



KJARASAMNINGUR STARFSMANNA ELKEM ÍSLAND 2017





Samningur Elkem Ísland ehf. og starfsmanna þess
Dagsett í maí 2017

EFNISYFIRLIT

1. kafli Aðilar samnings og gildistími	5
1.01. Aðilar samnings	5
1.02. Gildissvið	5
2. kafli Um vinnutíma, vinnuhlé ofl.....	6
2.01. Tímaviðmiðun fastra launa	6
2.02. Neysluhlé dagvinnumanna	6
2.03. Neyslutímar vaktavinnumanna	6
2.04. Reglubundin vaktavinna	6
2.05. Samfelld vinna	7
2.06. Fleytitími	7
2.07. Stefna samninganna að því er varðar yfirvinna	7
2.08. Hámark yfirvinna	8
2.09. Yfirvinna	8
2.10. Yfirvinna við fleytitímaskipan	8
2.11. Yfir- og stórhátíðavinna	8
2.12. Ráðning í yfirvinna	8
2.13. Útkall	9
2.14. Lágmarkshvöld	9
2.15. Breytingar á vinnutímafyrrkomulagi.....	10
2.16. Niðurfelling vakta	10
2.17. Kallvaktir	11
2.18. Tímabundin ráðning eða ráðning hluta úr starfi	11
2.19. Skráning vinnutíma	11
2.20. Fagtengd námskeið.....	11
3. kafli Laun	13
3.01. Mánaðarlaun	13
3.02. Greiðslur utan fastra launa	13
3.03. Starfsaldursálag	13
3.04. Laun fyrir hluta mánaðar	14
3.05. Tilfærslur milli starfa.....	14
3.06. Yfirvinnukaup.....	15

3.07.	Álag í reglubundinni vaktavinnu	15
3.08.	Greiðsla fyrir kallvaktir	16
3.09.	Flokksstjórnarálag	16
3.10.	Verkstjórnarálag	16
3.11.	Álag vegna tveggja ára sveinsbréfs o.fl.	16
3.12.	Greiðsla orlofskostnaðar	16
3.13.	Desemberuppbót	17
3.14.	Frádráttur frá launum	17
3.15.	Greiðsla fyrir ferða- og frágangstíma	17
4.	kafli Bónusar	18
4.01.	Frammistöðuhluti launa	18
4.02.	Bónusgreiðslur	18
4.03.	Eftirlitsnefnd bónuskerfa	18
5.	kafli Um ráðningu og uppsagnarfrest	19
5.01.	Skriflegur ráðningarsamningur	19
5.02.	Forgangsréttur til vinnu	19
5.03.	Ráðningartími og uppsagnarfrestur	19
5.04.	Fyrirvaralaus uppsögn	19
5.05.	Launalaust leyfi	20
6.	kafli Orlof	21
6.01.	Orlof fastráðinna starfsmanna	21
6.02.	Orlofssjóðsframlag	21
6.03.	Veikindi í orlofi	21
7.	Laun í veikindum og slysum og vegna barnsburðar	22
7.01.	Laun í veikindum	22
7.02.	Laun vegna slysa og atvinnusjúkdóma	23
7.03.	Um læknisvottorð og tilkynningu veikinda	23
7.04.	Greiðsla fyrir læknishjálp	23
7.05.	Greiðslur vegna barnsburðar	23
7.06.	Læknisskoðun	24
7.07.	Sjúkrasjóðsframlög	24
7.08.	Slysatryggingar	24
8.	lögjaldagreiðslur	26
8.01.	Félagsgjöld	26
8.02.	Lífeyrissjóðir	26

9. kafli Almenn ákvæði.....	27
9.01. Ferðir.....	27
9.02. Um öryggismál, hlífðarbúnað, vinnuföt, verkfæri og tjón á fatnaði og munum	27
9.03. Forföll starfsmanna.....	28
9.04. Greiðsla launa	28
9.05. Fæði	28
9.06. Aðbúnaður starfsmanna á verksmiðjustað	29
9.07. Hjúkrunargögn	29
9.08. Trúnaðarmenn	29
9.09. Breytingar á rekstri og vinnutilhögun.....	31
9.10. Kynning samningsákvæða	31
9.11. Vinnustöðvanir	31
9.12. Samúðarvinnustöðvanir	32
10. kafli Gildistími og lokaákvæði	33
11. kafli Fylgiskjöl og bókanir	34
11.01. Fylgiskjal 1 – Vaktaskipan fyrir ofngæslu.....	34
11.02. Fylgiskjal 3 - Ráðningarsamningsform	35
11.03. Fylgiskjal 4 – Samkomulag um kaup og kjör iðn- og starfsþjálfunarnema	36
11.04. Fylgiskjal 5 – Samkomulag um framkvæmd kallvakta	37
11.05. Fylgiskjal 6 – Samkomulag um skipan vinnutíma hjá daghópi	38
11.06. Fylgiskjal 7 – Yfirlýsing um forgangsrétt til vinnu	39
11.07. Fylgiskjal 8 – Samkomulag um vinnutilhögun við samfellda vinnu	39
11.08. Fylgiskjal 9 – Samkomulag um vaktafyrirkomulag fyrir dagvinnuhóp í framleiðslu	40
11.09. Fylgiskjal 10 –Bókanir og yfirlýsingar.....	42

1. kafli Aðilar samnings og gildistími

1.01. Aðilar samnings

Samtök atvinnulífsins v/Elkem Ísland ehf.

(félagið)

og

Félag iðn- og tæknigreina

Rafiðnaðarsamband Íslands vegna aðildarfélaga

Stéttarfélag Vesturlands

Verkalýðsfélag Akraness og

VR

(starfsmenn)

gera með sér svofelldan samning um lágmarkskjör starfsmanna.

1.02. Gildissvið

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

2. kafli Um vinnutíma, vinnuhlé ofl.

2.01. Tímaviðmiðun fastra launa

- 2.01.1. Föst laun hvers starfsmanns samkvæmt samningi þessum svara til þess að virkur dagvinnutími dagvinnumanna sé 36 stundir á viku. Virkur vinnutími vaktavinnnumanna á reglubundnum vöktum allan sólarhringinn skal vera hinn sami.
- 2.01.2. Dagvinnumenn gegna störfum 7,5 stundir á dag að frátöldum matartíma á tímabilinu 07:30 - 15:30 mánudaga til fimmtudaga, en til kl. 14.00 föstudaga. Heimilt er að breyta upphafs- og lokatíma daglegrar vinnu með samkomulagi félagsins og starfsmanna og staðfestingu hlutaðeigandi verkalýðsfélags.

2.02. Neysluhlé dagvinnumanna

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

2.03. Neyslutímar vaktavinnnumanna

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

2.04. Reglubundin vaktavinna

- 2.04.1. Hluti starfsmanna félagsins gegnir störfum á reglubundnum vöktum skv. vaktkerfum þeim, sem lýst er í Fylgiskjal 1 – Vaktaskipan fyrir ofngæslu og lýst er í Fylgiskjal 9 – Samkomulag um vaktafyrirkomulag fyrir dagvinnuhóp í framleiðslu með

samningi þessum eða öðrum, sem samkomulag yrði um við viðkomandi starfsmenn og trúnaðarmenn og með staðfestingu viðkomandi verkalýðsfélags.

2.05. Samfelld vinna

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

2.05.2. Um vinnufyrirkomulag við samfellda vinnu, vísast til Fylgiskjal 8 – Samkomulag um vinnutilhögun við samfellda vinnu.

2.06. Fleytitími

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

2.07. Stefna samninganna að því er varðar yfirvinnu

2.07.1. Samningar þessir miðast við þá sameiginlegu stefnu samningsaðila, að yfirvinna sé ekki unnin í venjulegum rekstri og takmarkist

við rekstrarstöðvanir af völdum bilana, viðhalds eða annarra tímabundinna verkefna.

- 2.07.2. Til að ná þessu markmiði munu samningsaðilar semja um vakta-kerfi til að sinna þörfum fyrirtækisins fyrir vinnu á ýmsum tímum sólarhrings og um helgar.

2.08. Hámark yfirvinnu

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

2.09. Yfirvinna

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

2.10. Yfirvinna við fleytitímaskipan

- 2.10.1. Hjá þeim starfsmönnum, sem starfa með fleytitímasniði, telst öll vinna umfram 36 stunda vinnuviku sbr. lið 2.01, vera yfirvinna. Einnig skal sérstaklega umbeðin vinna umfram 10 stundir á sama degi alltaf teljast yfirvinna.

2.11. Yfir- og stórhátíðavinna

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

2.12. Ráðning í yfirvinnu

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

því sem unnt er. Starfsmönnum, sem gegna kallvöktum skal þó að jafnaði ekki falin yfirvinna nema vegna útkalla þær vikur, sem þeir eru á kallvakt.

- 2.12.2. Við sérstakar aðstæður þegar óviðráðanleg atvik, s.s. ófærð, bilun á flutningstæki, eða mistök valda því, að vaktaskipti dragast greiðist yfirvinna eftir venjulegum reglum, en telst ekki útkall.

2.13. Útkall

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

2.14. Lágmarkshvöld

- 2.14.1. Á hverjum sólarhring skal vinnutíma starfsmanna hagað þannig, reiknað frá byrjun vinnudags (vaktar), að þeir fái a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld án frádráttar á launum vegna fastrar dagvinnu.
- 2.14.2. Samningur þessi miðast við, að ekki sé unnið samfelld lengur en 13 klst. á hverjum sólarhring að meðtöldum neysluhléum. Ef unnið er að björgun verðmæta undan skemmdum, t.d. við straumrof eða bilanir í búnaði, eða framkvæmd nauðsynlegra öryggisráðstafana er heimilt að vinna samfelld allt að 16 klst. að meðtöldum neysluhléum.
- 2.14.3. Að lokinni slíkri vinnulotu skal starfsmaður fá 11 stunda hvíld án skerðingar dagvinnulauna. Sé þessi hvíldartími skertur að ósk

stjórnanda, á starfsmaður rétt á fríi síðar, 1 klst. 30 mín. fyrir hverja stund, sem á vantar hvíldartímann.

- 2.14.4. Tilsvarandi regla gildir, ef starfsmaður hefur unnið 6 stundir samfelld í yfirvinnu.
- 2.14.5. Að því leyti sem starfsmaður nýtir frídag eftir kl. 07:30 að morgni til að ná hvíld eftir vinnu skv. 1. eða 2. tölulið, skal hann eiga frí næsta vinnudag sem því svarar.
- 2.14.6. Heimilt er að haga vöktum þannig, að samfelld hvíld fari niður í 8 klst. Hvíld eftir aukavakt skal ekki vera skemmri en 11 stundir. Náist sú hvíld ekki gildir regla 3. mgr. liðar 2.13.1.
- 2.14.7. Á hverju 7 daga tímabili skulu starfsmenn hafa a.m.k. einn vikulegan frídag, sem tengist beint daglegum, samfelldum hvíldartíma skv. 1. tölulið og skal við það miðað, að vikan hefjist á mánudegi, en hjá vaktamönnum á fyrsta degi í vaktasyrpu.
- 2.14.8. Að svo miklu leyti sem því verður við komið skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi. Þó má fresta vikulegum frídegi starfsmanna, þar sem slík frávik eru nauðsynleg, svo sem hjá kallvaktarmönnum svo og þeirra sem vinna að öryggismálum og varðveislu verðmæta. Má þá haga töku frídaga þannig, að teknir séu tveir frídagar saman innan tveggja vikna markanna, án skerðingar dagvinnulauna.

2.15. Breytingar á vinnutímafyrirkomulagi

- 2.15.1. Ef nauðsynlegt reynist af rekstrarástæðum að breyta vinnutímafyrirkomulagi, skulu aðilar taka upp viðræður sín á milli um breytinguna með a.m.k. þriggja mánaða fyrirvara. Aðilar skulu leitast við að ná samkomulagi um breytinguna, en náist það ekki, tekur hún ekki gildi. Samsvarandi regla gildir, ef taka á upp nýtt vinnutímafyrirkomulag á heilum vinnustað eða hluta hans. Sjá Fylgiskjal 6 – Samkomulag um skipan vinnutíma hjá daghópi.

2.16. Niðurfelling vakta

- 2.16.1. Félaginu er heimilt að fella niður vaktir um stundarsakir og kveðja vaktavinnumenn til að gegna störfum sínum í dagvinnu í

fyrirvaralausum stöðvunum vegna viðhalds, bilana á búnaði verk-smiðjunnar, svo og hráefnis- eða orkuskorts, enda haldi þeir vaktavinnulaunum allt að einum mánuði.

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

2.17. Kallvaktir

- 2.17.1. Með samþykki starfsmanns 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 gegna kalli á vinnustað svo fljótt sem verða má. Um framkvæmd kallvakta gildir Fylgiskjal 5 – Samkomulag um framkvæmd kallvakta.

2.18. Tímabundin ráðning eða ráðning hluta úr starfi

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

2.19. Skráning vinnutíma

- 2.19.1. Starfsmaður gegnir starfi sínu frá þeirri stundu sem hann skráir sig vinnuklæddur til starfa í skráningarmiðstöð við upphaf vinnutíma, þar til hann afskráir sig vinnuklæddur með sama hætti í lok vinnutíma, að frádregnum neysluhléum, sbr. liðum 2.01.2.og 2.02.2.
- 2.19.2. Starfsmaður býst til vinnu og heimferða og ferðast að vinnustað og frá í eigin tíma gegn fastri greiðslu skv. lið 3.17.1.

2.20. Fagtengd námskeið

- 2.20.1. Eftir eins árs starf eiga starfsmenn rétt á að sækja fagtengd námskeið fræðslustofnana samtaka atvinnurekenda og launamanna. Við það er miðað að árlega geti þeir varið allt að 16 dagvinnustundum til námskeiðssetu án skerðingar á föstum launum þó þannig að a.m.k. helmingur námskeiðsstunda sé í þeirra eigin tíma, utan dagvinnutíma viðkomandi. Heimilt er að

geyma þennan rétt milli ára þannig að greiðsluréttur getur orðið allt að 24 dagvinnustundir.

- 2.20.2. Starfsmenn sem unnið hafa þrjú ár samfelld hjá félaginu skulu á tveggja ára fresti eiga rétt á allt að 40 dagvinnustundum til námsскеiðssetu á fagtengdum námsкеiðum án skerðingar á föstum launum, þó þannig að a.m.k. helmingur námsкеiðsstunda sé í hans eigin tíma.
- 2.20.3. Tími til námsкеiðssetu skal valinn með hliðsjón af verkefnastöðu félagsins.

3. kafli Laun

3.01. Mánaðarlaun

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

3.02. Greiðslur utan fastra launa

3.02.1. Föstum mánaðarlaunum til viðbótar greiðast:

- Laun fyrir yfirvinnu.
- Álag vegna vaktavinnu.
- Greiðsla fyrir kallvaktir.
- Starfsaldursálag.
- Álag vegna tveggja ára sveinsbréfs.
- Greiðsla orlofskostnaðar.
- Desemberuppbót.
- Stjórnunarálög.
- Ferða- og frágangsgreiðsla.
- Bónusar.

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

3.02.3. Aðaltrúnaðarmaður og fulltrúi EÍ skulu skipa störfum, sem hér eru ekki talin, til launa. Um laun iðnnema sjá Fylgiskjal 4 – Samkomulag um kaup og kjör iðn- og starfspjálfunarnema.

3.03. Starfsaldursálag

3.03.1. Laun starfsmanna skulu hækka eftir starfsaldri hjá félaginu um 6% frá byrjunarlaunum eftir 1 ár, 10% frá byrjunarlaunum eftir 3 ár,

13% frá byrjunarlaunum eftir 5 ár, 16% frá byrjunarlaunum eftir 7 ár og 18% frá byrjunarlaunum eftir 10 ár.

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

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

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

3.04. Laun fyrir hluta mánaðar

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

3.05. Tilfærslur milli starfa

3.05.1. Félagið hefur rétt til að flytja menn milli starfa, enda séu störfin svipaðs eðlis. Samráð skulu hverju sinni höfð við starfsmenn um slíkar tilfærslur.

3.05.2. Sé starfsmaður færður tímabundið til að gegna störfum sem eru í hærri launaflokki en þau, sem hann að jafnaði gegnir, skal hann fá tilsvarendi launamismun á meðan, enda gegni hann starfinu a.m.k. heilan vinnudag (vakt).

3.05.3. Sé starfsmaður til frambúðar færður í starf, sem lægra er launað í föstum launum en starf það, sem hann áður gegndi, ber honum að halda óbreyttum launum sem svarar uppsagnarfresti.

Starfsmenn, sem lengri starfsaldur hafa skulu að jafnaði ekki færðir í lakar launuð störf þegar til slíks þarf að koma.

3.06. Yfirvinnukaup

- 3.06.1. Yfirvinna greiðist með 1.14% af grunnlaunum hvers mánaðar, fyrir hvern unninn tíma. Yfirvinna á stórhátíðum greiðist með 1.57% af sama grunni fyrir hvern unninn tíma.
- 3.06.2. Starfsmenn geta tekið frí í stað greiðslu fyrir yfirvinnu, þannig að einungis yfirvinnuálagið sé greitt, en fríð tekið tíma á móti tíma. Þeir sem vilja nýta þennan rétt sinn skulu tilkynna það stjórnanda hverju sinni ekki síðar en næsta föstudag eftir að yfirvinnan er unnin. Frí samkvæmt grein þessari skulu tekin í samráði við stjórnanda. Hámark innlagðra yfirvinnutíma er 108 vinnustundir á einu ári og skal að öllu jöfnu leitast við að taka þá daga utan hefðbundins sumarorlofstímabils.

3.07. Álag í reglubundinni vaktavinnu

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

hlutfall, sem greiðist á mánaðarkaup meðan menn vinna á reglubundnum vöktum.

3.08. Greiðsla fyrir kallvaktir

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

3.09. Flokksstjórnarálag

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

3.10. Verkstjórnarálag

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

3.11. Álag vegna tveggja ára sveinsbréfs o.fl.

- 3.11.1. lðnaðarmenn, sem hafa tveggja ára sveinsbréf eða eldra skulu eiga rétt á 5% hærri grunnlaunum en nýsveinn. Sama regla gildir um fulltrúa á skrifstofu, sem lokið hafa 4 ára framhaldsskólanámi og eru með tveggja ára starfsreynslu við sambærileg störf við það, sem þeir nú gegna. Ennfremur gildi þessi regla um rannsóknamenn, sem hafa þriggja ára starfsreynslu á rannsóknastofu.

3.12. Greiðsla orlofskostnaðar

- 3.12.1. Um miðjan maí ár hvert skulu starfsmenn, sem unnið hafa hjá félaginu í heilt orlofsár eða lengur, fá greiðslu frá félaginu til að standa straum af hluta orlofskostnaðar.
- 3.12.2. Starfsmaður, sem skemur hefur unnið, en hefur verið ráðinn til samfelldrar vinnu fyrir 1. maí, fær þessa greiðslu hlutfallslega. Afleysingamenn, sem koma til vinnu í maímánuði skulu fá þessa greiðslu, hafi þeir undangengið orlofsár unnið lengur en 4 mánuði og fá 1/12 hluta fyrir hvern mánuð, sem þar er umfram. Fjárhæð greiðslunnar skal vera 202.000 kr. frá og með maí 2017 og skulu hækka á samningstímanum með sama hætti og grunnlaun. Þeir starfsmenn sem hafa unnið hjá fyrirtækinu í 20 vikur eða lengur

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

3.13. Desemberuppbót

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

3.14. Frádráttur frá launum

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

3.15. Greiðsla fyrir ferða- og frágangstíma

- 3.15.1. Félagið greiðir 0,9% af grunnlaunum að viðbættum álögum skv. liðum 3.03 og 3.11 fyrir hvern vinnudag að aukafrídögum meðtöldum (hverja vakt) vegna ferða, fataskipta á vinnustað o.þ.h.
- 3.15.2. Félagið greiðir 0,94% af grunnlaunum að viðbættum liðum skv. liðum 3.03 og 3.11 fyrir hverja vakt að aukafrídögum meðtöldum vegna ferða, fataskipta á vinnustað og vaktaskipta. Við það er miðað að vaktaskipti dragist ekki lengur en 9 mínútur.
- 3.15.3. Vinni starfsmaður hluta mánaðar þá greiðast ferðapeningar skv. 3.15.1 og 3.15.2 í hlutfalli við greidd mánaðarlaun eða í hlutfalli við unnar dagvinnustundir í mánuði.

4. kafli Bónusar

4.01. Frammistöðuhluti launa

- 4.01.1. Frammistöðuhluti launa er ætlað að deila ávinningi af bættum árangri í þeim verkefnum sem félagið telur rétt að leggja áherslu á hverju sinni. Frammistöðuhluti launa getur verið allt að 10,5% af mánaðarlaunum (föst laun, ferðapeningar, vaktaálag, yfirvinna, kallvaktargreiðslur og stjórnunarálag). Mælikvarðar eru skilgreindir af trúnaðarmannaráði og stjórnendum til 12 mánaða í senn í samræmi við markmið og stefnumótun félagsins. Þegar mælikvarðar eru endurskoðaðir skal miðað við að eðlileg frammistaða í samræmi við markmið aðila skili árlega 80% af hámarksbónus. Félagið og trúnaðarmannaráð mun samþykkja verklagsreglur um fyrirkomulag endurskoðunar mælikvarða og upplýsingagjöf til starfsmanna.

4.02. Bónusgreiðslur

- 4.02.1. Frammistöðuhluti launa reiknast mánaðarlega og fara greiðslur fram mánaðarlega með öðrum launum. Bónusarnir eru sama hlutfall af launum fyrir alla starfsmenn sem taka laun skv. samningnum og byggjast greiðslur á meðaltali árangurs í næstliðnum mánuði, sama tímabili og yfirvinnugreiðslur grundvallast á. Bónusarnir leggjast á föst laun, ferðapeninga, vaktaálag, yfirvinnu, kallvaktargreiðslu og stjórnunarálög.

4.03. Eftirlitsnefnd bónuskerfa

- 4.03.1. Samningsaðilar skulu hvor um sig tilnefna tvo fulltrúa í eftirlitsnefnd sem hafi það hlutverk að fylgjast með því að bónuskerfin skili bæði starfsmönnum og fyrirtækinu ávinningi. Verði árangur samkvæmt bónuskerfunum ófullnægjandi skal nefndin komast að niðurstöðu um tillögur til úrbóta. Náist ekki niðurstaða er heimilt að kveða til oddamann, sem ríkissáttasemjari tilnefnir, til þess að skera úr um hugsanlegan ágreining.

5. kafli Um ráðningu og uppsagnarfrest

5.01. Skriflegur ráðningarsamningur

- 5.01.1. Milli hvers starfsmanns og félagsins skal gerður skriflegur ráðningarsamningur, sjá Fylgiskjal 3 - Ráðningarsamningsform.

5.02. Forgangsréttur til vinnu

- 5.02.1. Félagið skuldbindur sig til að láta þá sem eru fullgildir félagsmenn í hlutaðeigandi verkalyðsfélögum og samböndum, hafa forgangsrétt til ráðningar til þeirra starfa, sem um ræðir í 1. kafla samningsins, enda séu þeir hæfir til þess starfs, sem um er að ræða og hafi tilskilin réttindi þar sem þeirra er krafist. Um framkvæmd sjá Fylgiskjal 7 – Yfirlýsing um forgangsrétt til vinnu.

5.03. Ráðningartími og uppsagnarfrestur

- 5.03.1. Ráðningartími skal að jafnaði hefjast með 3 mánaða reynslutíma. Fyrstu 3 mánuðina skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 1 vika, m.v. vikuskipti, næstu níu mánuði skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera einn mánuður, en eftir 12 mánaða starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 3 mánuðir hvort tveggja miðað við mánaðamót.
- 5.03.2. Við uppsögn starfsmanns eftir 10 ára starf hjá félaginu, skal uppsagnarfrestur vera 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir ef hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara.

5.04. Fyrirvaralaus uppsögn

- 5.04.1. Uppsagnarákvæði skv. lið 4.03 gilda þó ekki ef starfsmaður sýnir vítaverða vanrækslu í starfi sínu, eða félagið gerist brotlegt gagnvart starfsmanni. Til vítaverðrar vanrækslu telst í þessu sambandi m.a., ef starfsmaður mætir ítrekað of seint til vinnu sinnar, ítrekaðar eða langvarandi fjarvistir frá vinnu án leyfis eða

gildra ástæðna, svo og ef starfsmaður óhlýðnast réttmætum fyrirmælum stjórnanda.

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

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

5.05. Launalaust leyfi

5.05.1. Starfsmenn skulu eiga rétt á leyfi án launa í allt að sex mánuði í einu lagi eftir 5 ára starf. Vinni starfsmaður umfram 5 ár án þess að nýta þennan rétt, bætist fimmtungur af sex mánuðum við réttinn fyrir hvert ár. Leyfið skal veitt að fullnægðum eftirfarandi skilyrðum:

5.05.2. Starfsmaður skal óska eftir slíku leyfi með minnst þriggja mánaða fyrirvara og ákveður deildarstjóri þá í samráði við starfsmann hvenær leyfi hefst og hvenær því lýkur. Skal leitast við að veita leyfið sem næst umbeðnum tíma.

5.05.3. Ekki er skylt að veita fleirum en einum starfsmanni úr hverri deild í senn slík leyfi frá störfum. Sé deild 20 manns eða stærri tekur heimild þessi til eins manns í senn fyrir hverja 20 og eins fyrir það, sem umfram er. Starfsmaður skal eiga rétt á að ganga inn í fyrra starf sitt, þegar leyfi lýkur skv. framanskráðu.

5.05.4. Við 60 ára aldur eftir a.m.k. 5 ára samfelld starf hjá félaginu eiga starfsmenn rétt á að sækja um styttri vinnuskyldu (hlutastarf) samkvæmt þeim reglum sem um getur í grein 4.05.2.

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

6. kafli Orlof

6.01. Orlof fastráðinna starfsmanna

6.01.1. Orlof fastráðinna starfsmanna skal vera sem hér segir:

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

6.01.2. Sumarorlof starfsmanna á reglubundnum fimmskiptum vöktum telst 21 vakt, vetrarorlof 3 vaktir eftir 1 ár, en 6 vaktir eftir 3 ár.

6.01.3. Sumarorlof starfsmanna á dagvöktum framleiðslu (7/7) telst 20 vaktir, vetrarorlof 3 vaktir eftir 1 ár, en 5 vaktir eftir 3 ár.

6.01.4. Þeir, sem skemur hafa unnið, skulu fá orlof í sama hlutfalli. Starfsmenn skulu auk þess fá 10.17% orlofsfé af yfirvinnu á fyrsta starfsári, 11.59% næstu 2 ár og síðan 13.04%. Um orlof fer að öðru leyti eftir ákvæðum laga um orlof nr. 30/1987 með síðari breytingum. Með samkomulagi starfsmanna og viðkomandi stjórnanda er heimilt að skipta orlofi og taka það hvenær sem er ársins.

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

6.02. Orlofssjóðsframlag

6.02.1. Í orlofssjóði verkalýðsfélaga greiði félagið fjárhæð, sem nemi 0,25% af brúttólaunum þeirra starfsmanna, sem aðild eiga að félögunum. Félagið gerir skil á þessum gjöldum mánaðarlega eftir á.

6.03. Veikindi í orlofi

6.03.1. Veikist starfsmaður í orlofi það alvarlega, að hann geti ekki notið orlofsins, skal hann á fyrsta degi tilkynna félaginu um veikindin og hjá hvaða lækni hann hyggst fá læknisvottorð. Fullnægi hann tilkynningunni og standi veikindin samfelld lengur en 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.

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

7. Laun í veikindum og slysum og vegna barnsburðar

7.01. Laun í veikindum

- 7.01.1. Veikist starfsmaður á 1. ári skal hann fá 2 vinnudaga greidda fyrir hvern byrjaðan mánuð í starfi.

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

- 7.01.2. Í tilvikum samkvæmt gr. 7.01.1. og 7.02. skal starfsmönnum greidd yfirvinna í allt að 1 mánuð sem þeir eru fjarverandi vegna sjúkdóms/slyss, samkvæmt 5. gr. laga nr. 19/1979. Þá skulu greidd 90% af yfirvinnu hins fyrsta mánaðar næstu 2 mánuði. Skorti viðmiðun til að ákvarða yfirvinnugreiðslu vegna langtímaveikinda, skal miða við meðaltal síðustu 6 mánuði þess starfsmanns.

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

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

- 7.01.5. Á fyrsta starfsári skal foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unninn mánuð, þangað til rétturinn verður 12 dagar á hverju 12 mánaða tímabili, til aðhlynningar sjúkum börnum sínum

undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið, og halda þá föstum launum.

7.02. Laun vegna slysa og atvinnusjúkdóma

7.02.1. Starfsmenn skulu halda óskertum launum í allt að 12 mánuði, verði þeir fyrir slysi á vinnustað, eða á beinni leið frá heimili til vinnustaðar, eða frá vinnustað til heimilis, eða veikist af orsökum sem rekja má til vinnunnar, sbr. reglugerð um tilkynningu og skráningu atvinnusjúkdóma nr. 540/2011. Trúnaðarlæknir félagsins skal gera tillögu um, hvernig úrskurða skuli, hvort um atvinnusjúkdóm sé að ræða. Endanlegir úrskurðir um atvinnusjúkdóma skulu vera í höndum nefndar, sem skipuð er 2 fulltrúum frá hvorum samningsaðila og læknislærðum oddamanni, sem aðilar koma sér saman um. Náist ekki samkomulag um oddamann, skal Læknafélag Íslands beðið um að skipa hann.

7.03. Um læknisvottorð og tilkynningu veikinda

7.03.1. Starfsmanni greiðast því aðeins laun fyrir slysadaga eða endurtekin og varanleg veikindi, að fyrir liggi læknisvottorð.

7.03.2. Veikist starfsmaður og geti af þeim sökum ekki sótt vinnu, skal hann samdægurs tilkynna það stjórnanda sínum, sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist. Læknisvottorð skal að jafnaði vera frá heimilislækni, en þó getur félagið hvenær sem er krafist vottorðs frá trúnaðarlækni. Ef læknisvottorðs er krafist, skal það vera starfsmanni að kostnaðarlausu.

7.03.3. Um veikindi í orlofi vísast í lið 6.03.

7.04. Greiðsla fyrir læknishjálp

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

7.05. Greiðslur vegna barnsburðar

7.05.1. Foreldri, sem starfað hefur hjá EÍ ehf. í eitt ár, á rétt á greiðslu í fæðingarorlofi fyrstu sex vikurnar eftir fæðingu barns. Greiðslan

nemur mismuninum á föstum launum í sex vikur og greiðslu úr Fæðingarorlofssjóði vegna jafnlangs tímabils.

- 7.05.2. Samkvæmt lögum um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000 skal fæðingarorlof reiknast til starfstíma við mat á starfstengdum réttindum, svo sem rétti til orlofstöku og lengingar orlofs samkvæmt kjarasamningum, starfsaldurshækkana, veikindaréttar og uppsagnarfrests. Sama gildir ef kona þarf af öryggisásæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti.
- 7.05.3. Fæðingarorlof telst til unnins tíma við útreikning orlofsréttar, þ.e. réttar til frítöku en ekki orlofslauna. Að öðru leyti fer eftir lögum nr.95/2000.
- 7.05.4. Eftir eins árs starf hjá EÍ ehf. teljast fjarvistir vegna lögbundins fæðingarorlofs til starfstíma við útreikning desember- og orlofs-uppbótar.
- 7.05.5. Barnshafandi konur eiga rétt til nauðsynlegra fjarvista frá vinnu vegna mæðraskoðunar, án frádráttar á föstum launum, þurfi slík skoðun að fara fram í vinnutíma.

7.06. Læknisskoðun

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

7.07. Sjúkrasjóðsframlög

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

7.08. Slysatryggingar

- 7.08.1. Elkem Ísland ehf. tryggir alla starfsmenn sína, fastráðna sem lausráðna, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða, varanlegri örorku eða tímabundinni örorku af völdum slyss í starfi eða á

eðlilegri leið frá heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis. Ef starfsmaður hefur starfs síns vegna viðlegu utan heimilis kemur viðlegustaður í stað heimilis, en tryggingin tekur þá einnig til eðlilegra ferða milli heimilis og viðlegustaðar.

7.08.2. Vísað er í samninga við tryggingafélag félagsins varðandi upplýsingar um upphæðir og skilmála dánarslysabóta og bóta vegna varanlegrar örorku.

7.08.3. Gildistaka og tryggingaskilmálar

7.08.4. Tryggingin tekur gildi um leið og tryggingaskyldur launþegi hefur störf en fellur úr gildi um leið og hann hættir störfum. Skilmálar eru almennir skilmálar sem í gildi eru fyrir atvinnuslysatryggingar launþega hjá Sambandi íslenskra tryggingafélaga þegar samningur þessi er gerður. Slysatrygging launþega greiðir ekki bætur til starfsmanns þegar tjón hans fæst bætt úr lögboðinni ökutækja-tryggingu. Verði Elkem Ísland ehf. skaðabótaskyld gagnvart launþega sem slysatryggður er skv. samningi þessum, skulu slysabætur og dagpeningar sem greiddir kunna að verða til launþega, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum sem Elkem Ísland ehf. kann að verða gert að greiða.

8. Iðgjaldagreiðslur

8.01. Félagsgjöld

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

8.02. Lífeyrissjóðir

- 8.02.1. Iðgjöld til lífeyrissjóða greiðist vegna allra starfsmanna 16 ára og eldri í samræmi við samþykktir viðkomandi lífeyrissjóða. Skulu iðgjöld, önnur er iðgjöld vegna séreignarsjóða, fara eftir almennum kjarasamningum Samtaka atvinnulífsins og hlutaðeigandi landssambanda.
- 8.02.2. Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð, skal mótframlag fyrirtækisins nema 2% gegn 2% framlagi starfsmanns.
- 8.02.3. Félagið annast skil iðgjaldanna mánaðarlega.
- 8.02.4. Félagið greiðir 0,13% af heildarlaunum í Starfsendurhæfingarsjóð samkvæmt samkomulagi aðila vinnumarkaðarins.

9. kafli Almenn ákvæði

9.01. Ferðir

- 9.01.1. Starfsmenn skulu við upphaf og lok hvers vinnudags (vaktar) eiga kost á fari án endurgjalds með vögnum, sem uppfylla almennar kröfur um hópferðabifreiðar. Komist starfsmenn ekki af vinnustað við vinnulok sökum vöntunar á farartækjum eða af öðrum ástæðum, sem þeir eiga ekki sök á, skulu þeir halda óskertum launum meðan á biðtíma stendur. Þetta ákvæði gildir þó ekki, ef slík bið stafar af orsökum, sem Elkem Ísland ehf. eru óviðráðanlegar (force majeure), enda hafi starfsmenn hætt vinnu. Á tilsvarendi hátt kemur ekki til frádráttar af föstum launum starfsfólks, enda þótt það komist ekki á vinnustað af óviðráðanlegum orsökum (force majeure).
- 9.01.2. Félagið getur gert samkomulag við starfsmenn um notkun eigin bifreiða þeirra til flutninga á starfsmönnum og í útköllum. Greiðsla fyrir slík afnot skal fara eftir taxta ríkisstarfsmanna á hverjum tíma.

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

- 9.02.1. Félagið sér um, að öryggisbúnaður iðjuversins sé ávallt eins fullkominn og frekast er kostur og að fyllsta öryggis sé gætt við rekstur þess í samræmi við starfsleyfi, lög og reglugerðir um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum. Starfsmönnum ber að fara eftir þeim reglum sem settar eru í því skyni.
- 9.02.2. Félagið leggur starfsmönnum til hrein vinnuföt. Þegar starfsmönnum eru afhent hrein vinnuföt skulu þeir skila óhreinum í staðinn. Vinnuföt skulu merkt hverjum starfsmanni með starfsmannanúmerum. Eftir því sem vinnuföt verða ónothæf skulu starfsmenn fá eftir þörfum ný í þeirra stað. Sérstök hlífðarföt skulu afhent starfsmönnum þegar þörf krefur að dómi trúnaðarmanns og stjórnanda. Skila skal þeim aftur til stjórnanda að notkun lokinni.
- 9.02.3. Starfsmönnum skulu lögð til verkfæri og vinnutæki þeim að kostnaðarlausu. Það er sameiginleg ábyrgð félagsins og

starfsmanna, að öll verkfæri og vinnutæki séu í góðu lagi, þannig að þau valdi ekki slysaðættu.

- 9.02.4. Félagið leggur starfsmönnum til, þeim að kostnaðarlausu, þann búnað sem skilgreindur er samkvæmt öryggisreglum, enda er starfsmönnum skylt að nota hann.
- 9.02.5. Starfsmenn skulu fara vel með hlífðar- og vinnuföt, verkfæri og öryggisbúnað sem félagið leggur þeim til. Útbúnaði sem starfsmenn hafa fengið samkvæmt ákvæðum þessarar greinar skulu þeir skila er þeir hætta sem starfsmenn félagsins.
- 9.02.6. Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á nauðsynlegum, algengum fatnaði og munum við vinnu sína, svo sem úrum, 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.

9.03. Forföll starfsmanna

- 9.03.1. 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.

9.04. Greiðsla launa

- 9.04.1. Frá og með 1. janúar 2018 skulu laun greiðast mánaðarlega fyrsta virka dag næsta mánaðar á eftir. Falli fyrsti dagur mánaðar á helgidag eða stórhátíðardag skal greiða laun á virkum degi þar á undan. Launatímabilið skal vera 21. til 20. hvers mánaðar. Greiðast laun starfsmanna sem ráðnir eru til skamms tíma vegna vinnu sem unnin er eftir 20. dag mánaðar með mánaðarlaunum næsta mánaðar. Yfirvinna sem unnin er eftir 20. dag mánaðar greiðist með mánaðalaunum næsta mánaðar.

9.05. Fæði

- 9.05.1. Starfsmenn skulu fá máltíðir, sem falla til á vinnutíma, án endurgjalds í mötuneyti félagsins. Að því leyti sem í hlut eiga vaktavinnumenn og vinna fellur til utan reglulegs starfstíma

mötuneytisins, er félaginu heimilt að nestu þá starfsmenn, sem í hlut eiga.

9.06. Aðbúnaður starfsmanna á verksmiðjustað

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

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

9.07. Hjúkrunargögn

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

9.08. Trúnaðarmenn

9.08.1. Félögum þeim og samböndum, sem eru aðilar að samningi þessum er heimilt að velja sér trúnaðarmenn úr hópi starfsmanna á hverjum vinnustað.

9.08.2. Starfsmönnum er heimilt að snúa sér til trúnaðarmanna með hvers konar óskir og kvartanir 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.

9.08.3. Trúnaðarmaður skal ræða þessi efni eftir þörfum við stjórnendur til að ráða þeim til lykta. Skal trúnaðarmaður með vitund stjórnanda síns, verja þeim tíma, sem þörf krefur á vinnustað til

trúnaðarmannastarfa sinna í þágu starfsmanna eða verkalýðsfélags og laun hans ekki skerðast af þeim sökum.

- 9.08.4. Trúnaðarmanni skal heimilt í sambandi við ágreiningsefni að yfirfara gögn og vinnuskýrslur, sem ágreiningsefnið varðar. Fara skal með slíkar skýrslur sem trúnaðarmál eftir eðli málsins.
- 9.08.5. Trúnaðarmenn skulu kjósa sér formann til tveggja ára úr sínum hópi eða hópi annarra starfsmanna félagsins. Formaður trúnaðarmanna er aðaltrúnaðarmaður starfsmanna.
- 9.08.6. Aðaltrúnaðarmaður hefur sama verkefni og trúnaðarmenn og tekur við málum, sem um semst milli þeirra og málefnum, sem varða verksvið fleiri en eins trúnaðarmanns.
- 9.08.7. Aðaltrúnaðarmaður skal í samráði við framkvæmdastjórn félagsins hafa fasta starfsskyldu tvo hálfra daga í viku hverri til að sinna sérstaklega málefnum starfsmanna.
- 9.08.8. Aðaltrúnaðarmaður skal sjá til þess að öryggistrúnaðarmenn úr röðum starfsmanna séu kosnir, til tveggja ára í senn.
- 9.08.9. Verkefni öryggistrúnaðarmanna skal vera að fylgjast með og vinna að því að aðbúnaður, hollustuhættir og öryggi í verksmiðjunni og á verksmiðjusvæðinu sé í samræmi við lög og reglugerðir þar um, svo og í samræmi við starfsleyfi Elkem Ísland ehf. og ákvæði í kjarasamningi starfsmanna.
- 9.08.10. Öryggistrúnaðarmenn skulu starfa í samvinnu við framkvæmdastjóra ÖHU og hafa lausn frá venjulegri starfsskyldu hæfilegan tíma til að sinna störfum sínum í samráði við framkvæmdastjórn félagsins.
- 9.08.11. Að öðru leyti fer um störf trúnaðarmanna eftir lögum nr. 80/1938. Ákvæði þessi undanþiggja ekki trúnaðarmenn mætingaskyldu, viðveru og venjulegri skyldu til að skrá tíma við upphaf og lok hvers vinnudags.
- 9.08.12. Eftir samkomulagi aðaltrúnaðarmanns og framkvæmdastjórnar félagsins mun félagið gefa trúnaðarmönnum kost á að sækja

trúnaðarmannanámskeið, sem gerir þá hæfari til að gegna störfum sínum.

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

9.08.14. Trúnaðarmenn hafa til umráða sameiginlegt skrifstofuherbergi ásamt síma. Þeir hafa einnig aðstöðu til fundarhalda í samráði við framkvæmdastjórn. Hver trúnaðarmaður skal hafa aðgang að læstri hirslu hver á sínum vinnustað. Trúnaðarmenn skulu gegna störfum í samræmi við ofanritað, sbr. og lög um stéttarfélög og vinnudeilur nr. 80/1938, svo og lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum nr. 46/1980.

9.09. Breytingar á rekstri og vinnutilhögun

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

9.10. Kynning samningsákvæða

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

9.11. Vinnustöðvanir

9.11.1. Eftirfarandi ákvæði skulu gilda um vinnustöðvanir, verkföll og verkbönn, og halda gildi sínu þrátt fyrir uppsögn samnings, uns nýr samningur hefur verið gerður.

9.11.2. Vinnustöðvanir vegna uppsagðra samninga við félagið

9.11.3. Áður en gildistíma samnings lýkur, skulu aðilar senda gagnaðila kröfur sínar um breytingar. Komi til vinnustöðvana, verkfalla eða verkanna hjá félaginu, skal farið að lögum nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur, sbr. lög nr. 75/1996. Framkvæmd vinnustöðvunar skal þó vera þannig, að komið verði svo sem frekast er unnt í veg fyrir tjón á framleiðslutækjum. Munu

verkalýðsfélögin í þessu skyni, ef til vinnustöðvunar kemur, veita félaginu tímabundið leyfi fyrir þeim mannafla, sem að dómi verkalýðsfélaganna er nauðsynlegur til þeirrar lágmarksvinnslu, sem svarar til þess, að bræðsluofnum félagsins sé haldið heitum eða til að tæma þá, ef félagið ætlar að stöðva framleiðsluna. Slíkur frestur skal vera a.m.k. þrjár vikur eftir að vinnustöðvun er hafin.

9.12. Samúðarvinnustöðvanir

- 9.12.1. Samúðarvinnustöðvarnir til að stöðva útskipun vara frá félaginu skulu fylgja þeim reglum, sem ákveðnar eru í lögum nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur, sbr. lög nr. 75/1996. Samúðarvinnustöðvanir á framleiðslu kísiljárns, nauðsynlegum aðdráttum á hráefni, orku og öðru, sem til hennar þarf, skulu eigi boðaðar fyrr en vinnustöðvanir við almennan atvinnurekstur á félagssvæði undirritaðra verkalýðsfélaga og sambanda, sem slíkar samúðaraðgerðir eiga að styrkja, eru hafnar, ekki boðaðar með minni fyrirvara en tveimur vikum og falla úr gildi um leið og þeim er aflýst. Framkvæmd slíkra samúðarvinnustöðvana skal vera svo sem segir í síðari hluta liðs 9.11.2 hér að framan.

10. kafli Gildistími og lokaákvæði

10.01.1. Samningur þessi gildir frá og með 1.febrúar 2017 til 31. mars 2019 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar

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

Þessu til staðfestu eru undirskriftir aðila.

Grundartanga, 12. maí 2017

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

11. kafli Fylgiskjöl og bókanir

11.01. Fylgiskjal 1 – Vaktaskipan fyrir ofngæslu

	Vika 1	Vika 2	Vika 3	Vika 4	Vika 5
	S M Þ M F F L	S M Þ M F F L	S M Þ M F F L	S M Þ M F F L	S M Þ M F F L
Næturv.	C C A A E E B B	D C C A A E E B B	D C C A A E E B B	D C C A A E E B B	D C C A A E E B B
Dagv.	A A E E B B D D	C C A A E E B B	D D C C A A E E B B	D D C C A A E E B B	D D C C A A E E B B
Kvöldv.	D C C A A E E B B	D C C A A E E B B	D C C A A E E B B	D C C A A E E B B	D C C A A E E B B

	Vika 6	Vika 7	Vika 8	Vika 9	Vika 10
	S M Þ M F F L	S M Þ M F F L	S M Þ M F F L	S M Þ M F F L	S M Þ M F F L
Næturv.	E B B D D C C A A	E E B B D D C C A A	E E B B D D C C A A	E E B B D D C C A A	E E B B D D C C A A
Dagv.	B D D C C A A E E	B B D D C C A A E E	B B D D C C A A E E	B B D D C C A A E E	B B D D C C A A E E
Kvöldv.	E E B B D D C C A A	E E B B D D C C A A	E E B B D D C C A A	E E B B D D C C A A	E E B B D D C C A A

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

Hins vegar hafa ofngæslumenn skuldbundið sig til að leggja fram 3 vaktir á ári til að fullnægja nauðsynlegum kröfum um sífræðslu ofngæslumanna um störf þeirra og öryggismál hverskonar. Stundum þessum verður skilað samkvæmt óskum stjórnenda framleiðsludeildar, sem fleytitíma, gegn samsvarandi vaktafríum á þeim tímum árs sem fjarvistum má mæta með afleysingamönnum.

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

11.02. Fylgiskjal 3 - Ráðningarsamningsform



Grundartanga
301 Akranes - Ísland
Sími 432 0200
Fax: 432 0101
Kennit: 640675-0209

Ráðningarsamningur

NAFN		KENNITALA
ADSETUR	LOGHEIMILI	
STARFSHEITI	HEFUR STÖRF	
DEIÐ	RÁÐNINGU LÝKUR	RÁÐINN TIL FRAMBÍÐAR
LAUNAFLOKKUR	LÍFEYRISJÓÐUR	STÉTTARFÉLAG
SKÝRING Á STARFSALDI	STARFSALDIR FRÁ	
ANNAR		

1. Elkem Ísland ehf. (nefnt félagið í samningi þessum) og ofangreindur starfsmaður hafa gert með sér ráðningarsamning þennan.
2. Samningurinn er gerður í samræmi við kjarasamning Elkem Ísland ehf. (áður Íslenska járnblendifélagið) og starfsmanna þess, dags. 25. apríl 1979, með síðari breytingum. Visast um kaup, kjaraatriði og önnur mál sem snerta samskipti félagsins og starfsmanna, til þess samnings.
3. Starfsmaður hefur þagnarskyldu um hverja þá vitneskju um viðskipti Elkem samstæðunnar eða teknilegan rekstur, sem leynt skal fara. Honum er ekki heimilt að nýta slíka þekkingu eða láta hana óviðkomandi aðilum í té. Þagnarskyldan tekur til hvers konar vitneskju, s.s. áætlaða, teknilegra upplýsinga, útreikninga, lýsinga, efnisuppskrifta, líkana, samninga, markaðs-upplýsinga, gæðaskjala og leiðbeininga (Elkem Business System þar með talið) svo og upplýsinga er varða efnahag, fjármál eða starfsmannamál. Til óviðkomandi aðila teljast einnig aðrir starfsmenn félagsins, sem ekki þurfa á upplýsingunum að halda í starfi sínu. Þagnarskyldan helst einnig eftir að starfsmaður hefur horfið úr þjónustu félagsins.
4. Geri starfsmaður uppgötvun, sem verðmæt getur orðið og sú uppgötvun verður til vegna starfa hans í þágu félagsins eða á grundvelli þekkingar og reynslu, sem hann hefur öðlast í þjónustu þess, skal slík uppgötvun vera eign félagsins.
5. Um réttindi starfsmanns og skyldur er kveðið á um í samningi þessum og kjarasamningi, ásamt öryggis- og starfsreglum félagsins.
6. Elkem Ísland er vinnufinalaus vinnustaður. Félagið hefur heimild til að kanna hvort reglum um vinnufinalausan vinnustað sé framfylgt, t.d. með heilbrigðisskoðum eða vinnufna- og áfengisprófum. Slíkar kannanir skulu vera í samræmi við gildandi lög og reglur. Með vinnustað er átt við athafnasvæði félagsins á Grundartanga, bæði innan og utan dyra. Ef starfsmaður mætir undir áhrifum áfengis, ólögsmætra lyfja eða vinnufna til vinnu eða neytir slíkra efna á vinnusvæðinu, eða neitar að fara í vinnufnaþróf telst hann með því sýna vitaverða vanrækslu í starfi og það getur leitt til fyrírvaralausrar uppsagnar (rífing, uppsagnarákvæði gilda ekki).
7. Verði ágreiningur um framkvæmd samningsins skal honum ráðið til lykta milli trúnaðarmanna og framkvæmdastjórna félagsins með venjulegum hætti. Takist það ekki, skal honum lokið með gerð þriggja manna, þar sem hvor aðili tilnefnir einn fulltrúa, enda nái aðilar samkomulagi um oddamann.
8. Samningur þessi er gerður í þríruti og heldur starfsmaður einu eintaki, en félagið tveimur.

Grundartanga.....

Samningur þessi öðlast ekki gildi fyrr en allir þeir aðilar hafa undirritað hann.

ELKEM ÍSLAND EHF.

Staðfesting mannaússtjóra

Undirskrift starfsmanns

Undirskrift framkvæmdastjóra sviðs

11.03. Fylgiskjal 4 – Samkomulag um kaup og kjör iðn- og starfsþjálfunarnema

Samkomulag um kaup og kjör iðnnema og starfsþjálfunarnema hjá Íslenska járnblendifélaginu ehf.

1. gr.

Laun iðnnema reiknast sem hlutfall af byrjunarlaunum sveina, sem hér segir:

1. námsár	70%
2. námsár	80%
3. námsár	85%
4. námsár	95%

Ef námstíminn er styttri en fjögur ár er honum skipt í fjóra jafna hluta. Miðað er við að bóklegt nám sé stundað utan vinnutíma eða því sé lokið.

2. gr.

Laun starfsþjálfunarnema, sem lokið hafa tilskyldu bóklegu námi skulu reiknast sem hlutfall af byrjunarlaunum sveina, , sem hér segir:

75% fyrstu þrjá mánuðina

85% næstu þrjá mánuði

95% eftir sex mánuði

Starfsþjálfunarnemi sem ekki hefur lokið bóklegu námi skal hafa fimm prósentustigum lægri laun en hér er talið.

3. gr.

Fyrir alla yfirvinnu iðnnema og starfsþjálfunarnema skal greiða skv. byrjunartaxta sveina.

4. gr.

Iðnnemi fær ekki starfsaldurshækkunar skv. kjarasamningi á námstímanum. Komi til þess að hann starfi hjá félaginu að námi loknu, eða síðar, verður tekið tillit til þess tíma sem hann vann hjá félaginu á námstímanum.

5. gr.

Um önnur kjaraatriði vísast til kjarasamnings starfsmanna Íslenska járnblendifélagsins ehf.

11.04. Fylgiskjal 5 – Samkomulag um framkvæmd kallvakta

SAMKOMULAG UM FRAMKVÆMD KALLVAKTA MÁLMÍÐNAÐARMANNA OG RAFVIRKJA VIÐ JÁRNBLENDIVERKSMÍÐJUNA AÐ GRUNDARTANGA.

1. gr. Kallvaktir eru utan reglulegs vinnutíma frá kl. 15.30 á mánudegi (þó frá kl. 7.30 þá mánudaga sem eru frídagar) til kl. 7.30 næsta mánudag á eftir, eina eða tvær vikur í senn. (Tímabilið frá 07:30 - 15:30 á laugardögum og sunnudögum á kallvakt hjá málmiðnaðarmönnum er hugsað fyrir útköll í Hvalfjarðargöng.) Fyrir kallvaktarviku greiðast málmiðnaðarmönnum og rafvirkjum 132 stundir, skv. lið 3.09.1 kjarasamnings. Fyrir hvern helgidag, sem ekki fellur á laugardag eða sunnudag, greiðast 8 stundir til viðbótar.
2. gr. Á kallvakt skulu vera :
a : Einn rafvirki.
b : Einn málmiðnaðarmaður.
3. gr. Fyrirliði á ofnvakt eða rekstrastjóri kallar út kallvaktarmenn með símtali.
4. gr. Verkefni kallvaktarmanna er að framkvæma störf sem rekstursins og Hvalfjarðaganga vegna geta ekki beðið næsta reglulegs vinnudags.
5. gr. Vinnulota á kallvakt verði ekki lengri en 13 stundir að jafnaði, hámark 16 stundir og eigi kallvaktarmenn 11 stunda hvíld frá vinnu og kallvakt að henni lokinni. Hlé á tímanum frá kl. 22.00 að kvöldi til kl. 7.30 að morgni, sem er skemmra en 4 stundir milli útkalla, telst ekki rjúfa vinnulotu að því er tekur til hvíldartíma skv. þessari grein. Áður en 13 stunda markinu er náð og séð verður að verkinu lýkur ekki innan 16 stunda hámarksins, skal þegar kalla út aðra menn. Þeir menn ljúka verkinu og gegni jafnframt kallskyldu út 11 stunda hvíldartíma kallvaktarmanna. Listi yfir þá menn sem gefa kost á sér til slíkra útkalla og aukakallvakta, liggi frammi. Eftir þeim lista skal farið eftir því sem við getur átt. Ef kallvaktarmaður er kallaður út áður en hann kemst af vinnustað í lok vinnudags, telst dagvinnan til þeirrar vinnulotu. Maður á kallvakt tilkynni stjórnstöð nafn þess manns og þann tíma sem hann gegnir aukakallvakt, vegna hvíldar kallvaktarmanns. Auka-kallvaktarmenn kallast út með símtali.
6. gr. Séu kallvaktarmenn, kvöld eða nótt fyrir vinnudag kallaðir út á tímabilinu frá kl. 15.30 til kl. 04.30 að morgni, skulu þeir fá 11 stunda hvíld að loknu síðasta útkalli. Hafi útkalli sem hófst fyrir kl. 04.30 ekki lokið kl. 07.30 taka aðrir menn við störfum þeirra en þeir fái hvíld, kl. 15.30 taka þeir við kallvakt að nýju. Séu kallvaktarmenn, sem hlotið hafa 11 stunda samfellda hvíld, kallaðir út kl. 04.30 að morgni eða síðar skal það útkall tengjast dagvinnu dagsins.
7. gr. Eigi kallvaktarmaður skv. framansögðu rétt á hvíld hluta úr vinnudegi, ber honum í samráði við stjórnanda að annast um að koma sér á vinnustað að hvíldartíma

loknum. Séu þá tveir tímar eða skemmri tími til vinnuloka, þarf hann þó ekki að koma til vinnu nema sérstaklega kallaður.

8. gr. Aðilar eru sammála um að ofangreint samkomulag gildi um óákveðinn tíma. Því má segja upp með eins mánaðar fyrirvara.

Grundartanga, 19. desember 2002

f.h. starfsmanna f.h. Íslenska járnblendifélagsins ehf.

11.05. Fylgiskjal 6 – Samkomulag um skipan vinnutíma hjá daghópi

SAMKOMULAG UM SKIPAN VINNUTÍMA HJÁ DAGHÓPI ÍSLENSKA JÁRNBLENDIFÉLAGSINS EHF.

Í samræmi við kjarasamning starfsmanna Íslenska járnblendifélagsins ehf. lið 2.14.1, hafa fulltrúar starfsmanna og framkvæmdastjórn félagsins með samþykki Verkalýðsfélags Akraness og Verkalýðsfélagsins Harðar orðið ásáttir um eftirfarandi:

1. Frá 1. janúar 2004 var tekin upp hjá daghópi vinnutilhögun til að sinna störfum á laugardögum og sunnudögum.
2. Vinnutilhögunin miðast við að fimm hópar leysi vaktirnar af hendi. Samkvæmt því er vaktaálagið 7,88%.
3. Sé unnið á öðrum frídögum skv. gr. 2.10.1 í samningi aðila, greiðist sú vinna með yfirvinnu- eða stórhátíðataxta eftir því sem við á.
4. Aðilar eru sammála um að samkomulag þetta gildi frá 1. janúar 2004 og um óákveðinn tíma. Því má segja upp með eins mánaðar fyrirvara.

Grundartanga 12. janúar 2004

f. h. starfsmanna

f.h. Íslenska járnblendifélagsins ehf.

11.06. Fylgiskjal 7 – Yfirlýsing um forgangsrétt til vinnu

Vegna framkvæmdar gr. 4.02. í kjarasamningi um forgangsrétt, lýsir Íslenska járnblendifélagið yfir eftirfarandi:

1. Á umsóknareyðublaði skal tilgreint, að félagsréttindi í viðkomandi verkalýðsfélagi sé forsenda fyrir ráðningu.
2. Á umsóknareyðublaði er sérstakur reitur, þar sem greina á aðild að verkalýðsfélagi eða umsókn um aðild. Við nýráðningar mun Íslenska járnblendifélagið sjá til þess, að þeir sem þannig greina aðild að viðkomandi verkalýðsfélagi njóti forgangsréttar til starfa.
3. Verkalýðsfélögin hafa aðgang að upplýsingum um umsóknir til þess að grennslast fyrir um félagsaðild umsækjenda. Afhenda skal aðaltrúnaðarmanni afrit af umsókn starfsmanns áður en til ráðningar hans kemur.
4. Við tilfærslu í störfum hjá Íslenska járnblendifélaginu, skulu þeir starfsmenn sem uppfylla þau skilyrði sem krafist er, að jafnaði hafa forgangsrétt fyrir félagsaðild.

Grundartanga 08.12. 1980

11.07. Fylgiskjal 8 – Samkomulag um vinnutilhögun við samfellda vinnu

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

Vinnuskipti og greiðslur verði eins og að framan greinir og leitast við að jafna yfirvinnu milli hópanna.

11.08. Fylgiskjal 9 – Samkomulag um vaktafyrirkomulag fyrir dagvinnuhóp í framleiðslu

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

1. Vinnutími

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

2. Vaktir

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

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

3. Skiladagar

Innifalið í vinnuskyldu eru tveir skiladagar á ári. Þeir skulu boðaðir með 10 daga fyrirvara og eru ætlaðir fyrir fræðslu og þjálfun (2x7,5 klst.).

4. Skipti á vöktum

Í viku 45 hvert ár (fyrsta skipti 2010) verða vaktaskipti ekki á miðvikudegi, í staðinn heldur sama vakt áfram til sunnudags. Næsta vakt byrjar á mánudegi og vinnur til miðvikudags í viku 47. Með þessum hætti er forðast að sama vakt vinnu jól eða áramót mörg ár í röð. Þetta fellur undir vaktakerfi án þess að sérstakar greiðslur komi fyrir.

5. Ferðir

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

6. Orlof

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

Sumarorlof 18 vaktir

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

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

Orlofsfé (%) er samkvæmt kjarasamningi.

7. Heildarfjöldi vinnustunda yfir árið

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

Til að ná 100% starfshlutfalli vantar rúmar 18 klst. uppá vinnuskyldu eins árs. Við þá tíma bætast við 2,5 klst. vegna orlofs. Samtals vantar þá 20,5 klst. á vinnuskil

ársins miðað við fulla töku orlofs skv. grein 6 um orlof. Starfsmenn geta valið á milli þess að skila þessum 20,5 klst. á ári með:

- a) innlögðum tímum, eða
- b) draga þá af vetrarorlofi

Staða tíma verður gerð upp um áramót (fyrsta sinn áramótin 2010/2011).

8. Endurskoðun

Í maí 2010 verði haldinn fundur með starfsmönnum þar sem rætt verður hvort heppilegra verður að vinna 5 og 5 daga í stað 7 og 7 daga.

Nýtt vaktafyrirkomulag hefst 4. nóvember 2009.

Samkomulagið er gert með samþykki Verkalýðsfélags Akraness.

Grundartanga 20. október 2009

11.09. Fylgiskjal 10 –Bókanir og yfirlýsingar

Bókun 1

um slysatryggingar

Ef breytingar verða gerðar árið 2005 á ákvæðum um slysatryggingar í almennum heildarkjarasamningum, sem SA og hlutaðeigandi stéttarfélög eiga aðild að, geta hlutaðeigandi félög í sameiningu, með skriflegri tilkynningu til SA og EÍ. ehf., ákveðið að þær nái einnig til ákvæða kjarasamnings þessa um slysatryggingar. Tekur sú breyting gildi um næstu mánaðamót eftir að tilkynning berst og verður með því hluti kjarasamnings þessa.

Reykjavík, 1.febrúar 2005

Bókun 2

um málefni tengd starfslokum vegna aldurs

Aðilar eru sammála um fara yfir mál tengd flýtingu starfsloka vegna aldurs í ljósi breytinga sem orðið hafa á lögum og kjarasamningum um lífeyrismál landsmanna á undanfórnum árum. Skipuð verði fjögurra manna nefnd, tveir fulltrúar starfsmanna og tveir fulltrúar EÍ, sem fari yfir málið og skili niðurstöðu fyrir 1. des. 2005.

Reykjavík, 1.febrúar 2005

Bókun 3

um hagnaðarhlutdeild

Aðilar hafa komist að samkomulagi um að allur ágreiningur og kröfur í tengslum við hagnaðarhlutdeild falli niður, sbr. bókun stjórnar EÍ ehf. dags. 25. maí 1997, sé leystur með gerð kjarasamnings þessa og að engar frekari kröfur verði gerðar á grundvelli þeirrar bókunar. Hluti samkomulagsins er að í júní 2005 verður starfsmönnum greidd eingreiðsla, kr. 40.000, og að hluti af öryggis- og umhverfisbónus felur í sér endurgjald vegna brottfalls hugsanlegra greiðslna vegna hagnaðarhlutdeildar.

Reykjavík, 1.febrúar 2005

Bókun 4

um starfstengt nám verkafólks

Aðilar eru sammála um að kanna upptöku sérstaks starfsnáms fyrir verkafólk í tengslum við aðra samstarfsaðila á Vesturlandi. Skipuð verði fjögurra manna nefnd, tveir fulltrúar starfsmanna og tveir fulltrúar EÍ, sem fari yfir málið og skili niðurstöðu fyrir 1. des. 2006.

Reykjavík, 1.febrúar 2005

Bókun 5

um endurskoðun á mælikvörðum og viðmiðunum bónuskerfa

Í endurskoðunarefnd verða Ingimundur Birnir og Helgi Þórhallsson tilnefndir af hálfu EÍ og Steinar Guðmundsson og Vilhjálmur Birgisson af hálfu starfsmanna. Aðilar eru sammála um að við fyrstu endurskoðun árið 2005 verði skoðað sérstaklega hvort rétt sé að taka upp hlutfall "seljanlegs efnis" og "tappaðs málms" í stað hlutfalls "seljanlegs efnis" og "útsteipts málms". Að baki þessari breytingu liggur að tæknilegar endurbætur

á árinu 2005 munu leiða til þess að bein vigtun á magni tappaðs málms verður framkvæmanleg. Með því að nota þennan mælikvarða fjölgar þeim þáttum sem starfsmenn geta haft bein áhrif á með vinnu sinni til ávinnings fyrir báða aðila.

Reykjavík, 1.febrúar 2005

Bókun 6

um fyrstu bónusgreiðslu og skoðun bónuskerfa í maí

Gildistaka nýrra bónuskerfa er 1. apríl 2005. Fyrstu greiðslur skv. nýjum bónuskerfum eru þ.a.l. 15. maí. Í ljósi þessarar gildistöku bónuskerfa greiðist hverjum starfsmanni kr. 50.000 í launaútborguninni þann 15. maí. Starfsmenn sem hafa hafið störf eftir 1. desember 2004 fá hlutfallslega greiðslu m.v. starfstíma sinn á tímabilinu 1.12. 2004 til 31.3. 2005. Sérstök skoðun á árangri bónuskerfa skal fara fram fyrir lok maí 2005. Komi í ljós að bónuskerfin eru ekki að skila verulega bættum árangri og þar með hækkandi bónusgreiðslum skal fara fram endurskoðun í samræmi við gr. 3.21.

Reykjavík 14. mars 2005

Bókun 7

um tilfærslu hluta ráðningarsamningsbundinnar greiðslu iðnaðarmanna inn í launataxta

Í 2. gr. samnings dags. 1.2. 2005 voru launataxtar iðnaðarmanna hækkaðir sérstaklega um 1%. Á móti þessari hækkun launataxta var ráðningarsamningsbundið álag vegna niðurfellingar kaupauka iðnaðarmanna, sem verið hefur 2%, lækkað í 1%. Meða samningi dags. í dag verða launataxtar iðnaðarmanna hækkaðir sérstaklega um 1% til viðbótar. Á

móti þessari hækkun launataxta fellur brott ráðningarsamningsbundið álag vegna niðurfellingar kaupauka iðnaðarmanna.

Reykjavík 14. mars 2005

Bókun 8

um samvinnu EÍ og starfsmanna

Markmið samningsaðila er að styrkja og þróa samvinnu milli EÍ og starfsmanna og fulltrúa þeirra. Í því skyni verður sett á fót samráðsnefnd sem í eiga sæti þrír fulltrúar starfsmanna og þrír fulltrúar EÍ.

Með starfi nefndarinnar verður starfsmönnum og fyrirtækinu auðveldað að koma á framfæri ábendingum og aðfinnslum sem reynt verður að leiða til lykta á vettvangi nefndarinnar.

EÍ mun jafnframt auka flæði upplýsinga til starfsmanna, jafnt á vettvangi nefndarinnar sem og beint til starfsmanna og leitast við að kynna starfsmönnum hugmyndir og fyrirtælanir um rekstur fyrirtækisins.

Reykjavík 14. mars 2005

Bókun 9

vegna samanburðar á kjörum ofngæslumanna og verkamanna á 7/7

Félagið og trúnaðarmenn munu á samningstímanum vinna að tillögum um hvernig ná megji sátt um samanburð á kjörum ofngæslumanna og verkamanna á 7/7 vöktum.

Grundartanga 12. maí 2017

Bókun 10

vegna ferða starfsmanna sem búa utan svæðis

Elkem hefur í auknum mæli ráðið starfsmenn sem eiga samkvæmt kjarasamningi ekki kost á skipulögðum ferðum milli Akraness og Grundartanga. Félagið hefur til skoðunar hvernig koma megji til móts við þessa starfsmenn. Tillögur verða kynntar trúnaðarmannaráði fyrir lok árs 2017.

Bókun 11

vegna kallvakta

Ákvæði 1. gr. fylgiskjals 5 breytist og verður: Fyrir hvern helgidag, sem ekki fellur á laugardag eða sunnudag, greiðast 7,5 stundir til viðbótar ef helgidagur fellur á mánudag til fimmtudags en 6 stundir ef helgidagur fellur á föstudag.

Ákvæði 6. greinar fylgiskjals 5 um tímaviðmið kallvakta breytast úr kl. 4.30 í kl. 6.30.

Grundartanga 12. maí 2017

Yfirlýsing 1

um kjarnastarfsemi EÍ ehf.

Ein verðmætasta auðlind fyrirtækisins er sérþekking starfsmanna á framleiðsluþáttum og búnaði. Það er grundvallaratriði að slík þekking á kjarnastarfsemi fyrirtækisins haldist

innan þess. Í því ljósi verður ekki um úthýsingu á kjarnastarfsemi fyrirtækisins að ræða á samningstímanum.

Bókun 12

um vinnuskyldu starfsmanna á dagvöktum

3. gr. í fylgiskjali 10 fellur út. Ákvæði 6. gr. breytist og verður: Sumarorlof : 20 vaktir.

Yfirlýsing 2

um stofnun Elkem-skólans

Settur verður á laggirnar Elkem-skóli. Grunn nám mun spanna 3 annir og gefur að lokinni útskrift 5% launahækkun. Framhaldsnám mun spanna 3 annir og gefur að lokinni útskrift 5% launahækkun. Námið mun fara fram bæði í eigin tíma nemenda og í greiddum tíma til hálf. Lønnaðarmenn geta lokið framhaldsnámi. Nánara fyrirkomulag verður ákveðið í samráði við fulltrúa starfsmanna og fyrirtækisins með þarfir og væntingar hagsmunaaðila að leiðarljósi. Stefnt er að því að fyrsti hópurinn útskrifist vorið 2019.

Grundartanga 12. maí 2017



