20/1992.
6. Dánarslysabætur greiðast einungis samkvæmt einum af töluliðum 1, 2 eða 3. Til viðbótar við bætur skv. 2. og 3. tölulið geta komið bætur samkvæmt 4. tölulið.

5.6.2 Bætur vegna varanlegrar örorku

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við váttryggingarfjárhæðina kr. 6.693.607 þó þannig að hvert örorkustig 26-50% virkar tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% virkar fjórfalt. Slysabætur vegna 100% örorku verða þannig kr. 17.780.886, sjá eftirfarandi dæmi:

Hvert stig á bilinu 0 – 25% gefur 66.936 kr.

Bætur vegna 25% örorku verða skv. því:
 $25 \times 66.936 = 1.673.402$ kr.

Hvert stig á bilinu 26 – 50% gefur 133.872 kr.

Bætur vegna 50% örorku verða skv. því:
 $25 \times 66.936 + 25 \times 133.872 = 5.020.205$ kr.

Hvert stig á bilinu 51 – 100% gefur 267.744 kr.

Bætur vegna 100% örorku verða skv. því:
 $25 \times 66.936 + 25 \times 133.872 + 50 \times 267.744 = 18.407.417$ kr.

5.6.3 Endurskoðun tryggingafjárhæða

Fjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs í janúar 2006, 249,7 stig. Tryggingafjárhæðir skulu endurskoðaðar tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí, og hækka sem nemur breytingum á vísitölu neysluverðs frá janúar 2006 til vísitölu janúar og júlí ár hvert.

5.6.4 Gildistaka og tryggingaskilmálar

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

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

Slysatrigging launþega greiðir ekki bætur til starfsmanns þegar tjón hans fæst bætt úr lögboðinni ökutækjatriggingu, þ.e. hvort heldur er úr ábyrgðartryggingu eða slysatriggingu ökumanns og eiganda.

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

Bókun varðandi óvinnufærni vegna veikinda

Aðilar eru sammála um að, auk veikinda og slysatilvika, verði veikindaréttur samkvæmt samningi þessum virkur þurfi starfsmaður að gangast undir aðkallandi og nauðsynlega lækni-aðgerð til að draga úr eða eyða afleiðingum sjúkdóms sem fyrirsjáanlegt er að leiði til óvinnufærni.

Ofangreind skilgreining felur ekki í sér breytingu á sjúkdómshugtaki vinnuréttar eins og það hefur verið túlkað af dómstólum. Þó eru aðilar sammála um að aðgerðir sem starfsmaður þarf að gangast undir, til að bæta úr afleiðingum slyss við vinnu, leiði einnig til þess að veikindaréttur skv. samningi þessum verði virkur.

6 kafli. Heilsuvernd starfsmanna, öryggi, hlífðarbúnaðar, hlífðarföt og tjón á fatnaði og munum.

6.1 Heilsa og vinnuöryggi

Alcoa Fjarðaál leggur mikla áherslu á heilsu og vinnuöryggi á vinnustaðnum. Er vinnustaðurinn reyk- og vímuefnalaus. Mun fyrirtækið gera viðeigandi ráðstafanir innan ramma laga og reglna til að tryggja að starfsmenn séu ekki undir áhrifum áfengis og vímuefna á vinnustað.

Við ráðningu starfsmanna fer fram heilsufarsskoðun. Regluleg heilsufarsskoðun starfsmanna skal fara fram eigi sjaldnar en einu sinni á ári eftir ákvörðun trúnaðarlæknis í samráði við framkvæmdastjóra og aðaltrúnaðarmann.

Heilsufarsskoðun er ætlað að sannreyna að starfsmaður hafi heilsu til starfa án þess að verða sjálfum sér eða öðrum til skaða. Skoðunin er framkvæmd af viðurkenndum heilbrigðissérfræðingum og mun skoðunin og meðferð persónuupplýsinga fara skv. lögum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og lögum um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga.

6.2 Öryggisbúnaður

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

Félagið leggur starfsmönnum til hlífðarföt sem einungis er heimilt að nota á vinnustaðnum. Hlífðarföt skulu merkt hverjum starfsmanni og skilin eftir á vinnustaðnum í lok vinnudagsins til hreinsunar.

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

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

Starfsmenn skulu fara vel með hlífðar- og hlífðarföt, verkfæri og öryggisbúnað sem félagið leggur þeim til. Allur fatnaður, vinnutæki, vinnutól og öryggisbúnaður er einungis ætlaður til notkunar á vinnustað og vegna vinnu hjá félaginu. Útbúnaði sem starfsmenn hafa fengið samkvæmt ákvæðum þessarar greinar skulu þeir skila er þeir hætta sem starfsmenn félagsins.

6.3 Tjón á fatnaði og munum

Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á nauðsynlegum, algengum fatnaði og munum við vinnu sína, svo sem úrum, glaugum 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.

6.4 Sjúkragögn

Nauðsynleg sjúkröggn og lyf skulu vera tiltæk á vinnustað.

7 kafli. Félagsgjöld, sjúkrasjóða-, orlofssjóða- og lífeyrissjóðaiðgjöld og starfsmenntagjöld

7.1 Félagsgjöld

Félagið tekur að sér að innheimta félagsgjald starfsmanns til viðkomandi stéttarfélags í samræmi við samþykktir stéttarfélagsins.

7.2 Iðgjöld til sjúkra- og orlofssjóða

Í sjúkrasjóði viðkomandi stéttarfélaga greiðir félagið 1% af heildarlaunum starfsmanna.

Í orlofssjóði greiðir félagið samkvæmt ákvæðum almennra kjarasamninga Samtaka atvinnulífsins og hlutaðeigandi stéttarfélaga sem aðild eiga að samningi þessum.

7.3 Starfsmenntagjöld

Um gjöld til starfsmennta- og eftirmenntunarsjóða fer eftir almennum kjarasamningum Samtaka atvinnulífsins og hlutaðeigandi landssambanda.

Iðnaðarmenn skulu að auki eiga kost á að sækja af eigin frumkvæði fagtengd námskeið hjá viðurkenndum eftirmenntunarstofnunum til að þess að fylgjast með breytingum í sinni faggrein. Þetta ákvæði tekur gildi frá árinu 2009 vegna annarra þarfa í kringum gangsetningu fyrirtækisins fram að þeim tíma.

7.4 Iðgjöld til lífeyrissjóða

Iðgjöld til lífeyrissjóðs viðkomandi starfsgreinar eða starfshóps greiðist af öllu starfsfólki 16 ára til 70, sem tekur laun samkvæmt samningi þessum.

Iðgjöld af öllum launum er 11%. Starfsmaður greiðir 4% en félagið 7%. Frá 1. janúar 2007 hækkar iðgjald félagsins til samtryggingarlífeyrissjóðs í 8,0%.

Leggi starfsmaður a.m.k. 2% viðbótarframlag í séreignarsjóð skal móttframlag félagsins vera 2%.

7.5 Skil á iðgjöldum

Félags-, sjúkra- og orlofssjóðsgjöldum skal skila mánaðarlega til hlutaðeigandi félags.

Um skil á iðgjöldum til lífeyrissjóða vísast til samnings ASÍ og SA frá 12. desember 1995 með síðari breytingum og reglugerða viðkomandi lífeyrissjóða.

8 kafli. Ráðningarsamningar og hlutastörf

8.1 Staðfesting ráðningar

Um staðfestingu ráðningar fer skv. samkomulagi SA og ASÍ frá 10. apríl 1996 um skyldu vinnuveitanda að ganga frá skriflegum ráðningarsamningi eða skriflegri staðfestingu ráðningar við starfsmenn.

8.2 Réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi

Starfsmenn sem vinna reglubundið hlutastarf (fyrirfram umsamið starf/starfshlutfall), hvort sem er hluta úr degi eða hlutastarf með öðrum hætti, skulu njóta sama réttar til greiðslu sammingsbundinna og lögbundinna áunninna réttinda, svo sem um frídaga, veikinda- og slysadaga, uppsagnarfrests, starfsaldurshækkana, o.fl., og þeir sem vinna fullan vinnudag og skulu greiðslur miðaðar við starfshlutfall og venjulegan vinnudag viðkomandi starfsmanns.

Ef starfshlutfall starfsmanns í hlutastarfi er viðvarandi hærra en ráðningarsamningur segir til um mun fyrirtækið svo sem kostur er taka tillit til óska hans um breytingu á ráðningarsamningi hvað varðar starfshlutfall.

Nánar fer um starfsmenn í hlutastörfum samkvæmt samningi ASÍ og SA um hlutastörf og eftir því sem við á lögum um starfsmenn í hlutastarfi.

8.3 Tímabundnar ráðningar

Um tímabundnar ráðningar fer skv. lögum nr. 139/2003 um tímabundna ráðningu starfsmanna.

9 kafli. Uppsagnarfrestur og starfslok

9.1 Reynslutími og uppsagnarfrestur

Uppsagnarfrestur er gagnkvæmur og skal hann vera ein vika m.v. vikuskipti á fyrstu þremur mánuðunum, sem er reynslutími, næstu níu mánuði skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 1 mánuður m.v. mánaðamót, en eftir 12 mánaða starf skal uppsagnarfrestur vera þrjú mánuðir m.v. mánaðamót.

9.2 Starfslok

Við uppsögn starfsmanns eftir 10 ára starf hjá félaginu, skal uppsagnarfrestur vera 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir ef hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara.

9.3 Starfslok vegna langra fjarvista

Starfsmaður, sem fengið hefur veikindaförföll að fullu greidd samkvæmt 5. kafla 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, enda hafi hann tilkynnt félaginu þegar hann varð vinnufær að nýju að hann sæktist eftir endurráðningu.

9.4 Riftun ráðningar / fyrirvaralaus uppsögn

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

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

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

10 kafli. Trúnaðarmenn

10.1 Kosning trúnaðarmanna

Trúnaðarmenn eru fjórir talsins, kosnir af starfsmönnum. Þar af kjósa rafiðnaðarmenn einn trúnaðarmann, véliðnaðarmenn einn trúnaðarmann og framleiðslustarfsmenn tvo trúnaðarmenn. Að kosningu lokinni tilnefnir viðkomandi stéttarfélag trúnaðarmennina.

10.2 Störf trúnaðarmanna

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

Trúnaðarmaður skal ræða þessi efni eftir þörfum við hlutaðeigandi yfirmann eða stjórnendur 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. Trúnaðarmaður sinnir sínum störfum í samráði við yfirmann og gerir yfirmanni grein fyrir þeim tíma sem fer í trúnaðarmannastörf.

10.3 Aðgangur að gögnum

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

10.4 Aðaltrúnaðarmaður

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

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

10.5 Trúnaðarmannanámskeið

Trúnaðarmönnum skal gefinn kostur á að sækja viðurkennd námskeið og taka þátt í starfi trúnaðarmanna viðkomandi verkalýðsfélags, sem miða að því að gera þá hæfari í starfi. Hver trúnaðarmaður á rétt á að verja samtals einni viku á ári án skerðingar á föstum launum, til þessara starfa.

10.6 Aðstaða trúnaðarmanna

Trúnaðarmenn hafa til umráða sameiginlega aðstöðu ásamt tölvu og síma. Þeir hafa einnig aðstöðu til fundarhalda í samráði við framkvæmdastjórn. Hver trúnaðarmaður skal hafa aðgang að læstri hirslu hver á sínum vinnustað.

10.7 Fundir á vinnustað

Aðaltrúnaðarmanni er heimilt að boða til fundar með einstökum hópum starfsmanna í samráði við stjórnendur fyrirtækisins. Miða skal við að fundir séu haldnir í neysluhléum starfsmanna. Aðaltrúnaðarmaður getur óskað þess að starfsmönnum stéttarfélaga sé heimil þátttaka. Um aðra þjónustu stéttarfélaga við starfsmenn á vinnustað fer skv. samkomulagi.

10.8 Öryggistrúnaðarmenn

Um kosningu öryggistrúnaðarmanna og starfssvið þeirra fer skv. lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.

11 kafli. Gildistími o.fl.

11.1 Gildistími

Samningur þessi gildir frá og með 1. júní 2006 til 30. nóvember 2010 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar. Fylgiskjöl þau, sem fylgja samningi þessum, eru hluti hans.

11.2 Takmörkun á rétti til vinnustöðvunar

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

11.3 Iðnnemar

Um iðnnema fer skv. kjarasamningum Samtaka atvinnulífsins og hlutaðeigandi landssambanda. Um vinnutíma, vaktir, neysluhlé, ferðir og fæði fer þó skv. samningi þessum. Ákvæði 6. kafla ná einnig til iðnnema.

Orlofs- og desemberuppbætur iðnnema skulu vera 80% af upphæðum í 1.4.1 og 1.4.2., samkvæmt þeim reglum sem þar greinir.

11.4 Atkvæðagreiðsla um samninginn

Kjarasamningur þessi er vinnustaðasamningur í skilningi 4. mgr. 5. gr. laga nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur. Um endurnýjun hans fer skv. viðræðuáætlun sem fylgir samningi þessum og telst hluti hans.

Samningur þessi telst samþykktur með undirritun samningsaðila og fer því ekki fram atkvæðagreiðsla til samþykktar hans.

Reyðarfirði, 17. maí 2006

Bókun með samningi 2006

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

Bókun með samningi 2006

Komi til þess á gildistíma samnings þessa að SA og landssambönd ASÍ nái samkomulagi um að launaliðir kjarasamninga verði uppsegjanlegir skulu aðilar þessa samnings koma saman og fara yfir forsendur þeirrar ákvörðunar. Ákvæði þetta nær ekki til endurskoðunar á forsendum almennra kjarasamninga sem fram fer í lok árs 2006.

Bókun með samningi 2006

Alcoa Fjarðaál leggur mikla áherslu á að undirverktakar og þjónustufyrirtæki fylgi í hvívetna lögum og kjarasamningum. Ef upp kemur grunur um að réttur sé brotinn á erlendum starfsmönnum mun fyrirtækið hafa fullt samstarf við samráðsnefnd ASÍ og SA um málefni útlendinga og Vinnumálastofnun svo upplýsa megi um launakjör og krefjast leiðréttinga.

Fylgiskjal 1

Viðræðuáætlun vegna endurnýjunar kjarasamnings þessa

1. Markmið samninga

Eigi síðar en tíu vikum áður en samningur þessi, sem er vinnustaðasamningur í skilningi laga um stéttarfélög og vinnudeilur nr. 80/1938, rennur út skulu samningsaðilar eiga með sér viðræður þar sem kynntar verði hugmyndir þeirra vegna endurnýjunar samningsins. Þegar í upphafi verði þess freistað að setja viðræðunum sameiginleg meginmarkmið, a.m.k. um þá efnisþætti sem aðilar geta orðið sammála um.

2. Sérmaál önnur en kaupliðir

Eigi síðar en átta vikum áður en samningurinn rennur út kynni aðilar óskir sínar um breytingar á ákvæðum kjarasamnings, öðrum en þeim sem beint lúta að kaupliðum. Viðræður verði skipulagðar um einstaka þætti og þess freistað að ná samkomulagi um sem flesta efnisþætti áður en fjórar vikur lifa af samningstímanum.

3. Kaupliðir

Eigi síðar en fjórum vikum áður en samningur þessi rennur út hefjist viðræður um kaupliði kjarasamnings og breytingar á þeim ákvæðum sem hafa marktæk áhrif á launakostnað. Jafnframt verði haldið áfram umræðu um aðra þætti.

4. Um aðstoð sáttasemjara

Hafi samningar ekki komist á þegar samningur þessi rennur út er hvorum aðila heimilt að fela ríkissáttasemjara stjórn viðræðnanna.

5. Fyrirkomulag viðræðna

Fundur verði eftir því sem unnt er haldnir í venjulegum vinnutíma.

6. Samningsumboð

Við upphaf samningaviðræðna skulu stéttarfélögin kynna sameiginlega samninganefnd sína og Alcoa Fjarðaál sína.

Fylgiskjal 2

Yfirlýsing Alcoa um grundvallar sjónarmið fyrir mannauð og starfsemi

Alcoa Fjarðaál hefur eftirfarandi að leiðarljósi fyrir starfsfólk fyrirtækisins og starfsemi:

- Umhverfi, heilsu og öryggi
- Sjálfbærni
- Framleiðslu- og viðskiptakerfi Alcoa (ABS)
- Samvinnu og teymisvinnu
- Virka þátttöku starfsmanna og eignartilfinningu
- Stöðugar endurbætur og framþróun
- Mælingar og vísindalegar staðreyndir hafðar til grundvallar ákvörðunartöku og stefnumörkun
- Traust sambönd við viðskiptavini og hagsmunaaðila
- Jafnvægi vinnu og fjölskyldulífs
- Starfsánægju
- Fræðslu og endurmenntun
- Fagmannlegt viðhorf og framkomu

Starfsmannastefna fyrirtækisins byggist á því að þjóna þörfum viðskiptavina okkar í sérhvert skipti með vel skipulögðum og skilmerkilegum vinnubrögðum þar sem einstaklingurinn fær að njóta sín óháð aldri eða kyni. Við nýtum þann auð sem býr í vel samansettum og þjálfuðum teymlum til að bæta í sífellu afköst, útrýma sóun, óþarfa og óstöðugleika, leita grunnorsaka vandamála og vinna stöðugt að endurbótum.

Til lengri tíma er markmið okkar að skapa vinnuumhverfi þar sem starfsmenn og teymi geti aukið ábyrgð sína og þekkingu með fjölbærri vinnu, og að veita teymlum okkar vald til ákvarðanatöku á þeirra verksviði og lausna vandamála innan teymisins þar sem það á við. Þess vegna lágmarkum við valdskiptingu, hámarkum samskipti og fræðslu hvarvetna í fyrirtækinu og fjölgum tækifærum fyrir hvern einstakling að vaxa með fyrirtækinu.

Við skipuleggjum starfsemina þannig að auðvelt sé að meta, þjálfa, bæta og viðhalda hæfileikum einstaklinga og teyma svo þau öðlist færni til að takast á við flóknari verkefni og auka fagkunnáttu sína. Vinnustaðurinn er byggður upp til að hvetja til samskipta og samráðs. Upplýsingakerfi stuðla að því að viðeigandi upplýsingar séu til taks þar sem þeirra er þörf og í takt við viðskiptamarkmið fyrirtækisins. Mannauðskerfi og viðskiptamarkmið styðja hvort annað og umbunarkerfi stuðla að samræmingu gildismats, athafna og árangurs.

Kjarnaferlum fyrirtækisins verður skapað umhverfi þar sem stuðlað er að stöðugum framförum, þjálfun og lausn vandamála í rauntíma. Stoðferlin eru þekkingarsetur sem veita aðgang að úrvalsþjónustu. Þekkingarsetrunum ber að fylgjast með starfseminni, mæla árangur og innleiða, ef þess gefst kostur, bestu fánlegu lausnir þar sem við á.

Fylgiskjal 3

Dæmi um útfærslu frítökuréttar skv. gr. 2.13.

Dæmi 1: Starfsmaður vinnur allan daginn til kl. 02:00. og byrjar aftur kl. 08:00. Hann fær einungis 6 klst hvíld. Skv. kjarasamningi á hann inni frítökurétt 11 - 6 eða 5 x 1,5 klst = 7,5. Skv. 2. mgr. gr. 2.13.3. fær hann greitt til viðbótar unnum tíma 2 klst. í yfirv. (vegna 6 klst. hvíldar í stað 8 klst.). Sama gildir ef frídagur er daginn eftir.

Dæmi 2: Starfsmaður vinnur allan daginn til kl. 02:00. og byrjar aftur kl. 13:00. Hann fær 11 klst. hvíld Frítökuréttur er því enginn. Skv. 2. mgr. gr. 2.13.3. fær hann greitt til viðbótar unnum tíma 2 klst. í yfirv. (vegna 6 klst. hvíldar í stað 8 klst.).

Dæmi 3: Starfsmaður vinnur í einn sólarhring, eða frá kl. 08:00 til 08:00 og fer þá heim að sofa. Skv. gr. 2.13.3. fær hann greitt til viðbótar unnum tíma 8 klst. í yfirv. (vegna 0 klst. hvíldar í stað 8 klst.). Um ávinnslu frítökuréttar fer eftir því hvort hvíldardagur eða vinnudagur er daginn eftir.

Ef það er hefðbundinn vinnudagur daginn eftir ávinnst enginn frítökuréttur. Starfsmaður heldur þá föstum launum þann dag.

Sé hins vegar frídagur daginn eftir öðlast starfsmaður frítökurétt sem nemur 10 dagvinnustundum (áunnin frítökuréttur vegna vinnu á sama sólarhring getur ekki orðið meiri en sem nemur 10 dagvinnustundum sbr. 5. mgr. gr. 2.13.2.).

Ef dagurinn eftir er venjulega aðeins unninn að hluta, t.d. frá 08 – 13, öðlast starfsmaður 10 dagvinnustundir eins og um frídag væri að ræða, að frádregnum þeim tímum sem hann fékk greidda í hvíld m.v. dagvinnutímaígildi.

Dæmi 4: Starfsmaður vinnur 32 klst. samfelld, eða frá 08:00 til 16:00 næsta dag. Til viðbótar unnum tímum fær hann 8 klst. í yfirvinnu sbr. dæmi 3 auk þess sem hann ávinnur frítökurétt sem nemur 10 dagvinnustundum (vantar 11 klst. upp á hvíldina en frítökurétturinn takmarkast þó við 10 dagvinnustundir sbr. 5. mgr. gr. 2.13.2.).

Dæmi 5: Starfsmaður vinnur frá kl. 08:00 til kl. 17:00. Hann er kallaður út og vinnur frá 21:00 til 23:00. Útkallinu lýkur fyrir miðnætti og því öðlast hann ekki frítökurétt þar sem samanlögð hvíld nær 11 klst.

Dæmi 6: Starfsmaður vinnur frá kl. 08:00 til kl. 17:00. Hann er kallaður út og vinnur frá 01:00 til 03:00. Hann kemur aftur til vinnu kl. 08:00. Lengsta hvíld er 8 klst. og því vantar 3 klst. upp á 11 klst. hvíldina. Frítökuréttur er því 4,5 klst. (3 klst. x 1,5).

Dæmi 7: Starfsmaður vinnur frá 08:00 til 19:00. Hann er kallaður út og vinnur frá 01:00 til 03:00. Hann er beðinn um að koma til vinnu kl. 08:00 næsta dag. Þótt samanlögð hvíld nái 11 klst. þá gildir sú regla ekki því útkallinu lýkur eftir miðnætti. Lengsta hlé er 6 klst. og því vantar 5 klst. upp á 11 klst. hvíld. Frítökuréttur er 7,5 klst. (5 klst x 1,5) en að auki skal greiða 2 klst. í yfirvinnu þar sem að 2 klst vantaði upp á að 8 klst. samfelldri hvíld væri náð.