

SAMNINGUR III.

12. janúar 2023.

milli

Kerfóðrunar ehf annars vegar

og

hlutaðeigandi verkalýðsfélaga hins vegar, þ.e.

Verkalýðsfélagsins Hlífar, VM Félags vélstjóra og málmþæknimanna og

FIT Félag iðn- og tæknigreina.

Undirbúið til útgáfu í janúar 2023 hjá Kerfóðrun í samvinnu við aðila að þessum samningi.

Unnið úr samningi II. og samningum gerðum til 12. Janúar 2022. um kaup og kjör starfsmanna hjá Kerfóðrun ehf. í Straumsvík.

EFNISYFIRLIT:

Bls.

Efnisyfirlit

1. KAFLI	6
1.1 Gildissvið	6
1.2 Forgangsréttur til vinnu	6
1.3 Skilgreiningar	6
2. KAFLI	9
2.1 Skráning vinnutíma	9
2.2 Mætingar	9
2.3 Matar- og kaffihlé	10
2.4 Lágmarkshvöld og hámark yfirvinnu	11
2.5 Vinnufyrirkomulög	14
2.6 Virkur vinnutími	16
2.7 Sérstakar vaktir	17
3. KAFLI	18
3.1 Laun	18
3.2 Ábyrgðarálag	20
3.3 Námskeiðsauki	20
3.4 Yfirvinnugreiðslur	20
3.5 Frádráttur launa	21
3.6 Tilfærsla milli starfa	21
3.7 Laun flokksstjóra	21
3.8 Starfsaldurshækkningar launa	22
3.9 Lausráðnir starfsmenn	23
3.10 Kaup og kjör iðnnema	24
3.12 Lámarkslaun	25
4. KAFLI	26
4.1 Orlof	26

4.2 Aukafríðagar.....	27
4.3 Sérstök frí án greiðslu.....	28
4.4 Orlofssjóðir.....	29
4.5 Veikindi í orlofi.....	29
5. KAFLI.....	30
5.1 Launagreiðslur.....	30
5.2 Regluleg læknisskoðun á starfsfólki.....	32
5.3 Læknisvottorð.....	32
5.4 Greiðslur í sjúkrasjóði.....	32
5.5 Slysátryggingar.....	33
6. KAFLI.....	36
6.1 Iðgjöld.....	36
6.2 Sérstakur lífeyrir við flýtt starfslok.....	36
6.3 Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar orðast svo:.....	37
7. KAFLI.....	38
7.1 Ferðir.....	38
7.2 Ferðapeningar.....	38
7.3 Öryggisreglur, verkfæri, vinnutæki og hlífðarföt.....	38
7.4 Innheimta félagsgjalda.....	39
7.5 Uppsagnarfrestur.....	39
7.6 Forföll starfsmanna.....	40
7.7 Fæði.....	40
7.8 Fataskápar.....	40
7.9 Hreinlæti.....	41
7.10 Hjúkrunargögn.....	41
7.11 Trúnaðarmenn.....	41
7.12 Breytingar á vinnutilhögun.....	42
7.15 Öryggismál.....	42
8. KAFLI.....	43
8.1 Aðild að verkalýðsfélögum.....	43
8.2 Kynning samningsákvæða.....	43
8.3 Vinnustöðvanir.....	43

8.5 Gildistími og lokaákvæði.....	45
RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA.....	46
YFIRLÝSING.....	55

1. KAFLI

INNGANGUR

1.1 Gildissvið

Samningur þessi tekur til allra er starfa starfsmanna Kerfóðrunar ehf, hverju nafni sem þau nefnast, sbr. þó fskj. (1).

1.2 Forgangsréttur til vinnu

Kerfóðrun ehf skuldbindur sig til að láta þá, sem eru fullgildir félagsmenn í hlutaðeigandi verkafélögum og samböndum, hafa forgangsrétt til þeirrar vinnu, er um ræðir í grein 1.1. hverja á sínu starfssviði, enda séu þeir hæfir til þess starfs, sem um er að ræða og hafi tilskilin réttindi, þar sem þeirra er krafist.

1.3 Skilgreiningar

1.3.1 Reglulegur vinnutími:

Vinnutími samkvæmt gr. 2.5.

1.3.2 Virkur vinnutími:

Vinnutími, að frádregnum matarhléum, sbr. gr. 2.6.

1.3.3 Dagvinna:

Vinnufyrirkomulag samkvæmt lið 2.5.4.

1.3.4 Reglulegar vaktir:

Vaktavinna samkvæmt vaktatöflu á viðkomandi vinnustað samkvæmt liðum 2.5.1 - 2.5.3.

1.3.5 Aukavakt:

Vakt, sem vaktavinnumaður gegnir umfram reglulegar vaktir samkvæmt vaktatöflu.

1.3.6 Sérstakar vaktir:

Tímabundin vaktavinna samkvæmt 2.7.

1.3.7 Yfirvinna:

Vinna utan reglulegs vinnutíma.

1.3.8 Stórhelgavinna:

Öll yfirvinna, sem unnin er umfram reglulegan vinnutíma á eftirtöldum stórhelgidögum, greiðist með 1,375% af mánaðarlaunum viðkomandi launaflokks: Nýársdagur, föstudagurinn langi, páskadagur, hvítasunnudagur, 17. júní, aðfangadagur jóla frá kl. 12:00, jóladagur og gamlársgangur frá kl. 12:00.

1.3.9 Matar- og kaffihlé samkvæmt gr. 2.3.:

Tími, sem líður frá því að starfsmaður hættir vinnu, uns hann hefur vinnu á ný. Þó má leyfa frávik, þegar starfsmenn eru við vinnu óeðlilega langt frá næstu kaffistofu, svo sem í aðveitustöð.

Matar/kaffis skal að jafnaði neytt í þeim matsal/kaffistofu, sem næst er þeim stað, þar sem unnið er hverju sinni.

1.3.10 Grunnlaun:

Laun samkvæmt gr. 3.1.1

1.3.11 Föst laun:

Grunnlaun að viðbættu starfsaldurshækkun og vaktaálagi samkvæmt vinnufyrir-komulagi

1.3.12 Regluleg laun

Föst laun að viðbættum flokkstjóraálagi og námskeiðsálagi, nýtingar-, gæða-, öryggis-, og umgengisbónus og ábyrðarálagi þar sem það á við.

1.3.13 Námskeiðsálagi

Launahækkun vegna námskeiðssóknar eins og nánar er lýst í fylgiskjali (18) og gr. 3.3.

1.3.14 Aukafrídagar

Frídagar samkvæmt 4.2. aðrir en sunnudagar.

1.3.15 Fastráðinn starfsmaður:

Starfsmaður, sem lokið hefur reynslutíma og verið ráðinn ótímabundið með ráðningarbréfi og nýtur fullra réttinda samkvæmt kjarasamningi.

1.3.16 Tímabundið ráðinn starfsmaður:

Starfsmaður, sem ráðinn er í tiltekinn tíma til afleysinga eða sérstaks verkefnis, og nýtur fullra réttinda samkvæmt kjarasamningi.

1.3.17 Lausráðinn starfsmaður:

Starfsmaður, sem ráðinn er til mjög skamms tíma, allt niður í 1 dag eða hluta dags, vegna sérstaks álags á einhverjum vinnustað, og nýtur réttinda samkvæmt gr. 3.9 í kjarasamningi. Slík ráðning skal að jafnaði ekki vara nema 2 vikur, ella komi til tímabundinnar ráðningar, eða fastráðningar, eftir því sem við á.

1.3.18 Flokksstjórar:

Flokksstjórar eru starfsmenn, sem vinna með og segja samstarfsmönnum til verka eftir fyrir mælum verkstjóra. Í fjarveru verkstjóra eru flokksstjórar staðgenglar þeirra, eftir því sem við á á hverjum tíma og vinnustað.

1.3.19 Starfsdeild

Hver starfsdeild getur skipst í smærri hópa sem vinna á mismunandi vinnufyrirkomulögum.

1.3.20 Bætivakt

Vakt sem vaktavinnumaður á þrískiptum vöktum gegnir utan vaktatöflu til þess að skila umsömdum árlegum virkum vinnutíma (áður nefnd vöntunavakt)

1.3.21 Launatímabil

Launatímabil hefst 23. hvers mánaðar kl. 00:00 og lýkur 22 dags. næsta mánaðar kl. 24.00.

1.3.22 Sjálfstjórnunarálag

Sjálfstjórnunarálag sem greitt hefur verið til vaktamanna fellur niður þegar settir verða fastir flokkstjórar á vöktum. Breytingu þessa þarf að tilkynna með 4 vikna fyrirvara.

2. KAFLI

VINNUTILHÖGUN.

2.1 Skráning vinnutíma.

Vinnutími telst frá því, að starfsmaður kemur til vinnu samkvæmt kvaðningu verkstjóra og þar til hann hættir vinnu, að frádregnum matartímum í dagvinnu. Þegar um fataskipti er að ræða, skulu starfsmenn hafa fataskipti, áður en vinnutími hefst og ekki aftur fyrir en vinnutíma er lokið. Upphaf og lok vinnutíma miðist við stimplun í tímaskráningarkerfi. Í undantekningartilvikum við sérstaklega óhreinleg störf er verkstjóra heimilt að víkja frá ofangreindri meginreglu, enda sé verkefni starfsmanna lokið og þeir leggi ekki af stað heimleiðis, fyrir en vinnutíma er lokið. Við vaktaskipti er starfsmönnum í kerskála heimilt að viðhafa samskonar vinnutilhögun og framkvæmd er í matarhléi, þ.e. skiptivinnu. Þó skal það ekki gilda fyrir lengri tíma en 6 mín. Þetta ákvæði gildir þó ekki, ef sérstakar ástæður hamla, að dómi verkstjóra.

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. Vanrækt fyrsta 1/2 klukkustund að morgni eða hluti úr henni dregst frá launum á yfirvinnulaunum. Þegar

starfsmaður er kvaddur til vinnu, sem ekki er í beinu samhengi við daglega vinnu hans, skal hann fá greidd laun fyrir a.m.k. 4 klst. nema reglulegur vinnutími hefjist innan 4 klst. Ef starfsmaður er beðinn að vinna yfirvinnu þegar minna en 1 klst er til loka dagvinnu eða vaktar skal greiða 1 klst á yfirvinnulaunum umfram þann tíma sem unnið er ef unnið er skemur en 3 klst. Þó skal greiða að lágmarki 2 klst. Þetta á þó ekki við um starfsmenn á kallvöktum sem alla jafna er ekki falin yfirvinna þær vikur sem þeir sinna kallvakt.

2.2 Mætingar

Starfsmenn skulu mæta stundvíslega til vinnu sinnar, einnig eftir matar- og kaffihlé. Sé um ítrekaða óstundvísi að ræða dregst fyrsta 1/2 klst. frá launum eins og um yfirvinnu væri að ræða.

2.3 Matar- og kaffihlé

Í reglulegum vinnutíma er veitt 30 mín. matarhlé en engin kaffihlé. Þó skal starfsmönnum gefast kostur á að fá sér kaffi í afdrepum fyrir þá í eðlilegum vinnuhléum án truflunar á starfsemi. Sé yfirvinna áætluð, skal þeim gefinn kostur á að taka kaffihlé kl. 15:45. Þegar starfsmenn eru afskráðir úr vinnu og minna en 15 mín. eru til næsta matar- eða kaffihlés í yfirvinnu, skulu þau matar- og kaffihlé greiðast til viðbótar hinum unna tíma. Undanskilin eru kaffihlé í upphafi yfirvinnu og kvöldmatarhlé.

2.3.1 Dagvinnumenn

Sé unnin yfirvinna skulu kaffihlé vera kl. 00:00 - 00:15, kl. 05:00 - 05:15, kl. 07:00 - 07:15, kl. 09:30 - 09:50, kl. 15:30 - 15:50 og kl. 22:00 - 22:15. Í yfir- og stórhelgavinnu skulu matarhlé vera kl. 03:00 - 04:00, kl. 12:00 - 13:00 og kl. 19:00 - 20:00. Ef unnið er í matarhléum á reglulegum vinnutíma, skal það greitt sem yfirvinna. Matar- og kaffihlé eða hlutar úr þeim, sem falla inn í vinnutímabil í yfirvinnu, reiknast sem vinnutímar. Sé unnið í þeim, skal greiða til viðbótar vinnutímanum og með sömu launum, 15 mín. fyrir hvert kaffihlé og 1 klst. fyrir hvert matarhlé, og skal það einnig gert, þótt skemur sé unnið.

2.3.2 Vaktavinnnumenn

Ef vaktavinnumaður vinnur fram yfir vaktina, skal hann fá 15 mín. kaffihlé við upphaf yfirvinnu og 30 mín. matarhlé, sem næst miðri aukavaktinni, ef svo lengi er unnið. Sé unnin aukavakt eða sérstök vakt, veitast ekki önnur kaffi- eða matarhlé en venja helgar á þeirri vakt, sem unnin er, en starfsmenn skulu fá greitt sem svarar 6 mínútum fyrir hverja unna klst. að frádregnum veittum matar- og kaffihléum. Tilsvarandi regla gildir fyrir vaktavinnnumenn á tvískiptum vöktum, sem vinna fram yfir síðdegisvakt.

2.4 Lágmarkshvöld og hámark yfirvinnu

2.4.1.

Vinnutími starfsmanna skal haga þanning að á hverjum sólahring, reiknað frá byrjun vinnudags vaktar), fái þeir a.m.k. 11 kl. samfellda hvíld. Óheimilt er að vinna lengur samfellt en 13 kl. nema einhver af sérstökum undantekningarákvöðum samkomulags þessa eigi við.

2.4.2.

Heimilt er þó að haga vöktum þanning, að samfelld hvíld fari niður í 8 kl. t.d. þegar um er að ræða hoppvaktir.

2.4.3.

Einning er heimilt, ef nauðsinlegt er að vaktavinnumaður vinni aukavakt að samfelldur hvíldartími nái ekki 11 kl. án þess að ákvæði gr. 2.4.2. eigi við. Skal þá veita frí síðar sem nemur 1 1/2 kl. á reglulegum launum fyrir hverja kl. sem hvíldin skerðist. Vinni starfsmaður það lengi á undan frídegi eða helgi að ekki náist 11 kl. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags skal fara með það á sama hátt. Ef um er að ræða 16 kl. vinnulotu skal undantekningarlaust veita 11 kl. hvíld í beinu framhaldi af vinnunni án skerðingar á rétti til reglulegra launa.

2.4.4.

Ef unnið er að björgun verðmæta undan skemmdum, t.d. við straumrof eða bilanir í þýðingarmiklum búnaði, eða við framkvæmd nauðsynlegra öryggisráðstafana, má lengja vinnulotu í allt að 16 kl. og skal þá veita 11 klst. hvíld í beinu framhaldi af vinnunni á skerðingar á rétti til reglulegra launa.

Sé starfsmaður sérstaklega beðinn að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð er heimilt að fresta hvíldinni og veita frí síðar sem nemur 1 1/2 klst. á reglulegum launum fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Sé starfsmaður sem ekki vinnur á þrískiptum vöktum kvaddur til vinnu eftir kl. 2300 og næturvinna hans stendur í sex stundir eða lengur skal hann eiga rétt á 11 stunda hvíld að vinnu lokinni án skerðingar á reglulegum launum.

Um útköll á kallvöktum gildir sérstök ákvæði, sbr. gr. 2.8. Undir engum kringustæðum er heimilt að stytta samfellda hvíld eftir 16 klst. vinnulotu niður fyrir 8 klst. Frí samkvæmt 2.4.3. og 2.4.4. gr. skal telja til áunnins frítíma 24/32. sbr. gr. 2.4.8

2.4.5.

Verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem veðurs eða annara nátturuaflla, slysa orkuskorts, bilana í vélum, tækjum eða öðrum búnaði eða annari tilsvareandi ófyrirséðra atburða, má víkja frá ákvæðum gr.

2.4.1. að því marki sem nauðsinlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón, þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju. Gildir þetta hvort heldur atvik þessi eiga við fyrirtækið sjálft eða viðskiptaaðila þess. Um hámarksvinnutíma, hvíld og kaupgreiðslur vísast til gr. 2.4.4.

2.4.6.

Á hverju 7 daga tímabili skulu starfsmenn hafa a.m.k. einn vikulegan frídag, sem tengist beint daglegum samfelldum hvíldartíma svk. gr. 2.4.1, og skal við það miðast, að vikan hefjist á mánudegi, en hjá vaktarmönnum á fyrsta degi í vaktasyrpu.

Að svo miklu leyti sem því verður við komið skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi. Þó má fresta vikulegum frídegi starfsmanna, þar sem slík frávík eru nauðsynleg, svo sem hjá þeim sem vinna að öryggismálum og varðveislu verðmæta. Má þá haga töku frídaga þanning, að teknir séu tveir frídagar saman aðra hverja helgi (laugardag og sunnudag). Falli frídagar aftur á móti á virkan dag vegna ófyrirséðra orsaka, skerðir það eki rétt starfsmanna til reglulegra launa.

2.4.7.

Þegar ákvarðanir eru teknar um undanþágu svk. samkomulagi þessu, skal það gert að höfðu samráði við viðkomandi öryggistrúnaðarmann, enda sé starfsfólk fúst að vinna.

2.4.8.

Starfsmenn skulu ekki vinna meiri yfirvinnu en sem svarar 24 klst. viðveru í sömu viku og 86 klst. viðveru á sama launatímabili. Vinni starfsmaður lengur skal hann fá frí á föstum launum í jafnlangan tíma og viðvera hans fór fram úr ofangreindum mörkum. Þetta frí er veitt í samráði við verkstjóra þannig að það valdi sem minnstri röskun í starfsemi fyrirtækisins. Ofangreint hámark yfirvinnu gildir þó ekki ef sérstakar aðstæður ríkja við rekstur álversins, svo sem vegna orkuskorts.

Vika í ofangreindum skilningi er kl. 00:00 á mánudegi til kl. 24:00 næsta sunnudag á eftir.

Trúnaðarmenn eiga rétt á öllum upplýsingum um viðverutíma starfsmanns ef starfsmaður samþykkir.

2.5 Vinnufyrirkomulög

Eftirfarandi vinnufyrirkomulög má nota fyrir hina ýmsu starfshópa og hluta þeirra. Telji fyrirtækið æskilegt að geta tekið upp nýtt vinnufyrirkomulag til viðbótar þeim sem þegar eru umsamin skulu aðilar leitast við að ná samkomulagi um það. Náist ekki samkomulag tekur það ekki gildi en skal rætt sérstaklega við næstu endurnýjun kjarasamnings. Um breytingar á notkun umsaminna vinnufyrirkomulaga gildir að fyrirtækið getur ákveðið slíkar breytingar fyrir einstaka starfshópa eða hluta þeirra með tveggja vikna fyrirvara. Eigi einstakir starfsmenn óhægt um vik að breyta vinnutíma sínum með þeim fyrirvara skal tekið tillit til óska um lengri fyrirvara eftir því sem kostur er á. Fyrirtækið getur ákveðið að slíta vöktum með fjögurra vikna fyrirvara.

Vaktaálag skal reiknað út frá eftirfarandi grunni:

Dagur/tími Álag í %

Mánudaga til og með föstudögum

frá kl. 08:00 - 16:00. 0

Mánudaga til og með föstudögum

frá kl. 16:00 - 24:00 33

Laugardaga og sunnudaga

frá kl. 08:00 - 24:00 55

Alla daga frá kl. 00:00 - 08:00 60

Sjá annars fylgiskjal (4) með vaktatöflum.

- 2.5.1 Þrískiptar vaktir alla daga ársins
(5 hópar).
Vinnutími: 00:00 - 08:00, 08:00 - 16:00,
16:00 - 24:00.
Vaktaálag 38,33%.
- 2.5.2 Tvískiptar vaktir alla daga ársins
(3 hópar).
Vinnutími 08:00 - 16:00, 16:00 - 24:00
Vaktálag 27,5%.
- 2.5.3 Tvískiptar vaktir 5 daga vikunnar
mánudaga til föstudaga.
Vinnutími: 08:00 - 16:00, 16:00 - 24:00
Aukafríðagar skulu unnir.
Vaktaálag 16,5%.
- 2.5.4 Dagvinna 5 daga vikunnar.
Vinnutími: mánudaga til föstu-
daga 08:00 - 16:00.
- 2.5.5 Tvískiptar vaktir 5 daga vikunnar
Mánudag til föstudag
Vinnutími: 08:00 – 16:00, 16:00 – 24:00
Aukafríðagar skulu veittir
Vaktaálag 16,5%

- 2.5.6 Tvískiptar vaktir 4 daga vikunnar
- Mánudag til fimmtudaga
- Vinnutími: 08:00 – 16:00, 16:00 – 24:00
- Föstudaga
- Vinnutími: 08:00 – 16:00
- Aukafríðagar skulu veittir
- Vaktaálag 13,8 %

Starfsheiti sem eiga við greinar 2.5.1. til 2.5.6. eru iðnaðarmenn og verkamenn

Ákveði Kerfóðrun ehf að taka upp vinnufyrirkomulag 2.5.2 er Kerfóðrun heimilt að breyta því þannig að aukafríðagar séu veittir og breytast þá tengdar greinar

2.6 Virkur vinnutími

Virkur vinnutími telst sá tími sem starfsmaður er við störf. Dagleg viðvera á vinnustað er virkur vinnutími að viðbættum hléum frá vinnu. Viðverutími starfsmanns er 8 tímar á dag en reiknast sem 7,17 virkir vinnutímar á dag. Virkur vinnutími starfsmanna á viku skal vera í samræmi við gr. 2.5 sem hér segir:

Samkvæmt gr. 2.5.1 - 2.5.2	36 klst. og 0 mín.
Samkvæmt gr. 2.5.3.	37 klst. og 05 mín.
Samkvæmt gr. 2.5.4.	35 klst. og 50 mín.
Samkvæmt gr. 2.5.5 -2.5.6	37 klst. og 05 mín.

Vaktir eru unnar samkvæmt vaktatöflum, sjá fskj. (4).

Vinnutímastyttingarfrí skal vera samkvæmt fskj. (4).

2.7 Sérstakar vaktir.

2.7.1

Nauðsynlegt getur verið að dagvinnumenn gangi tímabundið vaktir er sérstaklega stendur á. Slíkar vaktir geta verið þrískiptar eða tvískiptar. Skal ákvörðun um að taka upp vaktir kynnt viðkomandi trúnaðarmanni strax og hún liggur fyrir og með a.m.k. þriggja daga fyrirvara sé þess nokkur kostur.

2.7.2

Í forföllum vaktavinnumanns skal dagvinnumaður standa reglulega vakt eina eða fleiri vaktir í senn, sé þess óskað.

2.7.3

Um greiðslur fyrir sérstakar vaktir samkvæmt 2.7.1 gildir eftirfarandi:

Fyrir tímabilið frá kl. 00:00 á mánudegi til kl. 24:00 á föstudegi greiðist samkvæmt 2.5.1 fyrir þrískiptar vaktir og samkvæmt 2.5.2 fyrir tvískiptar vaktir.

Vinnutími sem fellur utan viðkomandi 8 klst. vaktar, svo og tímabilið frá kl. 00:00 á laugardegi til kl. 24:00 á sunnudegi og vinna á aukafrídögum greiðist sem yfirvinna vaktavinnumanns. Þessi yfirvinna, að því marki sem hún er innan vinnuskyldu, skal þó ekki talin með í útreikningi vegna hámarks yfirvinnu, sbr. 2.4. Ef fyrsta dagvakt innan tímabils sérstakra vakta hefst minna en 10 klst. eftir að vinnu viðkomandi dagvinnumanns lauk greiðist sú vakt sem yfirvinna. Sama gildir ef fyrsta kvöld- eða næturvakt hefst minna en 15 klst. eftir að vinnu viðkomandi dagvinnumanns lauk. Í ofangreindum tilvikum telst nýtt tímabil sérstakra vakta hefjast ef vinnufyrirkomulag vaktanna breytist.

Þegar vöktum er slitið skal lágmarkshvöld vera 11 klst. Sé starfsmaður kvaddur til vinnu áður en lágmarkshvöld er náð skal veita 1.5 klst. frí á reglulegum launum fyrir hverja klst. sem á 11 klst. hvíld vantar. Fríi þessu skal bætt við fríainneign 24/40 sbr. gr. 2.4.8.

Þegar starfsmenn hafa skilað fullri vinnuviku og nauðsynlegt er að hefja sérstakar vaktir um helgi skal eftir föngum reynt að taka tillit til óska starfsmanna um fyrstu vakt hvers og eins.

2.7.5

Fyrir vaktir dagvinnumanns skv. 2.7.2 greiðist vaktaálag samkvæmt vaktaálagsgrunni en á laugardögum, sunnudögum og aukafrídögum greiðist þess í stað eins og um yfirvinnu dagvinnumanns væri að ræða.

3. KAFLI

LAUNAÁKVÆÐI

Launaflokkar skulu vera eins og sýnt er í gr. 3.1.1 og skal starfsmönnum raðað í þá eins og sýnt er á fskj. (2). Laun iðnnema skulu vera svo sem segir í gr. 3.10.

Allir síðast gildandi kjarasamningar aðila framlengjast til 30. nóvenber árið 2000 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast falla þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar

3.1 Laun

3.1.1 Grunnlaun

Frá 1. júní 2021 verða grunnlaun eftirfarandi:

Launa- flokkur	Grunnlaun kr./mán.
1	417662
10	527.836
20	554.229

1. júní 2022 hækka grunnlaun um 5,6%, 1. júní 2023, 1. júní 2024, 1. júní 2025, 1. júní 2026 hækka laun í sama hlutfalli og laun hjá Rio Tinto á Íslandi gera.

Ef samningi milli Rio Tinto á Íslandi og hlutaðeigandi verkalýðsfélaga verður sagt upp á samningstímanum, gildir það sama um samning þennan. Hann fellur þá sjálfkrafa úr gildi á sama tíma og samningur Rio Tinto á Íslandi.

3.1.2 Föst laun

Föst laun eru mánaðar laun sem bætt er við þau starfsaldurshækkunar- og vaktaálagi eftir því sem við á.

3.1.3 Regluleg laun

Regluleg laun eru fundin sem föst laun að viðbættu námskeiðsálagi, flokkstjórnarálagi, nýtingar-, gæða-, öryggis-, og umgengisbónus og ábyrgðarálagi þar sem það á við.

3.1.4 Orlofsuppbót og desemberuppbót

Starfsmaður sem í apríllok hefur unnið samfleytt hjá Kerfóðrun ehf í 20 vikur eða lengur skal fá greidda orlofsuppbót í fyrstu útborgun í juni. Starfsmenn sem í nóvenberlok hefur unnið í fyrstu samfleytt hjá Kerfóðrun í 20 vikur eða lengur skal fá greidda desemberuppbót í fyrstu útborgun í desember. Orlofs- og desemberuppbót skal hvor um sig nema kr. 230.581 og skulu uppbæturnar taka sömu hækkunum og grunnlaun 10. launaflokks.

Starfsmenn með skemmri starfstíma og þeir sem ráðnir eru í hlutastarf fá hlutfallslegar greiðslur að undanskildum þeim sem starfa samkvæmt fylgiskjali (10) sjá lið 6.1.

3.1.5 Greiðsla launa

Greiðsla launa skal fara fram fyrsta dag hvers mánaðar, en ef fyrsti dagur er frídagur skal greiða út síðasta virka dag mánaðar. Launatímabilið er frá kl. 00:00 fyrsta dags mánaðar til kl. 24:00 síðasta dags mánaðar. Viðmiðunartími vegna greiðslu yfirvinnu, veikinda, orlofs og annarra fjarvista er frá 23 dags mánaðar til 22 dags næsta mánaðar. Heimilt er Kerfóðrun að greiða laun inn á reikning viðkomandi starfsmanns í banka eða sparisjóði, sem starfsmaður vísar á.

3.2 Ábyrgðarálag

Starfsmenn sem ekki gegna stjórnunarstöðum, en bera ábyrgð í starfi sínu umfram það sem almennt gerist í starfsgrein þeirra, geta fengið annað hvort 2 eða 4% álag, ábyrgðarálag, á laun sín. Með launum er átt við föst laun, námskeiðsauka, yfirvinnu og flokkstjórnarálag.

Ábyrgðarálag er ákvarðað á grundvelli mats yfirmanns sem þekki vel til starfa starfsmanns og háð staðfestingu framkvæmdarstjóra.

Árlega skulu teknar saman upplýsingar um heildarfjölda manna sem fá ábyrgðarálag á laun og meðalálag í heild. Þá fylgi þessum upplýsingum listi yfir þá þætti sem legið hafa til grundvallar ábyrgðarálagi.

3.3 Námskeiðsauki

Starfsmenn sem sótt hafa námskeið sem gera þá hæfari til að gegna starfi sínu fá greiddan námskeiðsauka allt að 4% eins og nánar er lýst í fylgiskjali (9). Námskeiðsauki greiðist á sama grunn og bónusar sbr. gr. 3.2 að undanskildum kaupaukum og fatapeningum. Námskeiðsauki greiðist einnig ofan á bónusa af þessum grunni.

3.4 Yfirvinnugreiðslur

Yfirvinna skal vera 1,0385% af mánaðarlaunum viðkomandi launaflokks án vaktaálags. Stórhelgi-dagavinna skal greidd af sama grunni með 1,375% af mánaðarlaunum viðkomandi launaflokks.

Greiðsla fyrir kallvaktir skal vera 27,5% af dagvinnutímakaupi viðkomandi manns fyrir hverja klst. á kallvakt.

Breyting á þessari grein tekur gildi fyrir launaútborgun í febrúar 2022.

3.4.1

Grunnlaun hvers starfsmanns miðað við klukkustund í dagvinnu skulu fundin með því að deila tölunni 156 í mánaðargrunnlaun viðkomandi launaflokks þar með talið vaktavinnufólks

Yfirvinna skal greidd samkvæmt tímaskráningu, enda hafi hún verið unnin samkvæmt beiðni verkstjóra.

3.4.3 Ráðning í yfirvinnu

Ef vinna þarf yfirvinnu allt að 4 klst. fram yfir lok venjulegs vinnutíma til þess að ljúka tilteknu verki skal yfirvinnan að jafnaði boðin þeim er var í verkinu. Aukavöktum og annarri yfirvinnu skal að öðru leyti 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, er þeir eru á kallvakt.

3.5 Frádráttur launa

Þegar starfsmaður er fjarverandi í ólaunuðu leyfi skerðast föst laun hlutfallslega miðað við þann fjölda daga/vakt sem hann annars hefði unnið á viðkomandi tímabili.

Við skammtímafjarveru í ólaunuðu leyfi, þ.e. fjarveru innan við 2 vikur, gildir að föst laun skerðist um 1/10 hluta tveggja vikna launa fyrir hvern dag/vakt fjarverunnar sem hann annars hefði unnið á viðkomandi launatímabili.

3.6 Tilfærsla milli starfa.

Vaktavinnumenn, sem fluttir eru í annað starf (dagvinnu), skulu halda óskertum vaktalaunum eins og uppsagnarfrestur segir eftir að þeim hefur verið tilkynntur flutningurinn, og skal það einnig gert þótt þeir taki strax við hinu nýja starfi. Í tilvikum samkvæmt þessari grein þarf ekki að miða við mánaðamót.

Verði samkomulag um tilfærslu að ósk starfsmanns, sem felur í sér lækkun á launum, tekur slík lækkun gildi frá tilfærsludegi. Allar beiðnir um tilfærslur skulu vera skriflegar. Verkstjóra er heimilt að setja menn tímabundið til annarra starfa en þeir eru ráðnir til, enda eigi við áðurgreind ákvæði um kröfur til menntunar, réttinda og launa.

3.7 Laun flokksstjóra

Regluleg laun flokksstjóra skulu vera 15% hærri en þeir ella eiga rétt á. Gegni starfsmenn tímabundið störfum flokksstjóra ber þeim slíkt flokksstjóraálag á meðan, enda gegni þeir þessum störfum að minnsta kosti hálfan vinnudag (vakt). Heimilt er að láta starfsmann gegna reglulega störfum flokksstjóra hluta launatímabils, t.d. á kvöld,- nætur- eða helgarvöktum og er flokksstjórnarálag einungis greitt fyrir þær vaktir. Flokksstjórar eða aðrir almennir starfsmenn sem er falið að leysa af verkstjóra/yfirmenn af skulu fá 25% álag (í stað 15%). Fyrir afleysingu skv. framangreindu greiðist að lagmarki fyrir heilan vinnudag (vakt)

3.8 Starfsaldurshækkunir launa

3.8.1

Starfsmenn eiga rétt á, að laun þeirra verði hærri miðað við starfsaldur en þeir eiga rétt á sem hér segir:

Eftir	6 mán.	5%	hærri en byrjunarlaun viðkomandi launaflokks				
Eftir	1 ár	9%	-	-	-	-	-
Eftir	2 ár	11%	-	-	-	-	-
Eftir	3 ár	13%	-	-	-	-	-
Eftir	4 ár	15%	-	-	-	-	-
Eftir	5 ár	17%	-	-	-	-	-
Eftir	10 ár	19%	-	-	-	-	-

3.8.2

Iðnaðarmenn sem hafa 2 ára sveinsbréf eða eldra, þegar þeir hefja störf hjá Kerfóðrun, skulu eiga rétt á 5% hærri grunnlaunum en viðkomandi launaflokkur segir til um. Iðnaðarmenn sem hafa 5 ára sveinsbréf eða eldra, þegar þeir hefja störf hjá Kerfóðrun, skulu eiga rétt á 8% hærri grunnlaunum en viðkomandi launaflokkur segir til um. Síðan eiga þeir rétt á starfsaldurshækkunum miðað við starfsaldur hjá Kerfóðrun, sem aðrir starfsmenn. Á sama hátt skulu verkamenn sem unnið hafa hjá Kerfóðrun samfellt í 5 ár eiga rétt á 3% hærri grunnlaunum en viðkomandi launaflokkur segir til um.

Þeir iðnaðarmenn sem ekki hafa 2 eða 5 ára sveinsbréf er þeir hefja störf hjá Kerfóðrun, skulu fá sömu launahækkun þegar tvö eða fimm ár eru liðin frá sveinsprófi, auk starfsaldurhækkana sem aðrir starfsmenn.

3.8.3

Starfstími manna, sem ráðnir eru til sumarafleysinga, er lagður saman, og þegar samanlagður starfstími nær þeim mörkum, sem greinir í töflu 3.8.1, fá þeir starfsaldurshækkunir samkvæmt henni. Sama gildir, ef þeir eru fastráðnir hjá Kerfóðrun ehf.

3.8.4

Starfsmenn, sem hætt hafa störfum að eigin frumkvæði, eða vegna þess að þeir voru ráðnir tímabundið eða til sérstakra verkefna, en hafa að þeim tíma/verkefni loknu hætt störfum samkvæmt ráðningarsamningi, skulu, séu þeir endurráðnir innan eins árs, halda þeim réttindum, er þeir höfðu áunnið sér á fyrra ráðningartímabili sínu. Á sama hátt skulu áunnin réttindi taka gildi eftir eins mánaðar starf, ef starfsmaður er endurráðinn eftir meira en eitt ár, en innan 3ja ára. Sé starfsmaður endurráðinn eftir 3 ár en innan 5 ára skulu fyrri réttindi taka gildi eftir 6 mánaða starf. Í tilvikum samkvæmt þessari grein er allur starfstími starfsmanns lagður saman og gildir hann um öll samningsákvæði þar sem starfstími er skilyrtur.

3.8.5

Starfsmaður sem hætt hefur störfum hjá Kerfóðrun ehf að eigin ósk skal, ef hann er endurráðinn, ávinna sér rétt til hækkaðra launa vegna starfsaldurs 12 mánuðum eftir endurráðningu. Þetta gildir þó aðeins einu sinni á starfsferli manns hjá Kerfóðrun ehf.

3.9 Lausráðnir starfsmenn

Eftirfarandi ákvæði skulu gilda gagnvart lausráðnum verka- og skrifstofumönnum, sem starfa tímabundið þ.á.m. við afleysingar á vegum Kerfóðrun ehf, sbr. gr. 1.3.18, svo og iðnaðarmönnum, sem ráðnir eru til Kerfóðrun ehf til afleysinga.

3.9.1

Tímalaun skulu vera í samræmi við samning þennan, enda skulu vinnutími og kaffihlé vera samkvæmt samningi þessum.

3.9.2

Hafi menn starfað lengur en mánuð hjá Kerfóðrun ehf, fái þeir viku uppsagnarfrest, enda hafi þeir ekki verið ráðnir til ákveðins verkefnis eða eigi rétt á lengri uppsagnarfresti samkvæmt almennum kjarasamningi eða samkvæmt lögum.

3.9.3

Ákvæði um greiðslur í veikinda- og slysatilfellum, svo og önnur ákvæði en að ofan greinir, skulu vera sem í almennum samningum við vinnuveitendur. Þó skulu lausráðnir starfsmenn, sem unnið hafa hjá Kerfóðrun ehf 300 klst. eða meira á síðustu 6 mánuðum njóta ákvæða 5. kafla.

3.9.4

Starfsmaður, sem er ráðinn hluta úr degi eða viku, skal taka hlutfallslega laun miðað við vinnutíma fastráðinna starfsmanna sbr. gr. 2.6.

3.9.5

Lausráðnir starfsmenn skulu fá öryggisskó, öryggishjálma og annan öryggisbúnað, á meðan þeir starfa hjá Kerfóðrun ehf.

3.10 Kaup og kjör iðnnema

3.10.1

Kaup iðnnema og iðnþjálfunarnema skal vera sem hér segir sem hlutfall af grunnlaunum launaflokks 10:

	Bóklegt nám viðkomandi árs stundað á dagvinnutíma	Bóklegu námi lokið eða ekki stundað á dagvinnutíma
1. námsár	50%	70%
2. námsár	55%	80%
3. námsár	60%	85%
4. námsár	65%	95%

Laun starfsþjálfunarnema sem hefja störf hjá Kerföðrun ehf skulu fyrstu þrjú mánuðina vera 75% af 14. launaflokki, næstu þrjú mánuðina 85% og síðan 95%, enda hafi þeir lokið skólanámi því sem til er ætlast.

Bóklegu námi og/eða skólanámi telst lokið þegar iðnnemi hefur fengið afhent prófskírteini sitt.

Fyrir alla yfirvinnu þessara iðnnema og starfsþjálfunarnema skal greiða samkvæmt grunnlaunum 10. launaflokks.

Kaup rafsúðunema skal vera:

1. ár 55% af grunnlaunum 10. launaflokks
2. ár 65% af grunnlaunum 10. launaflokks

Fyrir yfirvinnu rafsúðunema greiðist samkvæmt grunnlaunum 10. launaflokks.

Kerföðrun ehf skal sjá til þess að starfsþjálfunarnemar fái tíma til æfinga fyrir sveinspróf eins og um iðnnema væri að ræða og að starfsþjálfunartími verði eins viðtækur og kostur er. Útbúa skal tímaplan áður en starfsþjálfunarnemar hefja störf.

3.10.2

Iðnnemar og starfsþjálfunarnemar skulu njóta fullrar aðildar að lífeyrissjóðum hlutaðeigandi sveinafélaga og sambanda, og skulu greiðslur til lífeyrissjóðanna þeirra vegna fara eftir samkomulagi milli vinnuveitenda og verkalýðsfélaga um lífeyrissjóði frá 26. febrúar 1986.

3.10.3.

Um vinnuföt, greiðslu félagsgjalda og önnur atriði fer sem í samningi þessum, eftir því sem við á.

3.10.4.

Framangreind ákvæði miðast við nógildandi iðnfræðslukerfi, þ.e. 12 vikna bóklega kennslu og 2 vikur í próf á ári, og 34 vikna vinnutíma hjá Kerfóðrun ehf á ári fyrir iðnnema, en iðnþjálfun að loknu skólanámi (eða eftir a.m.k. 5 annir) fyrir starfsþjálfunarnema. Verði breytingar á námsfyrirkomulaginu, hvort heldur er bóklegu eða verklegu, þá skulu ákvæði þessi endurskoðuð með hliðsjón af þeim breytingum.

3.12 Lámarslaun

Laun þau, er að ofan greinir, eru lámarkslaun. Starfsmaður, er kann að njóta betri launa eða kjara að öðru leyti, skal halda óskertum, meðan hann gegnir sama starfi.

4. KAFLI

ORLOF

4.1 Orlof

Orlof og vinnutímastytting fastráðinna starfsmanna skal vera sem hér segir:

	Að sumri	Að vetri			Að hausti vinnutímastytting
		eftir 1 ár	eftir 3 ár	eftir 7 ár	
Starfsmenn samkvæmt vinnufyrirkomulagi 2.5.3	2 4 vaktir	3 vaktir	8 vaktir	9 vaktir	5 vaktir
Starfsmenn samkvæmt vinnufyrirkomulagi 2.5.4.	2 vinnu- 4 dagar	3 vinnu- dagar	6 vinnu- dagar	6, vinnu- 5 dagar	7 vinnu- dagar

Kerfóðrun getur ráðað starfsmönnum á fríatöflu yfir vetrarmánuði og skal þá leitast við að verða við óskum starfsmanna um töku vetrarorlofs og vinnutímastyttingarfrí.

Þeir, sem skemur hafa unnið, skulu fá orlof og vinnutímastyttingu í sama hlutfalli. Um nánari skilgreiningu á vetrarorlofi, sjá fskj. (4). 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.

Sumarorlof er fært inn 1. maí ár hvert og skal tekið á tímabilinu 1. maí til 15. september, en hægt er að færa sumarorlof út fyrir það tímabil með samkomulagi á milli starfsmanns og fyrirtækis.

Vetrarorlof er fært inn 15. febrúar ár hvert og skal það tekið á tímabilunum frá 15. febrúar til 30. apríl og frá 15. september til 14. febrúar. Breyting á ávinnslu vetrarorlofsdaga tekur gildi frá og með 15. febrúar 2022.

Vinnutímastytting er færð inn 1. september ár hvert og skal frí vegna vinnutímastyttingar tekið á tímabilinu 23. ágúst til 22. maí ár hvert. Fridögum vegna vinnutímastyttingar verður skipt upp á þrjú þriggja mánaða tímabil. Inneign minni en hálfur dagur má flytja á milli

tímabila en inneign í hálfum eða heilum dögum fyrnist við nýtt tímabil. Hægt að skipuleggja frídaga á öllum virkum dögum.

Kerfóðrun getur takmarkað fjölda starfsmanna sem eru í frí vegna vinnutímastyttingar við 10% starfsmanna í einu.

Viðbótar vinnutímastytting að hausti tekur gildi frá og með 1. september 2021.

4.1.2

Starfsmenn geta tekið frí í stað greiðslu fyrir yfirvinnu og geta þeir safnað saman allt að 8 vinnudögum/vöktum á hverju almanaksári á þennan hátt. Þeir sem vilja nýta þennan rétt skulu tilkynna það verkstjóra ekki síðar en næsta föstudag eftir að vinnan er unnin. Frí samkvæmt grein þessari skulu tekin í samráði við verkstjóra.

4.1.3

Fyrir upphaf hvers orlofsárs skulu Kerfóðrun ehf og Trúnaðarmaður ákveða hver af eftirfarandi þremur ávöxtunarmöguleikum fyrir aukaorlofsgreiðslur skuli notaður:

- yfirvinna reiknuð í dagvinnutímaígildi
- ávaxtað í bankastofnunum skv. sérstöku samkomulagi eða
- Kerfóðrun ehf ávaxti féð á umsömdum kjörum.

Miðað er við, að sú ávöxtunarleið sé valin, sem best ávaxtar laun starfsmanna vegna aukaorlofs.

4.2 Aukafrídagar.

Frídagar án frádráttar frá launum eru allir helgidagar þjóðkirkjunnar, sumardagurinn fyrsti, 1. maí, 17. júní og fyrsti mánudagur í ágúst. Ennfremur aðfangadagur jóla og gamlársdagur frá kl. 12:00 beri þá upp á virkan dag.

4.2.1

Auk orlofs skulu starfsmenn, sem vinna reglubundið á vöktum á aukafrídögum, fá 1 frívakt án skerðingar á launum fyrir hvern unninn mánuð vegna þessarar vinnu.

4.2.2

Starfsmenn, sem vinna samkvæmt 2.5.1 - 2.5.3, skulu fá frídaga án skerðingar launa, sem nemur fráviki reglulegra vinnustunda frá virkum vinnutíma samkvæmt gr. 2.6, sjá fskj. (4).

4.2.3

Frí vegna vinnu á aukafrídögum og vegna vinnutímastyttingar, svo og sérstakt frí vegna vinnu á þrískiptum vöktum og vetrarorlofs skal veitt eins og sýnt er á fskj. (4).

4.2.4

Hætti starfsmaður, skal uppgjör fyrir frídaga háð sömu reglum og um orlofsfé væri að ræða. Brot úr degi umfram heilan frídag greiðist í peningum. Sjá lög 30/1987.

4.3 Sérstök frí án greiðslu

Eftir 5 ára samfelld starf hjá Kerfóðrun ehf hið fyrsta, skulu starfsmenn eiga rétt á fríi án launa í allt að 6 mánuði í einu lagi, enda sé eftirfarandi skilyrðum fullnægt:

a)

Starfsmaður skal óska eftir slíku fríi með minnst þriggja mánaða fyrirvara og ákveður Kerfóðrun ehf þá, hvenær frí hefst og því ljúki. Skal Kerfóðrun ehf leitast við að veita fríð á sem næst umbeðnum tíma.

b) Kerfóðrun ehf er ekki skylt að veita fleiri en 10 starfsmönnum slík leyfi frá störfum samtímis. Ennfremur er Kerfóðrun ehf heimilt að takmarka slík leyfi við einn starfsmann samtímis í deildum (starfsgreinum), þar sem starfsmenn eru 10 eða færri eða 1/10 hluta starfsmanna, þar sem fleiri starfsmenn eru í deild.

c) Kerfóðrun ehf er ekki skylt að veita starfsmanni viðtöku til starfs aftur, fyrir en að loknu umbeðnu leyfi að fullu.

d) Sé nauðsynlegt að ráða staðgengil starfsmanns, og óski Kerfóðrun ehf eftir því, skal sá, er frí fær, útvega mann, sem Kerfóðrun ehf samþykkir, og er Kerfóðrun ehf þá skylt að ráða starfsmann aftur til fyrra starfs, er hann kemur úr fríi.

Reynist ekki mögulegt að útvega staðgengil, er Kerfóðrun ehf ekki skylt að ráða starfsmann til síns fyrra starfs, en skal hins vegar ráða hann til starfa í ekki lægri launaflokk en hann var í áður, enda séu gerðar hliðstæðar kröfur um menntun og réttindi, og starfið sé innan sama verksviðs. Óski Kerfóðrun ehf ekki eftir útvegum staðgengils, er skylt að ráða starfsmann til fyrra starfs.

e) Æski fleiri starfsmenn slíks leyfis en Kerfóðrun ehf sér sér fært að veita, ræður að öðru jöfnu starfsaldur í hvaða röð starfsmenn fá leyfið.

f) Komi starfsmaður ekki til starfa á tilskildum tíma án gildrar ástæðu að loknu leyfi, skoðast það sem fyrirvaralaus uppsögn á starfi af hálfu starfsmanns.

g) Heimilt er að veita slíkt frí aftur eftir önnur 5 ár, enda eigi þá ekki aðrir starfsmenn, sem sótt hafa um slíkt frí, eftir að fá það.

h) Réttur starfsmanns til greidds orlofs, orlofsuppbótar, desemberuppbótar og bónusa miðast við þann tíma, sem þeir eru á launum á hlutaðeigandi viðmiðunartímabili.

i) Sé mánuður eða minna til viðmiðunardags orlofs/desemberuppbótar, þegar fjarvist í tengslum við launalaust frí hefst, á starfsmaður rétt á hlutfallslegri greiðslu í 6 mánaða fríi. Hefjist fjarvist í tengslum við launalaust frí meira en mánuði fyrir viðmiðunardag, greiðist orlofs/desemberuppbót hlutfallslega í fyrstu útborgun að loknu 6 mánaða fríi.

4.4 Orlofssjóðir

Í orlofssjóði verkslýðsfélaga greiði Kerfóðrun ehf fjárhæð, er nemi 1/4 þeirrar upphæðar, er greidd skal í sjúkrasjóði þeirra, sbr. 5.4. Um skilagrein þessarar greiðslu skal fara sem þar segir.

4.5 Veikindi í orlofi

Veikist starfsmaður í orlofi innanlands það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal hann á fyrsta degi tilkynna Kerfóðrun um veikindin með símskeyti. Fram skal koma fram hjá hvaða lækni hann hyggst fá læknisvottorð.

Sama gildir ef starfsmaður veikist í landi innan EES-svæðisins það alvarlega að það leiði til sjúkrahúsvistar eða sambærilegs. Fullnægi starfsmaðurinn tilkynningarskyldunni og standi veikindin lengur en 6 sólahringa innan EES- svæðisins, á hann rétt á uppbótarorlofi jafnlangan tíma og veikindin sannanlega voruðu. Undir framangreindum kringustæðum skal starfsmaður ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði.

Uppbótarorlof skal veitt hvenær ársins sem Kerfóðrun sér sér fært í samráði við starfsmann.

5. KAFLI

LAUNAGREIÐSLUR Í VEIKINDA- OG SLYSATILFELLUM O.FL.

5.1 Launagreiðslur

5.1.1

Veikist starfsmaður skal hann fyrstu sex mánuðina í starfi fá laun í tvo vinnudaga (vaktir) fyrir hvern unnin mánuð 30 daga næstu sex mánuði. Launin séu regluleg laun, auk 100% af meðaltalsyfirvinnu, eins og hún er skilgreind síðar í kaflanum

- Eftir eins árs starf skulu menn halda launum í veikindatilfellum miðað við starf hjá Kerfóðrun ehf, sem hér segir:
- Eftir fyrsta starfsár 84 almanaksdaga á hverjum 12 mánuðum og 100% af launum fyrir meðaltalsyfirvinnu, eins og hún er skilgreind hér á eftir, í einn mánuð en síðan 90%.
- Eftir 3ja ára starf 120 almanaksdaga á hverjum 12 mánuðum og 100% af launum fyrir meðaltalsyfirvinnu, eins og hún er skilgreind hér á eftir, í einn mánuð, en 90% næstu tvo mánuði.
- Eftir 5 ára starf 170 almanaksdaga á hverjum 12 mánuðum og 100% af launum fyrir meðaltalsyfirvinnu, eins og hún er skilgreind hér á eftir, í einn mánuð, en 90% næstu tvo mánuði.
- Eftir 10 ára starf 210 almanaksdaga á hverjum 12 mánuðum og 100% af launum fyrir meðaltalsyfirvinnu eins og hún er skilgreind hér á eftir, í einn mánuð, en 90% í næstu tvo mánuði.
- Greiðslur fyrir yfirvinnu miðast við meðaltal þeirrar yfirvinnu, sem unnin er í viðkomandi vinnuhóp, en með tilliti til þeirrar yfirvinnu, sem viðkomandi starfsmaður hefur unnið næstu 4 launatímabil áður en hann veiktist, til hækkunar eða lækkunar.

5.1.2

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, er rekja má til vinnunnar, sbr. reglur varðandi atvinnusjúkdóma, útgefnar af Samgönguráðuneytinu 7. mars 1956. Komi upp tilvik þar sem grunur er um að veikindi starfsmanns séu í tengslum við starf hans og/eða vinnuumhverfi hans hjá Kerfóðrun ehf., verði leitað umsagnar héraðslæknis Reykjanesumdæmis, sem, ef nauðsynlegt væri, hefði samráð við yfirlækni Vinnueftirlits ríkisins.

Dagpeningar frá Tryggingastofnun ríkisins renni í öllum tilvikum til Kerfóðrunar ehf. Samkvæmt ofangreindu nema heildardagpeningagreiðslur frá Tryggingastofnun ríkisins og 100% af föstum launum í allt að 12 mánuði, það er af grunnlaunum með vaktaálagi. Að auki

greiðist 100% af meðaltalsyfirvinnu, eins og hún er skilgreind í gr. 5.1.1 í einn mánuð, en 90% í allt að tvo mánuði til viðbótar.

5.1.3

Kerfóðrun ehf greiðir útlagðan kostnað við læknishjálp vegna slysa, sem greinir í 5.1.2, í allt að þrjú mánuði frá slysadegi.

5.1.4

Ekki er skylt að greiða starfsmanni laun fyrir veikindadaga/slysadaga, nema fyrir liggi læknisvottorð, sbr. gr. 5.3

5.1.5

Foreldri, sem starfað hefur hjá Kerfóðrun í eitt ár, á rétt á greiðslu í fæðingarorlofi fyrstu sex vikurnar eftir fæðingu barns. Greiðslan nemur mismuninum á reglulegum launum í sex vikur og greiðslu úr Fæðingarorlofssjóði vegna jafnlangs tímabils.

Eftir 1 árs starf hjá Kerfóðrun teljast fjarvistir vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum til starfstíma við mat á rétti til aukins orlofs, útreiknings desemberuppbótar, orlofsuppbótar, starfsaldurshækkana, veikindaréttar og uppsagnarfrests. Fæðingarorlof allt að 6 mánuðum telst til unninns tíma við útreikning orlofsréttar, þ.e. réttar til frítöku en ekki rlofslauna. Að öðru leyti fer eftir lögum nr. 95/2000.

5.1.6

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 reglulegum launum.

5.2 Regluleg læknisskoðun á starfsfólki

Læknisskoðun á vegum Kerfóðruna ehf skal fara fram sem hér segir:

Starfsmenn í kersmiðju, skulu fá læknisskoðun eftir sex mánaða starf, en síðan árlega. Aðrir starfsmenn skulu fá læknisskoðun að loknu fyrsta starfsári, en síðan á tveggja ára fresti.

Leiði læknisskoðun í ljós, eða það sannast á annan hátt með læknisvottorði, að nauðsynlegt sé, að starfsmaður breyti um starf, skal hann færður í annað starf, ef því verður við komið, enda telji læknir sennilegt, að hann geti leyst það starf af hendi. Leiði slíkur flutningur til lækkunar á launum, kemur lækkunin ekki til framkvæmda, fyrr en sex mánuðir eru liðnir frá tilfærslunni.

5.2.1 Heilsugæsla

Heilsugæsla starfsmanna hjá Kerfóðrun ehf skal fara fram í næstu heilsugæslustöð eins og lög gera ráð fyrir.

5.3 Læknisvottorð

Ef starfsmaður veikist og getur af þeim sökum ekki sótt vinnu, skal hann samdægurs tilkynna það yfirboðara sínum, sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist. Læknisvottorð skal að jafnaði vera frá heimilislækni. Kerfóðrun ehf getur krafist vottorðs trúnaðarlæknis síns. Ef læknisvottorðs er krafist, skal það vera starfsmanni að kostnaðarlausu, sjá gr. 5.1.4 og 7.6.

5.4 Greiðslur í sjúkrasjóði

Í sjúkrasjóði verkalýðsfélaganna skal Kerfóðrun ehf greiða fjárhæð, sem svarar til 1% af útborguðum launum starfsfólks til að standa straum af veikinda- og sjúkrakostnaði. Fjárhæðir þær, er um ræðir í þessari grein, skulu greiddar viðkomandi félögum á þriggja mánaða fresti. Greiðslum skal fylgja skilagrein.

5.5 Slysatryggingar.

5.5.1

Kerfóðrun 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 heimils og viðlegustaðar.

5.5.2 Dánarslysabætur eru:

Ef hinn látni var ókvæntur/ógift og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri (67 ára eða eldri) kr. 868.500. Rétthafar þessara dánarbóta eru löngerfingjar.

Ef hinn látni var ókvæntur/ógift en lætur eftir sig barn (börn) undir 18 ára aldri og /eða hefur sannanlega séð fyrir öldruðu foreldri eða foreldrum (67 ára eða eldri) kr. 2.661.000.

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 á milli barna að jöfnu.

Ef hinn látni var í húskap eða í skráðri, óvígðri sambúð eða í staðfestri samvist, eru bætur til maka kr. 4.342.500. Rétthafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðar-, samvistaraðili.

Ef hinn látni lætur eftir sig börn innan 18 ára aldurs, fyrir hvert barn kr. 868.500.

Rétthafi dánarbóta þessara eru viðkomandi börn. Bætur greiðast til fjárhaldsmanns ófjárráða barns.

Með börnum í 2. og 4. lið er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpborn, börn sambúðaraðila og fósturbörn sem hinn látni var framfærsluskyldur við sbr. 9. Gr. Laga nr. 20/1992.

Dánarslysabætur greiðast einungis samkvæmt einum af tölulið 1, 2 eða 3. Til viðbótar við bætur skv. 2. og 3. tölulið geta komið bætur samkvæmt 4. tölulið.

Bætur vegna varanlegrar örorku.

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við vátryggingarfjárhæðina kr. 5.466.000 þó þannig að hvert örorkustig 26-50% virkar tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% virkar fjórfalt. Slysabætur vegna 100% örorku verða þannig kr. 15.031.500, sjá eftir farandi dæmi:

Hvert stig á bilinu 0 – 25% gefur 54.660 kr.

Bætur vegna 25% örorku verða samkv. því: $25 \times 54.660 = 1.366.500$ kr.

Hvert stig á bilinu 26 – 50% gefur 109.320 kr.

Bætur vegna 50% örorku verða samkv. því: $25 \times 54.660 + 25 \times 109.320 = 4.099.500$ kr.

Hvert stig á bilinu 51 – 100% gefur 218.640 kr.

Bætur vegna 100% örorku verða samkv. því: $25 \times 54.660 + 25 \times 109.320 + 50 \times 218.640 = 15.031.500$ kr.

5.5.4 Endurskoðun tryggingafjárhæða

Fjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs í janúar 2000, 195,5 stig. Tryggingafjárhæðir skulu endurskoðaðar tvisvar á ári, 1 janúar og 1. júlí, og hækka sem nemur breytingum á vísitölu frá janúar 2000 til vísitölu janúar og júlí ár hvert.

Gildistaka og tryggingaskilmálar

Framangreindar hækkanir á tryggingarfjárhæðum og breytingum á skilmálum gilda um slys sem verða eftir 1. apríl 2001. 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 atvinnuslysaftryggingar launþega hjá Sambandi íslenskra tryggingafélaga þegar samningur þessi er gerður

Slysaftrygging launþega greiðir ekki bætur til starfsmanns þegar tjón hans fæst bætt úr lögboðinni ökutækjaftryggingu.

Verði Kerfóðrun skaðabótaskyld gagnvart launþega sem slysaftryggður er skv. samningi þessum, skulu slysabætur og dagpeningar sem greiddir kunnu að verða til launþega, koma að fullu til frádrattar þeim skaðabótum sem Kerfóðrun kann að verða gert að greiða

Dagpeningar greiðast til Kerfóðrunar meðan kaupgreiðslur vara samkvæmt samningi.

6. KAFLI

LÍFEYRISSJÓÐIR

6.1 Iðgjöld

Iðgjöld til lífeyrissjóða, sem starfa skv. samkomulagi ASÍ og VSÍ frá 26. febrúar 1986 og viðbótarsamkomulagi ASÍ og VSÍ frá 12. des 1995. greiðist vegna allra starfsmanna 16 ára og eldri og skulu þau vera 10% og skiptast þannig, að Kerfóðrun ehf greiði 6% og starfsmenn 4%. Iðgjaldsstofn skal vera sá sami og kveðið er á um í framangreindum samkomulögum.

6.2 Sérstakur lífeyrir við flýtt starfslok

- Almennir starfsmenn Kerfóðrun ehf sem orðnir eru 67 ára er heimilt að hefja töku sérstaks lífeyris enda hafa unnið í a.m.k. í 10 ár samfellt hjá Kerfóðrunn áður en taka lífeyris hefst (sjá einnig gr. 3.8.4 og 4.3).
Lífeyrir er greiddur þar til starfsmaður nær 70 ára aldri. Tilkynning um starfslok og töku sérstaks lífeyris skal berast með þriggja mánaða fyrirvara hið minnsta á umsóknareyðublaði Kerfóðrunnar.
- Eftir 15 ára samfellt starf hjá Kerfóðrun getur starfsmaður sótt um að flýtt starfslok hefjist við 65 ára aldur og ber fyrirtækinu innan eins mánaðar frá því beiðni berst að tilkynna starfsmanni hvort beiðni hans sé samþykkt. Fyrtekið getur þó að hámarki frestað starfslokum um allt að eitt ár. Upphæð mánaðarlegrar greiðslu er þá sú sama og við almenn flýtt starfslok og getur algrei orðið til lengri tíma en þriggja ára. Umsókn um starfslok og töku sérstaks lífeyris skal berast með þriggja mánaðar fyrirvara hið minnsta á umsóknareyðublaði Kerfóðrunnar.
- Kerfóðrun er jafnframt heimilt að óska þess að starfsmaður hefji töku sérstaks lífeyris eftir 66 ára aldri er náð og taka þá flýtt starfslok gildi sex mánuðum eftir að sú ákvörðun er kynnt starfsmanni.
-
- Hafi starfsmaður verið það lengi fjarverandi frá vinnu vegna veikinda eða slyss að starfslok verða skv. 3 mgr. greinar 7.5., og sýnt þykir að hann mun ekki ná heilsu á ný, skal hann eiga rétt á sérstökum lífeyrir frá og með 65 ára aldri í allt að þrjú ár, enda séu eftirfarandi skilyrði uppfyllt :
 1. Starfsmaður hafi unnið í a.m.k. 10 ár samfellt hjá Kerfóðrun áður en hann fell af launaskrá,
 2. Hann njóti enn veikindarlaunagreiðslna frá kerfóðrun skv. Gr 5.1.1. eða 5.1.2. þegar 64 ári aldri er náð og hann hafi fullnýtt rétt sinn til greiðslna úr sjúkrasjóði stéttarfélags.
 3. Umsókn skal berast kerfóðrun áður en starfsmaður lætur af störfum og með a.m.k. eins mánaðar fyrirvara.

Við það er miðað að starfsmaður fari ekki í fulllaunað starf hjá öðrum atvinnurekanda.

Sérstakur lífeyrir reiknast sem hér segir:

Við meðallaun í starfi, þ.e. meðaltal reglulegra launa fastráðinna almennra starfsmanna Kerfóðrun ehf sbr. gr. 1.3.12, er bætt ellilífeyri en dregið frá lífeyrissjóðsiðgjald sem telst 4% af meðallaunum, svo og staðgreiðsluskattur. Útkoman eru svonefnd meðalnettólaun í starfi. Frá 50% af þeirri upphæð er dreginn ellilífeyrir og deilt með 0,96 til þess að bæta við iðgjaldsframlagi starfsmanns til lífeyrissjóðs og kemur þá út sérstakur lífeyrir.

Að auki koma 35% af orlofsuppbót og 35% af desemberuppbót (sem greiðast í fyrstu útborgun í júní og desember).

Sérstakur lífeyrir skal endurreiknaður þegar almennar launabreytingar verða, en þó eigi sjaldnar en tvisvar á ári.

Sérstakur lífeyrir starfsmanns sem gegnir hlutastarfi getur ekki orðið hærri en mánaðarlaun hans voru í hlutastarfsinu.

Til þess að koma í veg fyrir að lífeyrissjóðsgreiðslur við 70 ára aldur verði lægri en annars hefði orðið vegna flýtttra starfsloka hjá Kerfóðrun ehf, þá greiðir það sem á vantar þegar iðgjaldshluti viðkomandi manns (4% af sérstökum lífeyri) hefur verið dreginn frá. Starfsmaður getur óskað þess að greiðsla þessi renni í séreignarsjóð.

Vinnustöðvanir skulu ekki hafa áhrif á sérstakan lífeyri fyrstu 6 mánuði sem þær standa. Eftir 6 mánaða vinnustöðvun falla greiðslur niður uns vinnustöðvun er aflétt, en þá verða þær með sama hætti og áður.

Ákvæði þessi skal endurskoða í janúar ár hvert og taka skal þá tillit til breytinga, sem kunna að hafa orðið á skattaákvæðum, iðgjaldshlutföllum og ellilífeyrisgreiðslum, hvort sem er úr lífeyrissjóðum eða frá Tryggingastofnun ríkisins.

Dæmi um útreikning sérstaks lífeyris og iðgjalda til lífeyrissjóðs er sýnt í fylgiskjali (17).

6.3 Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar orðast svo:

Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð greiðir Kerfóðrun framlag á móti með eftirfarandi hætti:

Frá 9. mars 2001 skal mótframlag Kerfóðrun vera 1% gegn 2% framlagi starfsmanns.

Frá 1. janúar 2002 skal mótframlag Kerfóðrun nema 2% gegn 2% framlagi starfsmanns.

Framlag á grundvelli laga nr. 113/1990 um tryggingagjald telst ekki hluti greiðslna.

7. KAFLI

ALMENN ÁKVÆÐI

7.1 Ferðir

Starfsmenn skulu eiga kost á fari án endurgjalds með vögnum, sem Kerfóðrun ehf vísar á til flutninga til og frá Straumsvík við upphaf og lok hvers vinnudags (vaktar). 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 Kerfóðrun 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).

Fyrirtækið útvegar ekki rútur, akstur, né greiðir aukalega vegna aksturs á þeim dögum sem starfsmaður stytir vinnuviku um minna en heilan dag/vakt.

7.2 Ferðapeningar

Frá og með 23. febrúar 2001 verða ferðapeningar sem svarar 19,5% færðir inn í grunnlaun og breytast allar greinar sem vitnað er í ferðapeninga til samræmis. Breytingin hefur ekki áhrif á upphæð kaupauka.

7.3 Öryggisreglur, verkfæri, vinnutæki og hlífðarföt

Kerfóðrun ehf sér um, að öryggisútbúnaður sé ávallt eins fullkominn og frekast er kostur. Starfsmönnum ber að fara í öllu eftir þeim reglum, sem settar eru í þessu skyni. Kerfóðrun ehf leggur starfsmönnum til, þeim að kostnaðarlausu, hlífðarbúnað, ef þeir vinna störf, sem samkvæmt öryggisreglum krefjast slíks, enda skal starfsmönnum skylt að nota hann. Þetta á við um: Öryggisskó, öryggisgleraugu, öryggishjálma, öryggisgrímur, öryggisvettlinga og öryggissvuntur.

Kerfóðrun ehf leggur starfsmönnum til hrein vinnuföt einu sinni í viku. Vinnuföt verða merkt hverjum starfsmanni með starfsmannanúmerum. Eftir því sem vinnuföt verða ónothæf, fá starfsmenn ný í þeirra stað. Til jafnaðar er gert ráð fyrir, að hver starfsmaður fái a.m.k. tvönn vinnuföt á hverju ári. Þeir starfsmenn, sem vinna verulega yfirvinnu munu að öðru jöfnu fá meiri vinnuföt samkvæmt ofansögðu. Þegar starfsmönnum eru afhent hrein vinnuföt, skulu þeir skila óhreinum í staðinn.

Þetta skerðir ekki rétt manna til afhendingar sérstakra vinnufata við einstaklega óhreinleg störf, sbr. fskj. (6). Um einstök framkvæmdaatriði og tegund vinnufatnaðar sem notuð eru á hverjum vinnustað, sjá fskj. (6). Sérstök hlífðarföt, regnfatnaður (jakki, buxur) til starfsmanna skulu

afhent, þegar þörf krefur, og skilað aftur til verkstjóra/flokksstjóra að lokinni notkun. Verði starfsmaður fyrir tjóni á fötum sínum vegna sýrubruna eða af öðrum ástæðum, skal það bætt eftir mati verkstjóra og viðkomandi trúnaðarmanns, enda sé í slíku mati höfð hliðsjón af, hvort fylgt hafi verið ákvæðum fyrstu málsgreinar þessarar greinar. Starfsmönnum skulu lögð til verkfæri og vinnutæki, þeim að kostnaðarlausu. Kerfóðrun ehf sjái um, að allur búnaður og áhöld séu í góðu lagi þannig, að ekki stafi af slyshætta eða að öryggi starfsmanna sé á annan hátt sett í hættu.

Starfsmenn skulu fara vel og samviskusamlega með verkfæri þau, vinnutæki, hlífðarföt og vinnufatnað, er Kerfóðrun ehf leggur til. Útbúnaði, sem menn hafa fengið afhentan samkvæmt þessari grein, skulu þeir skila, er þeir hætta störfum hjá Kerfóðrun ehf.

Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu, svo sem úrum og gleraugum o.s.frv. skal það bætt skv. mati.

Slík tjón verða einungis bætt, ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Eigi skal bæta slíkt tjón, ef það verður vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanna.

7.4 Innheimta félagsgjalda

Kerfóðrun ehf tekur að sér að greiða árgjald aðal- og aukafélaga viðkomandi verkalýðsfélaga af ógreiddum en kræfum vinnulaunum viðkomandi starfsmanns.

7.5 Uppsagnarfrestur

Á reynslutíma, sem skal vera 3 mánuðir, skal uppsagnarfrestur vera 1 mánuður, næstu 9 mánuði 1 1/2 mánuður og úr því 3 mánuðir. Við uppsögn starfsmanns eftir 10 ára samfelld starf hjá Kerfóðrun ehf skal uppsagnarfrestur vera 4 mánuðir, ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir, þegar hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara. Uppsögn skal vera skrifleg og miðast við mánaðamót. Þessi uppsagnarákvæði gilda þó ekki, ef starfsmaður sýnir vítaverða vanrækslu í starfi sínu, eða Kerfóðrun ehf 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 verkstjóra/flokksstjóra. Kerfóðrun ehf getur vísað starfsmanni fyrirvaralaust úr starfi, eftir að hafa aðvarað hann skriflega tvisvar sinnum, geri hann sig sekan um brot á viðurkenndum öryggisreglum á verksmiðjувæðinu, sbr. reglur Kerfóðrun ehf um öryggismál.

Áður en starfsmanni er sagt upp vegna brots á kjarasamningi, skal trúnaðarmanni gefinn kostur á að kynna sér alla málavöxtu. Brot á öryggisreglum, sem stofnar lífi og limum starfsmanna, svo og tækjum fyrirtækisins í voða, skal þó varða brottvikningu án undangenginna aðvarana, ef trúnaðarmaður og forstjóri eru sammála um það.

Starfsmenn, sem hafa fengið veikindafjarveru að fullu greidda samkvæmt gr. 5.1.1 og verið að því loknu frá vinnu vegna veikinda, sem svarar lengd uppsagnarfrests, teljast að þeim tíma liðnum ekki lengur starfsmenn Kerfóðrun ehf.

Þegar starfsmaður hefur náð heilsu á ný, skal honum gefinn kostur á starfi við sitt hæfi, þegar slíkt starf losnar.

Ef rekstur áliðjuversins í Straumsvík stöðvast að hluta eða öllu leyti er Kerfóðrun ehf ekki skylt að greiða starfsmönnum, sem þar starfa á vegum Kerfóðrunar ehf. laun á meðan á rekstrarstöðvun eða samdrætti stendur, enda hafi Kerfóðrun ehf tilkynnt um rekstursstöðvun eða samdrátt með 1 1/2 mánaðar fyrirvara. Hafi slík tilkynning ekki verið gefin með þeim fyrirvara, skal Kerfóðrun ehf skylt að greiða starfsmönnum laun í hálfan uppsagnartíma eða jafn lengi og rekstursstöðvun stendur, ef það er skemmri tími en 1 1/2 mánuður. Að rekstursstöðvun lokinni, skal Kerfóðrun ehf skylt að endurráða alla starfsmenn, sem þess óska og halda þeir þá öllum áður áunnum réttindum, svo sem starfsaldurshækkunum launa og rétti til kaupgreiðslu í veikinda- og slysatilfellum. Þetta gildir, nema rekstursstöðvunin vari lengri tíma en 12 mánuði. Sömu réttindum halda starfsmenn, sem sagt er upp af öðrum samdráttarorsökum, en að ofan greinir.

7.6 Forföll starfsmanna

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, sbr. gr. 5.3.

7.7 Fæði

Starfsmenn skulu fá fæði á vinnutíma endurgjaldslaust.

7.8 Fataskápar

Starfsmenn skulu hafa aðgang að læsanlegum sérfataskáp til geymslu fyrir öll nauðsynleg vinnu- og hlífðarföt. Missi menn, vegna eldsvoða, klæðnað sinn eða annað, sem þeim er nauðsynlegt að hafa með sér, skal Kerfóðrun ehf bæta þeim skaðann samkvæmt mati óvilhallra manna. Þó eru peningar ekki tryggðir.

7.9 Hreinlæti

Hreinlætisbúnaður allur, þar með taldar handlaugar, böð og salerni, skal vera fullnægjandi að dómi heilbrigðiseftirlitsins.

7.10 Hjúkrunargögn

Algengustu og nauðsynlegustu sjúkragögn og lyf skulu vera fyrir hendi á vinnustað.

7.11 Trúnaðarmenn

Samböndum þeim og félögum, sem eru aðilar að samningi þessum, er heimilt að velja sér trúnaðarmenn á vinnustaðnum. Starfsmönnum er heimilt að snúa sér til trúnaðarmanna með hvers konar óskir og kvartanir viðvíkjandi ófullnægjandi aðbúnaði eða öðru, er þeir telja ábótavant. Trúnaðarmaður skal bera slíkar óskir og kvartanir fram við viðkomandi verkstjóra eða aðra yfirmenn, en þó viti verkstjóri ávallt af vandamálum, er varða vinnustaðinn.

Trúnaðarmönnum skal með vitund verkstjóra heimilt að verja, eftir því sem þörf krefur, tíma á vinnustað til starfa, sem þeim kunna að vera falin af starfsfólki á viðkomandi vinnustað og/eða viðkomandi verkalyðsfélagi vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna, og skulu laun þeirra ekki skerðast af þeim sökum.

Trúnaðarmenn skulu láta verkstjóra sína vita um þann tíma, sem fer til trúnaðarstarfa.

Komi upp atvik á þeim tíma, sem trúnaðarmaður á viðkomandi stað er ekki við störf, og verkstjóri telur æskilegt og/eða nauðsynlegt að kalla trúnaðarmann á staðinn til viðræðu um málefnið, skal greiða fyrir það eins og um útkall væri að ræða. Trúnaðarmanni skal heimilt í sambandi við ágreiningsefni að yfirfara gögn og vinnuskýrslur, sem trúnaðarmál, eftir eðli máls.

Trúnaðarmenn skal, svo fremi sem mögulegt er, velja úr hópi starfsmanna, er unnið hafa hjá fyrirtækinu síðustu tvö ár. Á reynslutíma hafa starfsmenn atkvæðisrétt, en eru ekki kjörgengir til trúnaðarmannsstarfa.

Kerföðrun greiðir árlega óskert laun í allt að eina viku fyrir 2 trúnaðarmenn vegna setu á námskeiði, sem gerir trúnaðarmenn hæfari til þess að gegna starfi sínu.

7.11.2

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

7.12 Breytingar á vinnutilhögun

Verði gerð veruleg breyting á vinnutilhögun fastmótaðra starfa, skal í samráði við viðkomandi verkalyðsfélag láta fara fram athugun á því, hvort hún gefi ástæðu til breytingar á mönnun.

7.15 Öryggismál.

Skipulag heilbrigðis-, hollustu- og öryggismála

7.15.1 Almennt

Skal farið eftir lögum um heilbrigðis-, hollustu- og öryggismála.

8. KAFLI

NIÐURLAG

8.1 Aðild að verkalýðsfélögum

Verkstjórar, sem eingöngu hafa verkstjórn á hendi, svo og fulltrúar 1. flokks á skrifstofu (deildarstjórar), þurfa ekki að vera í verkalýðsfélögum þeim, er hlut eiga að kjarasamningi þessum.

8.2 Kynning samningsákvæða

Hlutaðeigandi verkalýðsfélög skulu kynna félagsmönnum sínum rækilega öll ákvæði samnings þessa. Kerfóðrun ehf skal á sama hátt kynna samninginn verkstjórum sínum, svo og öðrum yfirmönnum. Jafnframt kynningu skulu samningsaðilar hvetja til þess, að samningsákvæði verði haldin eftir fremsta megni.

8.3 Vinnustöðvanir

Eftirfarandi ákvæði skulu gilda um vinnustöðvanir, verkföll og verkbönn, og halda gildi sínu, þrátt fyrir uppsögn samnings, uns nýr samningur hefur verið gerður. Um verkföll og verkbönn fer skv. lögum um stéttafélög og vinnudeilur.

8.3.1

Vinnustöðvanir vegna uppsagðra samninga við Kerfóðrun ehf eða samúðaraðgerða vegna starfsemi í áliðjuverinu í Staraumsvík.

Komi til uppsagnar á samningum, skulu aðilar senda gagnaðila kröfur sínar um breytingar, áður en uppsagnarfrestur er hálfnaður. Leiði slík uppsögn til vinnustöðvunar, verkfalla eða verkanna, hjá Kerfóðrun ehf, skal farið að lögum nr. 80/1938 um stéttarfélag og vinnudeilur. Framkvæmd vinnustöðvunar skal þó vera þannig, að þá gilda sömu ákvæði og í samningi hlutaðeigandi verkalýðsfélags og í samningi við Íslenska álfélagið.

Samúðarvinnustöðvanir til að stöðva útskipun á framleiðslu og vörum frá Kerfóðrun ehf skulu fylgja þeim reglum, sem ákveðnar eru í lögum nr. 80/1938 um stéttarfélag og vinnudeilur.

Ákvæði þessi halda gildi sínu, þrátt fyrir uppsögn samnings, uns nýr samningur hefur verið gerður.

8.4 Með þessum samningi eru eftirfarandi fylgiskjöl um ýmis sér mál og bókanir auk viðræðuáætlunar og skoðast sem hluti hans.

Fylgiskjal (1) Röðun í launaflokka

Fylgiskjal (2) Samkomulag um túlkun á ákvæðum greinar 4.1 í aðalkjarasamningi

Fylgiskjal (4.3) Vaktartafla skv.gr.2.5.3

Fylgiskjal (5) Hlífðarföt

Fylgiskjal (6) Skrá yfir hlífðarfatnað starfsmanna Kerfóðrunar

Fylgiskjal (7) Yfirlýsing um tímabundið ráðna starfsmenn

Fylgiskjal (8) Yfirlýsing um orlof

Fylgiskjal (9) Yfirlýsing um eftirmenntun starfsmanna

Fylgiskjal (10) Yfirlýsing um styttri vinnuskyldu við 60 ára aldur

Fylgiskjal (11) Yfirlýsing um breytingu á vinnufyrirkomulagi

Fylgiskjal (12) Bókanir vegna orlofs og eingreiðslu vegna stækkunar

Fylgiskjal (13) Yfirlýsing um sameiginlegan kjarasamning og atkvæðagreiðslu

Fylgiskjal (14) Yfirlýsing um útreiknisreglur og forsendur fyrir Nýtingar-, gæða, öryggis og umhverfisbónus

Fylgiskjal(15) Yfirlýsing um starfsreglur varðandi uppsagnir og bókun um flýtt starfslok

Fylgiskjal (16) Viðræðuáætlun vegna endurnýjunar kjarasamning þessa.

8.5 Gildistími og lokaákvæði

Síðastgildandi kjarasamningur aðila framlengist til 31. desember 2026 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í þessum samningi felast og fellur þá úr gildi án sérstakar uppsagnar.

Komi til þess á samningstíma þessa samnings að þau störf sem Kerfóðrun innir af hendi fyrir Rio Tinto Alcan verði sett í útboð, fellur samningur þessi úr gildi.

Núverandi starfsmenn halda þó starfsréttindum sínum út uppsagnarfrest sinn í samræmi við almenna venju.

8.6 Atkvæðagreiðsla

Verkalýðsfélögin munu við afgreiðslu á samningi þessum viðhafa sameiginlega skriflega atkvæðagreiðslu, sjá Fylgiskjal (13) Yfirlýsingu um sameiginlegan kjarasamning og atkvæðagreiðslu frá 30. maí 1997.

Niðurstaða atkvæðagreiðslu skal liggja fyrir eigi síðar en á hádegi 21. janúar 2022.

Reykjavík, 12. janúar 2022

F.h. hlutaðeigandi verkalýðsfélaga
ehf.

F.h. SA vegna Kerfóðrunar

RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA

<u>Launaflokkur:</u>	<u>Starfsheiti / starfsdeild</u>
1	Verkamenn
10	Iðnaðarmenn
20	Iðnaðarmenn með sveinsbréf og meistararéttindi

FYLGISKJAL (2).

SAMKOMULAG UM TÚLKUN Á ÁKVÆÐUM GREINAR 4.1 Í AÐALSAMNINGI.

Starfsmaður, sem unnið hefur í 1 ár hjá Kerfóðrun ehf, öðlast rétt til 3 daga (3½ vaktar) vetrarorlofs, sem skal veitt á næsta starfsári hans, utan sumarleyfistíma. Tilsvareandi regla gildir um starfsmann, sem unnið hefur í 3 ár, hann á rétt á 6 daga (6 - 7 vakta) vetrarorlofi. Starfsmenn, sem unnið hafa minna en 1 ár (3 ár) hafa ekki rétt á hlutfallslegum greiðslum.

Hætti starfsmaður, þegar hann hefur tekið vetrarorlof, skal dregið af uppgjöri hans hluti vetrarorlofs í réttu hlutfalli við það, sem skortir á, að hann hafi unnið til loka orlofsárs, sjá gr. 3.5.

Þeim, sem eiga rétt á vetrarorlofi eða lengingu þess, skal skipað á vetrarorlofstöflur, áður en ár er liðið eftir að þeir öðluðust réttinn. Eigi síðar en 15. febrúar ár hvert skal skipað á vetrarorlofstöflur til eins árs í senn.

Þeir starfsmenn, sem unnið hafa hjá fyrirtækinu meira en 1 ár, en minna en 3 ár annars vegar, og þeir sem unnið hafa hjá fyrirtækinu meira en 3 ár hins vegar, og hætta án þess að hafa notað vetrarorlof sitt, skulu fá það uppgert eins og um sumarorlof væri að ræða.

Sumarorlofstöflur skal gera fyrir 15. febrúar ár hvert og gilda þær fyrir næsta sumarorlofstímabil á eftir.

F.h. viðkomandi verkalýðsfélaga

F.h. Kerfóðrunar ehf.

Gert 30. maí 1997

Fylgiskjal (4.3.)

L	S

Fylgiskjal (5)

HLÍÐARFÖT

Starfsmenn Kerfóðrun ehf skulu fá tvönn hlífðarföt samkvæmt meðfylgjandi töflu, þegar þeir hefja störf. Kerfóðrun ehf sér um þvott á vinnufötum og fær hver starfsmaður þveginn hlífðarfatnað einu sinni í viku. Endurnýjun slitins eða ónothæfs fatnaðar fer eftir þörfum. Um þvott og afhendingu hlífðarfatnaðar gilda eftirfarandi meginreglur:

Afhending hlífðarfatnaðar til nýrra starfsmanna fer fram hjá verkstjóra.

Afhending þvegins hlífðarfatnaðar fer fram gegn afhendingu þess óhreina, sbr. skrá hér á eftir.

Eftirlit með afhendingu og skilum hafa flokksstjórar og verkstjórar á hverjum vinnustað, hver fyrir sinn vinnuhóp. Afhendingarstaðir og tími skulu tilkynntir, áður en þessi starfsemi hefst.

Hætti starfsmenn störfum hjá Kerfóðrun ehf, skulu þeir skila hlífðarfötum, sem þeir hafa fengið.

Verkstjóra er heimilt að afhenda notuð vinnuföt, sem deildin hefur til umráða, til notkunar við einstaklega óhreinleg störf, þar sem vinnufötin eru ekki hæf til notkunar á eftir, án hreinsunar. Það fer eftir mati verkstjóra og trúnaðarmanns hverju sinni, hvort slík vinnuföt skuli afhent.

F.h. viðkomandi verkalýðsfélaga

F.h. Kerfóðrun ehf.

Gert 30. maí 1997.

Fylgiskjal (6)

Skrá yfir hlífðarföt sem starfsmenn fá til afnota við vinnu hjá

Kerfóðrun ehf. sér að kostnaðarlausu eftir þörfum.

	Buxur	Samfestingur	Skyrtur	Vinnu- sloppur	Ullar bolur og buxur
Kersmiðja	X	X	X		X

FYLGISKJAL (7)

YFIRLÝSING.

Kerfóðrun ehf lýsir yfir eftirfarandi vegna starfsmanna, sem ráðnir eru tímabundið:

1. Þegar ráðið er í ný störf eða störf, sem losna, verða tímabundið ráðnir starfsmenn að öðru jöfnu látnir ganga fyrir.
2. Tímabundnum ráðnum starfsmönnum, öðrum en þeim, sem ráðnir eru til sumarfleysinga, verður sent bréf í síðasta lagi, þegar mánuður er eftir af ráðningartíma, til þess að benda þeim á, að frekari ráðning sé ekki möguleg, eða til þess að gefa þeim kost á frekari ráðningu.

3. Starfsmenn, sem hafa verið ráðnir tímabundið í 2 ár, teljist fastráðnir, nema í síðasta ráðningarbréfi þeirra sé fram tekið, að ráðningu þeirra ljúki tiltekinn dag og um endurráðningu verði ekki að ræða.

Kerfóðrun ehf.

Gert 30. maí 1997.

FYLGISKJAL (8)

YFIRLÝSING UM ORLOF

Hlutaðeigandi verkalýðsfélög og Kerfóðrun ehf, sem í dag hafa gert með sér samning um kaup og kjör, hafa einnig orðið sammála um meginatriði í skipan orlofstöku á sumri komanda. Þessi meginatriði eru sem hér segir:

- Orlofstímabilið er frá 2. maí til 15. september. Allir starfsmenn fá minnst samfellt 4 vikna orlof á tímabilinu frá u.þ.b. 1. júní til u.þ.b. 31. ágúst.
- Á hinum ýmsu vinnustöðum og vinnufyrirkomulögum verði hámarksfjöldi fasts starfslíðs, sem í orlofi er samtímis 35%.

Að öðru leyti sjá grein 4.1 í kjarasamningi.

Í samhengi við ofangreint þarf að taka tillit til sérhæfingar starfsmanna.

F.h. hlutaðeigandi

F.h. Kerfóðruner ehf.

verkalýðsfélaga

Gert 30. maí 1997.

FYLGISKJAL (9)

YFIRLÝSING

um eftirmenntun fyrir starfsmenn Kerfóðrunar ehf.

1. Námskeiðshald

Aðilar munu nýta sér þær eftirmenntunarstofnanir í þjóðfélaginu sem fyrir hendi

eru á hverjum tíma, auk þess sem haldin verða námskeið innan fyrirkisins ýmist með leiðbeinendum utan að eða undir handleiðslu stjórnenda og annara starfsmanna Kerfóðrunar ehf. Að jafnaði skal fjöldi þeirra félagsmanna sama verkalýðsfélags sem sótt geta slík námskeið á sama almanaksári takmarkast við þriðjung miðað við 40 kls. námskeið. Komi þá upp ágreiningur um röð skulu viðkomandi deildastjóri og trúnaðarmaður fjalla um hann. Um hver áramót skal liggja fyrir fræðsluáætlun sem Samstarfsnefnd Kerfóðrunar ehf. yfirfer, gerir athugasemdir við og fylgist með framkvæmd hennar.

2. Námskeiðsgjöld og launagreiðslur

Greiðslum fyrir sókn námskeiða skal haga þannig að fyrir hvern 8 klst. námskeiðshluta greiðist 1/10 hluti reglulegra tveggja vikna launa og hlutfallslega eftir lengd námskeiða. Kerfóðrun ehf greiði námskeiðsgjöld. Starfsmenn sem hefja störf hjá Kerfóðrun ehf skulu fá námskeið sem þeir hafa lokið, metin til launa.

3. Námskeiðsauki

Gert er ráð fyrir því, að starfsmenn njóti þess í launum, að þeir hafa lokið námskeiðum sem gera þá hæfari til að gegna starfi sínu. Á það bæði við um námskeið utan og innan fyrirkisins. Greiðist námskeiðsauki eftir klukkustundafjölda lokinna námskeiða. Við útreikning skal miða þann fjölda sem námskeiðið stendur að meðtöldum eðlilegum hléum.

Námskeiðsauki verður sem hér segir:

Eftir 45 klst. námskeið 1%

Eftir 90 klst. námskeið 2%

Eftir 160 klst. námskeið 3%

Eftir 240 klst. námskeið 4%

Eftir 300 klst. námskeið 5%

Varðandi námskeið nýrra starfsmanna sem þeir hafa sótt áður en þeir hefja starf hjá Kerfóðrun ehf. gildir að viðukend námskeið sem talin eru nauðsynleg við störf þeirra skulu metin.

Að öðru um starfsmenntun og námskeiðsmál skal farið eftir samningum stéttafélaga við Íslenska álfélagið.

FYLGISKJAL (10)

YFIRLÝSING

um reglur um rétt til styttri vinnuskyldu (hlutastarfs) við 60 ára aldur

Við 60 ára aldur aftir a.m.k. 5 ára samfelld starfs hjá Kerfóðrun eiga starfsmenn rétt til hlutastarfs (styttingar vinnuskyldu, allta að tveimur mánuðum á ári) með þeim réttindum og fyrirvörum sem fram koma í eftirfarandi reglum. Sama rétt eiga starfsmenn við 55 ára aldur eftir a.m.k. 28 ára samfelld samanlagt starf hjá Kerfóðrun og ISAL, þó að hámarki sem nemur styttingu vinnuskyldu um einn mánuð á ári.

1. Umsókn um hlutavinnu skal skilað til starfsmannadeildar á þar til gert umsóknarblað.
2. Umsóknum skal svara skriflega innan 3ja mánaða frá dagsetningu.
3. Til þess að stytting vinnuskyldu sé framkvæmanleg getur þurft annan starfsmann í hlutavinnu til þess að skilað sé fullu starfi. Einnig er hugsanlegt að viðkomandi þurfi að breyta um starf eða vinnufyrirkomulag.
4. Hlutastarf kemur til framkvæmda þegar starfsmannastjóri og trúnaðarmaður í viðkomandi deild ásamt starfsmanni hafa undirritað samkomulag þar um, þar sem fram kemur m.a. með hvaða hætti hlutastarfi er skilað.
5. Hlutastarf getur verið með tvennum hætti:
 1. Vinnuskylda dreifist reglulega yfir árið.
 2. Vinnuskylda er framkvæmd tiltekna mánuði á hverju ári en fellur niður aðra mánuði.

6. Launagreiðslur og önnur réttindi

- 6.1. Orlofs- og desemberuppbót greiðist óskert.
- 6.2. Laun fyrir hlutastarf skv. yfirlýsingu þessari greiðast sem jafnaðarlaun á hverju launátímabili og skulu þau vera í sama hlutfalli við laun fyrir fullt starf eins og vinnuskyldan reiknuð yfir heilt ár. Jafnaðarlaunin greiðast að því tilskildu að ávallt hafi verið innt af hendi tilskilin hlutavinna.
- 6.3. Kerfóðrun ehf greiðir iðgjöld til lífeyrissjóða á þann hátt að réttur manna verði eins og um fullt starf væri að ræða.

Sama gildir um samningsbundið mótframlag gegn viðbótarframlögum starfsmanns í séreignasjóði.

YFIRLÝSING

Við breytingar á vinnufyrirkomulagi lýsir Kerfóðrun ehf. því yfir að það muni eftir föngum taka tillit til óska og séraðstæðna starfsmanna.

30. maí 1997

F.h.Kerfóðruner ehf.

FYLGISKJAL (12)

YFIRLÝSING

Neðangreind verkalýðsfélög sem eru aðilar að kjarasamningi við Kerfóðrun ehf. lýsa yfir eftirfarandi:

1. Verkalýðsfélög starfsmanna munu semja sameiginlega um einn kjarasamning sem gildi fyrir alla félaga þeirra er starfa hjá Kerfóðrun ehf.
2. Verkalýðsfélögin munu við afgreiðslu á sameiginlegum heildarkjarasamningi viðhafa sameiginlega skriflega allsherjaratkvæðagreiðslu.
3. Verkalýðsfélögin munu viðhafa sameiginlega atkvæðagreiðslu um afstöðu starfsmanna til verkfallsboðunar.

Yfirlýsing þessi gildir meðan gerður er sameiginlegur heildarkjarasamningur við Kerfóðrun ehf., þó aldrei skemur en í þrjú ár frá því kjarasamningur dagsettur 23. júní 1995 rennur úr gildi.

Yfirlýsingin framlengist síðan um þrjú ár í senn nema öll félögin séu sammála um að breyta eða slíta henni.

Æski eitthvert verkalýðsfélag / samband að segja sig frá yfirlýsingunni skal það gert með minnst sex mánaða fyrirvara, áður en hún fellur næst úr gildi.

Yfirlýsing þessi tekur gildi þegar kjarasamningur undirritaður 23. júní 1995 hefur verið samþykktur.

F.h Verkalýðsfélagsins Hlífar

F.H. FÉLAGS BYGGINGARIÐNAÐARMANNA Í HAFNARFIRDI

F.h. Félags Járníðnaðarmanna

FYLGISKJAL (13)

YFIRLÝSING

um starfsreglu varðandi uppsagnir:

Stefna Kerfóðrun ehf. er að við uppsögn starfsmanns skal fylgt þeirri starfsreglu að gefa við-komandi kost á viðtali um starfslok sín og ástæður uppsagnarinnar.

8. mars 2001

F.h. Kerfóðrun ehf.

Fylgiskjal 16

Viðræðuáætlun

vegna endurnýjunar kjarasamnings þessa

1. Markmið samninga

Eigi síðar en tíu vikum áður en samningur þessi rennur út skulu samningsaðilar eiga með sér viðræður þar sem kynntar verði hugmyndir aðila vegna endurnýjunar samnings þessa. Þegar í upphafi verði þess freistað að setja viðræðunum sameiginleg meginmarkmið og vinnulag þeirra ákveðið að öðru leyti en getið er um í áætlun þessari. Jafnframt skulu aðilar kynna óskir um breytingar á ákvæðum kjarasamnings, öðrum en þeim sem lúta beint að kaupliðum. Viðræður verði skipulagðar um einstaka þætti og þess freistað að ná samkomulagi um sem flesta efnisþætti áður en samningur rennur út.

2. Kaupliðir

Eigi síðar en átta vikum áður en samningur þessi rennur út, eða strax að loknum viðræðum skv. 1. lið. hefjast viðræður um kaupliði kjarasamnings og launakostnaðaráhrif þeirra. Jafnframt verði haldið umræðum um aðra þætti að því marki sem lausn ágreiningsefna um þá kann að tengjast umræðu um kaupliði.

3. Um aðstoð sáttasemjara

Hafi samningar ekki komist á fjórum vikum áður en samningur þessari rennur út eru aðilar sammála um að vísa málinu til ríkissáttasemjara, nema samkomulag verði um annað.

4. Árangurslausar viðræður

Takist ekki á þeim vikum, sem sáttasemjari stýrir viðræðum að ljúka samningsgerðinni, þrátt fyrir að sáttafundur hafi verið haldnir er litið svo á að samningaviðræður hafi reynst árangurslausar. Þá sé heimilt að taka ákvarðanir um aðgerðir til að þrýsta á um samningsgerð.

5. Samningsumboð

Við upphaf samningaviðræðna skulu samningsaðilar kynna hvernig samningsnefnd er skipuð og samningsumboð sitt.

6. Staðsetning funda

Fundir skulu að jafnaði haldnir í húsakynnum ríkissáttasemjara nema samkomulag verði um annað. Fundir verði eftir því sem unnt er haldnir í venjulegum vinnutíma.

Hafnarfjörður 30.05. 1997.

F.h. hlutaðeigandi verkalýðsfélaga.

F.h. Kerföðrunar ehf.

