

SAMNINGUR 20

milli

Rio Tinto á Íslandi (ISAL)

og

hlutaðeigandi verkalýðsfélaga

þ.e.

Verkalýðsfélagsins Hlífar

VM, Félags vélstjóra og máltæknimanna

FIT, Félags iðn- og tæknigreina

Rafiðnaðarsambands Íslands

(vegna Félags íslenskra rafvirkja og Félags rafeindavirkja)

VR,

MATVÍS.

EFNISYFIRLIT

1. KAFLI – INNGANGUR	5
1.2 Forgangsréttur til vinnu	5
1.3 Skilgreiningar	5
2. KAFLI – VINNUTILHÖGUN	8
2.1 Skráning vinnutíma	8
2.2 Mætingar	8
2.3 Matar- og kaffihlé	8
2.4 Lágmarkshvöld og hámark yfirvinnu	9
2.5 Vinnufyrirkomulag	11
2.6 Virkur vinnutími	14
2.7 Sérstakar vaktir	14
2.8 Kallvaktir	16
3. KAFLI – LAUNAÁKVÆÐI	18
3.3 Yfirvinnugreiðslur	20
3.4 Frádráttur launa	20
3.5 Tilfærsla milli starfa	20
3.6 Laun flokksstjóra	21
3.7 Starfsaldurshækkunar launa	21
3.8 Lausráðnir starfsmenn	22
3.9 Kaup og kjör iðnnema	23
3.10 Lágmarkslaun	24
3.11 Nýtingar- og gæðabónus	24
3.12 Öryggis- og umgengnisbónus	25
3.13 Tjónabónus	25
3.14 Bónusgreiðslur	25
3.15 Tryggingarákvæði	26
4. KAFLI – ORLOF	27
4.1 Orlof	27
4.2 Aukafrídagar	27
4.3 Sérstök frí án greiðslu	28
4.4 Orlofssjóðir	29
4.5 Veikindi í orlofi	29
5. KAFLI – LAUNAGREIÐSLUR Í VEIKINDA- OG SLYSATILFELLUM O.FL.	30
5.1 Launagreiðslur	30
5.2 Reglulegt heilsufarseftirlit á starfsfólki	32
5.3 Læknisvottorð	32
5.4 Greiðslur í sjúkrasjóði	32
5.5 Slysatryggingar	33

6. KAFLI – LÍFEYRISSJÓÐIR	36
6.1 lögjöld	36
6.2 Viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar	36
6.3 Sérstakur lífeyrir við flýtt starfslok	36
7. KAFLI – ALMENN ÁKVÆÐI	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 vinnutillögum	43
7.13 Samráð og upplýsingamiðlun	44
7.14 Sérstakur vinnustaður – Smiðjan.....	44
7.15 Öryggisnefnd ISAL.....	44
7.16 Eftirmenntun fyrir starfsmenn ISAL.....	46
8. KAFLI - VINNA VERKTAKA OG ÞJÓNUSTUAÐILA Á VINNUSVÆÐI ISAL	48
8.1 Markmið	48
8.2 Gildissvið	48
8.3 Lágmarkslaun starfsmanna verktaka og þjónustuaðila á starfsvæði ISAL 49	
8.4 Samstarf um sameiginleg mál	49
8.5 Úrlausn ágreiningsmála	49
8.6 Friðarskylda á gildistíma aðalkjarasamnings ISAL	49
9. KAFLI – NIÐURLAG	50
9.1 Aðild að verkalýðsfélögum.....	50
9.2 Kynning samningsákvæða.....	50
9.3 Vinnustöðvanir	50
9.4 Gildistími og lokaákvæði.....	51
FYLGISKJÖL	52
(2) Röðun í launaflokka	52
(5) Samkomulag um túlkun á ákvæðum greinar 4.1 í aðalsamningi	54
(7) Hlífðarföt.....	64
(8) Skrá yfir trúnaðarmenn starfsmanna ISAL í mars 2016	66
(9) Samkomulag um slökkvilið.....	67
(11) Reglur fyrir samstarfsnefnd ISAL.....	71
(13) Yfirlýsing um tímabundið ráðna starfsmenn.....	73

(15) Samkomulag um tækni- og tölvubreytingar.....	74
(16) Yfirlýsing um forgang fastráðinna starfsmanna.....	76
(19) Yfirlýsing um reglur um rétt til styttri vinnuskyldu (hlutastarfs) við 60 ára aldur.....	77
(30) Yfirlýsing um breytingar á vinnufyrirkomulagi.....	79
(31) Bókanir frá 15.4.93.....	80
(32) Sérstakur lífeyrir 1. mars 2016 vegna flýtttra starfsloka.....	81
(34) Yfirlýsing um starfsmenntun.....	82
(36) Viðræðuáætlun vegna endurnýjunar kjarasamnings þessa.....	83
(37) Öryggis- og umgengnisbónus ISAL.....	84
(38) Bókanir frá 11.2.2001.....	88
(39) Yfirlýsingar ISAL frá 11.2.2001.....	89
(41) Bókanir frá 1. 12. 2008.....	90
(42) Bókanir frá 5. október 2011.....	91
(43) Bókun frá 19. mars 2016.....	92
(44) Bókun þessi er gerð vegna breytinga á kjarasamningi þar sem fylgiskjal 1 er fellt brott.....	93
ATRÍÐISORÐASKRÁ.....	95

1. KAFLI – INNGANGUR

1.1 Gildissvið

Samningurinn tekur til allra starfa við framleiðslu-, viðhalds-, skrifstofu- og þjónustustörf í áliðjuverinu í Straumsvík, hverju nafni sem þau nefnast, sbr. þó 8. kafla kjarasamnings þessa.

1.2 Forgangsréttur til vinnu

ISAL skuldbindur sig til að láta þá, sem eru fullgildir félagsmenn í hlutaðeigandi verkalýðsfélögum 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 liðum 2.5.12. og 2.5.15.

1.3.4 Reglulegar vaktir

Vaktavinna samkvæmt vaktatöflu á viðkomandi vinnustað samkvæmt liðum 2.5.1 - 2.5.10, 2.5.19 og 2.5.20

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, páska-dagur, hvítasunnudagur, 17. júní, aðfangadagur jóla frá kl. 12:00, jóladagur og gamlársdagur 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 viðbættri starfsaldurshækkun, fastri yfirvinnu og/eða vaktarálagi samkvæmt vinnufyrirkomulagi.

1.3.12 Regluleg laun

Föst laun að viðbættum ferðapeningum, námskeiðsauka, flokksstjórnarálagi, nýtingar- og gæðabónus, öryggis- og umgengnisbónus, tjónabónus og ábyrgðarálagi þar sem það á við.

1.3.13 Námskeiðsauki

Launahækkun vegna námskeiðssóknar eins og nánar er lýst í gr. 7.16.3 og gr. 3.2.

1.3.14 Aukafrídagar

Frídagar samkvæmt 4.2. aðrir en sunnudagar.

1.3.15 Verksmiðjukallvaktamaður

Kallvaktarmaður, sem er á verksmiðjukallvakt hverju sinni og er fulltrúi framkvæmdastjórnar.

1.3.16 Fastráðinn starfsmaður

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

1.3.17 Tímabundið ráðinn starfsmaður

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

1.3.18 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. 3.8 í kjarasamningi. Slík ráðning skal að jafnaði ekki vara nema 2 vikur, ella komi til tímabundinnar ráðningu, eða fastráðningar, eftir því sem við á.

1.3.19 Flokksstjórar

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

1.3.20 Starfsdeild

Skipulagsbundinn en ekki staðbundinn hópur starfsmanna sem hefur tiltekin meginverkefni og heyrir undir tiltekna deild í fyrirtækinu. Hver starfsdeild getur skipst í smærri hópa sem vinna eftir mismunandi vinnufyrirkomulagi.

1.3.21 Bætivakt

Vakt sem vaktavinnumaður á þrískiptum vöktum gegnir utan vaktatöflu til þess að skila umsömdum árlegum virkum vinnutíma (áður nefnd vöntunavakt). Sjá nánar fylgiskjal (6).

1.3.22 Launatímabil

Launatímabil hefst kl. 00:00 fyrsta dag hvers mánaðar og lýkur kl. 24:00 síðasta dag mánaðar. Uppgjör á tilfallandi greiðslum og bönusum miðast við tímabilið frá kl. 00:00 á 24. degi fyrri mánaðar til kl. 24:00 á 23. degi þess mánaðar sem laun eru greidd fyrir.

Dagshlutfall af mánaðarlaunum er; 1 / 21,67

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 fráregnum matartímum í dagvinnu. Þegar um fataskipti er að ræða, skulu starfsmenn hafa fataskipti, áður en vinnutími hefst og ekki aftur fyrr 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, fyrr 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 hamlu, 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. Sama gildir ef starfsmaður er beðinn að vinna yfirvinnu, þegar minna en 1 klst. er til loka dagvinnu eða vaktar, nema reglulegur vinnutími hefjist innan 4 klst. frá því að hann kom til vinnu. Vegna útkalls um helgar og á frídögum greiðast minnst fjórar klst., nema reglulegur vinnutími hefjist innan 4 klst.

Nú hefur starfsmaður unnið allan daginn og er kallaður út aftur eftir 2 klst. eða fyrr, og skal hann þá halda launum sínum, sem um samfelldan vinnutíma hefði verið að ræða. Ef vaktavinnumaður er kvaddur á aukavakt það seint að hann nái ekki til vinnu í upphafi vaktar, skal hann þó fá vaktina að fullu greidda, ef hann kemur á hana, áður en 2 klst. eru liðnar frá upphafi hennar.

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 Vaktavinnumenn

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 12 mínútum fyrir hverja unna klst. að frádregnum veittum matar- og kaffihléum. Tilsvarendi regla gildir fyrir vaktavinnumenn á tvískiptum vöktum, sem vinna fram yfir síðdegisvakt.

2.4 Lágmarkshvöld og hámark yfirvinnu

2.4.1 Vinnutíma starfsmanna skal haga þannig, að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags (vaktar), fái þeir a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Óheimilt er að vinna lengur samfelt en 13 klst. nema einhver af sérstökum undantekningarákvæðum samkomulags þessa eigi við.

2.4.2 Heimilt er þó að haga vöktum þannig, að samfelld hvíld fari niður í 8 klst., t.d. þegar um er að ræða hoppvaktir og bætivaktir.

2.4.3. Einnig er heimilt, ef nauðsynlegt er, að vaktavinnumaður vinni aukavakt svo skömmu fyrir eða eftir reglulega vakt að samfelldur hvíldartími nái ekki 11 klst. án þess að ákvæði gr. 2.4.2 eigi við. Skal þá veita frí síðar sem nemur 1½ klst. á reglulegum launum fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Vinni starfsmaður það lengi á undan frídegi eða helgi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags skal fara með það á sama hátt. Ef um er að ræða 16 klst. vinnulotu skal undantekningarlaust veita 11 klst.

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 klst. og skal þá veita 11 klst. hvíld í beinu framhaldi af vinnunni án 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 1½ klst. á reglulegum launum fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Sé starfsmaður sem ekki vinnur á þrískiptum vöktum kvaddur til vinnu eftir kl. 23.00 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 gilda sérstök ákvæði, sbr. gr. 2.8.

Undir engum kringumstæðum er heimilt að stytta samfellda hvíld eftir 16 klst. vinnulotu niður fyrir 8 klst.

Frí samkvæmt gr. 2.4.3. og 2.4.4. skal telja til áunnins frítíma 24/40, sbr. gr. 2.4.8.

- 2.4.5 Verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum, tækjum eða öðrum búnaði eða vegna annarra tilsvarandi ófyrirséðra atburða, má víkja frá ákvæðum gr. 2.4.1. að því marki sem nauðsynlegt 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 um 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 skv. gr. 2.4.1, og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi, en hjá vaktamönnum 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 frávik eru nauðsynleg, svo sem hjá kallvaktarmönnum og við súrálslandanir, svo og þeirra sem vinna að öryggismálum og varðveislu verðmæta. Má þá haga töku frídaga þannig, að teknir séu tveir frídagar saman aðra hverja helgi (laugardag og

sunnudag). Falli frídagar aftur á móti á virka daga vegna ófyrirséðra orsaka, skerðir það ekki rétt starfsmanna til reglulegra launa.

- 2.4.7 Þegar ákvarðanir eru teknar um undanþágu skv. samkomulagi þessu, skal það gert að höfðu samráði við viðkomandi öryggis-trúnaðarmann, 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 40 klst. viðveru á tveimur vikum. Vinni starfsmaður lengur skal hann fá frí á reglulegum 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 orkuskortis.

Vika í ofangreindum skilningi er frá kl. 00:00 á föstudegi til kl. 24:00 næsta fimmtudags á eftir.

Trúnaðarmenn eiga rétt á öllum upplýsingum um viðverutíma starfsmanns.

2.5 Vinnufyrirkomulag

Eftirfarandi vinnufyrirkomulag má nota fyrir hinar ýmsu starfsdeildir 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.

Ef kjörnir fulltrúar starfsmanna í tiltekinni starfsdeild og fyrirtækið komast að samkomulagi um að taka upp annað vinnufyrirkomulag en talið er upp í þessari grein skal það borið undir alla starfsmenn starfsdeildarinnar í leynilegri atkvæðagreiðslu og ræður meirihluti niðurstöðu.

Um breytingar á notkun umsamins vinnufyrirkomulags gildir að fyrirtækið getur að jafnaði ákveðið slíkar breytingar fyrir einstakar starfsdeildir eða hluta þeirra með þriggja mánaða fyrirvara. Þó skal heimilt að stytta framangreindan fyrirvara um allt að tvo mánuði, ef brýna nauðsyn ber til. 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. Vaktir skulu standa í a.m.k. 3 mánuði nema samkomulag takist um annað.

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 (6) með vaktatöflum.

2.5.1 Þrískiptar vaktir alla daga ársins (sjá fylgiskjal 6.1)

Fjöldi hópa	Vinnutími	Vaktaálag	Vinnuhópar
5	00:00 - 08:00 16:00 - 24:00 08:00 - 16:00	38,33%	Efnisvinnsla Hliðvarsla Kerskálar Rannsóknastofa Skautsmiðja Steypuskáli Aðalverkstæði (sjá bókun) Vinnuvélaverkstæði (sjá bókun)

2.5.2 Tvískiptar vaktir alla daga ársins

Fjöldi hópa	Vinnutími	Vaktaálag	Vinnuhópar
3	08:00 - 16:00 16:00 - 24:00	27,5%	Efnisvinnsla Kerskálar Kersmiðja Rannsóknastofa Skautsmiðja Steypuskáli Aðalverkstæði Vinnuvélaverkstæði

2.5.3 Tvískiptar vaktir alla daga ársins.

Fjöldi hópa	Vinnutími	Vaktaálag	Vinnuhópar
3	08:00 - 16:00 14:00 - 22:00	24,55%	Mötuneyti

2.5.4 Tvískiptar vaktir alla daga ársins.

Fjöldi hópa	Vinnutími	Vaktaálag	Vinnuhópar
3	08:00 - 16:00 14:00 - 22:00	24,55%	Ræsting

2.5.5 Tvískiptar vaktir 5 daga vikunnar mánudaga til föstudaga.

Fjöldi hópa	Vinnutími	Vaktaálag	Vinnuhópar
	08:00 - 16:00 14:00 - 22:00	12,4%	Ræsting

2.5.6 Tvískiptar vaktir 5 daga vikunnar mánudaga til föstudaga.

Vinnutími	Vaktaálag	Vinnuhópar
08:00 - 16:00 16:00 - 24:00 Aukafríð dagar skulu unnir.	16,5%	Flutningasveit Kerskálar Kersmiðja Skautsmiðja Steypuskáli Aðalverkstæði Vinnuvélaverkstæði

2.5.10 Tvískiptar vaktir alla daga ársins - 12 tíma vaktir.

Vinnutími	Vaktaálag	Vinnuhópar
08:00 – 20:00 29 mín. greiðast sem föst yfirvinna fyrir hverja vinnuvakt.	22,5%	Matreiðslumenn

2.5.12 Dagvinna 5 daga vikunnar.

Vinnutími	Vinnuhópar
08:00 - 16:00 mánudaga til föstudaga. 45 mín. greiðist sem yfirvinna á viku.	Allir almennir starfsmenn aðrir en skrifstofumenn, - og birgðahald

2.5.15 Dagvinna 5 daga vikunnar.

Vinnutími	Vinnuhópar
08:00 – 16:00 mánudaga til föstudaga. 1 klst. og 25 mín. greiðast sem yfirvinna á viku.	Allir skrifstofumenn Aðaltrúnaðarmaður Birgðahald Rannsóknastofa

2.5.19 Tvískiptar vaktir 5 daga vikunnar - mánudaga til föstudaga.

Vinnutími	Vaktaálag	Vinnuhópar
skv. vaktatöflu fskj. (6.9). 1 klst. og 45 mín. greiðast sem yfirvinna á viku	6,6%	Flutningasveit

2.5.20 Tvískiptar vaktir alla daga ársins (eins og 2.5.2 nema vinnutími skv. vaktatöflu fskj. (6.9))

Fjöldi hópa	Vinnutími	Vaktaálag	Vinnuhópar
3	08:00 - 16:00 16:00 - 24:00	27,5%	Efnisvinnsla Skautsmiðja Skautskáli Aðalverkstæði

2.6 Virkur vinnutími

Virkur vinnutími starfsmanna á viku skal vera í samræmi við gr. 2.5 sem hér segir:

Samkvæmt gr. 2.5.1 - 2.5.4 og 2.5.20	36 klst. og	0 mín.
Samkvæmt gr. 2.5.5 - 2.5.6	37 klst. og	05 mín.
Samkvæmt gr. 2.5.10	38 klst. og	30 mín.
Samkvæmt gr. 2.5.12, og 2.5.19	37 klst. og	05 mín.
Samkvæmt gr. 2.5.15	36 klst. og	20 mín

Vaktir eru unnar samkvæmt vaktatöflum, sjá fskj. (6).

Vinnutímastyttingarfrí skal vera samkvæmt fskj. (6).

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 aukafríðögum 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. 2.4.8. Ef fyrsta dagvakt innan tímabils sérstakra vakta hefst minna en 11 klst. eftir að vinna viðkomandi dagvinnumanns lauk greiðist sú vakt sem yfirvinna. Sama gildir ef fyrsta kvöld- eða næturvakt hefst minna en 15 klst. eftir að vinna 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. hvöld 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.

2.7.4. Um sérstakar vaktir við uppskipun súrals gildir einnig eftirfarandi:

Greiða skal fyrstu vakt frá upphafi, enda hafi starfsmenn mætt þá.

Þegar löndun lýkur skal greiða vakt til loka, enda vinni starfsmenn út vaktina. Ljúki löndun um helgi skal greiða minnst 4 klst. fyrir mætingu á vakt eða skv. klukku sé unnið lengur en 4 klst. Þegar næturvaktarmenn fara heim af vakt, þegar ætla má, að þeir geti átt eina vakt eftir, skal þeim sagt hvort þeir eigi að koma um kvöldið. Ef þeim er sagt að koma, en þetta breytist yfir daginn, skulu þeim greiddar 3 klst. í yfirvinna án komu. Tilsvarandi regla gildir ef upphaf löndunar hefur verið áætluð um helgi en frestast, þá skulu starfsmönnum sem koma til vinnu greiddar að minnsta kosti 4 klst. eða eftir klukku, en þeim sem tilkynnt er, að þeir þurfi ekki að koma, greiddar 3 klst. Starfsmönnum sem staðið hafa súralsvaktir tvær helgar í röð skal, ef þeir óska þess, gefinn kostur á tveggja daga fríi án greiðslu, samanber þó einnig gr. 2.4.6 og hvíldartímareglu í 2.7.3 er löndun lýkur.

Ef því verður við komið og starfsmenn kjósa heldur, skal allt að tveggja daga frí án greiðslu veitt meðan á löndun stendur, enda standi hún fyrirsjáanlega tvær helgar.

Ef starfsmenn eru beðnir um að vera tilbúnir til að svara útkalli að nóttu eða um helgi vegna hreinsunar á súrálsskipum, en eru ekki kallaðir út með minna en tveggja klst. fráviki frá áætluðum tíma, skal greiða 3 klst. í yfirvinnu án komu.

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

2.8 Kallvaktir

Með samþykki starfsmanna er heimilt að láta mann gegna kallvakt eina viku í senn. Kallvaktir eru utan reglulegs vinnutíma, þ.e. frá vinnulokum á föstudegi til kl. 08:00 næsta föstudag.

Kallvaktarmönnum er þá skylt að vera tiltækir í síma og reiðubúnir að gegna kalli svo fljótt sem verða má. Gegni kallvaktarmaður kalli á eigin bíl, á hann rétt á greiðslu samkvæmt kílómetragjaldi bifreiða einstaklinga í þágu ríkisins.

Veikist kallvaktarmaður skal verkstjóri útvega staðgengil fyrir hann.

Ef minna en 4 klst. eru milli útkalla þá telst það samfelldur tími gagnvart hvíldartímaákvæðum og eins ef kallvaktarmaður er kallaður út á tímabilinu kl. 16:00 - 06:00 þá skal hann fá 11 klst. hvíld eftir síðasta útkall fyrir upphaf reglulegs vinnutíma án skerðingar á launum. Kallvaktarmaður þarf ekki að koma til vinnu ef minna en 3 klst. eru til dagvinnuloka. Sé kallvaktarmaður sem hlotið hefur 11 klst. samfellda hvíld kallaður út eftir kl. 06:00 skal það útkall tengjast dagvinnu dagsins en greiðast sem útkall.

Skipulag kallvakta skal liggja fyrir í upphafi árs en einnig er heimild til að gera breytingar ef þörf krefur að ósk kallvaktarmanns eða yfirmanns kallvakta á tímabilinu Í janúarmánuði ár hvert skal það kannað, hvort kallvaktarmenn kjósa að vera áfram á kallvöktum næsta ár. Kjósi einhverjir að hætta kallvöktum, skal öðrum starfsmönnum gefinn kostur á að taka að sér kallvaktir. Breytingar skulu almennt taka gildi í apríl nema samkomulag takist um annað.

Greiðsla fyrir kallvaktir skal auk greiðslu fyrir útkall vera 30% af dagvinnutímakaupi viðkomandi manns fyrir hverja klst. á kallvakt nema hjá nemum sem skulu hafa 30% af dagvinnutímakaupi byrjunarlauna í launaflokki 14. Ábyrgðarmaður kallvaktar sem gegnir útkalli skal hafa flokksstjórnarálag á meðan hann gegnir því.

2.8.1 Frí í stað greiðslu fyrir kallvaktir

Starfsmaður, sem safnað hefur hvíldartímafríi yfir helgi vegna kallvaktar getur tekið frí næstan virkan vinnudag eftir þá helgi.

2.8.2 Ónæðisálag

Ábyrgðarmanni kallvaktar er heimilt að nýta sér aðstoð símleiðis við úrlausn bilunar allt að tvisvar á hverri kallvakt. Verði starfsmenn fyrir ónæði í frítíma sínum vegna símtala frá kallvakt komi til greiðslu fyrir slíkt símtal, kr. 4.964 með inniföldu orlofi. Greiðslan myndar ekki grunn fyrir útreikning á öðrum launaliðum. Greiðslan breytist skv. almennum hækkunum í þessum kjarasamningi. Ef starfsmaður er kallaður út á kallvakt er ekki greitt ónæðisálag til viðbótar.

Það er á ábyrgð viðkomandi kallvaktarmanns að koma upplýsingum til viðkomandi verkstjóra um ónæðissímtal.

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 forskj. (2). Laun iðnnema skulu vera svo sem segir í gr. 3.9.

Verði launaákvæði endurskoðuð á grundvelli ákvæðis samninga landssambanda ASÍ og Samtaka atvinnulífsins um samningsforsendur í janúar 2012 og 2013 skal það sama gilda um samning þennan.

3.1 Laun

3.1.1 Grunnlaun

Grunnlaun verða þann 1. mars 2016, að meðtalinni 12,7% launa-hækkun.

Launaflokkur	Grunnlaun kr/mán.
11	242.047
12/121	267.462
122	292.877
13	295.546
14	305.888
15	321.184
16	334.032

Hinn 1. maí 2017 hækka laun um 4,5%, 1. maí 2018 um 3,0% og 1. janúar 2019 um 2,0%

3.1.2 Föst laun

Föst laun eru fundin með því að bæta starfsaldurshækkun, fastrí yfirvinnu og/eða vaktaálagi eftir því sem við á við grunnlaun.

3.1.3 Regluleg laun

Regluleg laun eru fundin sem föst laun að viðbættum ferðapeningum, námskeiðsauka, flokksstjórnarálagi, nýtingar- og gæðabónus, öryggis- og umgengnisbónus, tjónabónus og ábyrgðarálagi þar sem það á við.

3.1.4 Orlofs- og desemberuppbót

Starfsmaður sem í apríllök hefur unnið samfleytt hjá ISAL í eitt ár eða lengur skal fá greidda orlofsuppbót. og starfsmaður sem í nóvemberlok hefur unnið samfleytt hjá ISAL í eitt ár eða lengur skal

fá greidda desemberuppbót. Orlofs- og desemberuppbót skal nema hálfum byrjunarlaunum 14 launaflokks að viðbættum 5 ára sveinsbréfsálagi og ferðapeningum. Orlofsuppbótin kemur til greiðslu með maílaunum og desemberuppbótin með nóvemberlaunum. Starfsmenn með skemmri starfstíma og þeir sem ráðnir eru í hlutastarf fá hlutfallslegar greiðslur að undanskildum þeim sem starfa samkvæmt fylgiskjali (19) sjá lið 6.2.

Starfsmenn sem unnið hafa hjá fyrirtækinu samfleytt í 20 vikur eða lengur og hætta störfum áður en til greiðslu kemur samkvæmt þessum lið skulu fá hlutfallslegar greiðslur.

3.1.5 Greiðsla launa

Laun eru greidd síðasta virkan dag hvers mánaðar.

Laun eru greidd inn á reikning viðkomandi starfsmanns í banka eða sparisjóði sem starfsmaður vísar á.

3.1.6 Ábyrgðarálag

Starfsmenn sem ekki gegna stjórnunarstöðum, en bera ábyrgð í starfi sínu umfram það sem almennt gerist í starfsgrein þeirra, geta fengið frá 2% og allt að 4% ábyrgðarálag á laun sín. Með launum er átt við föst laun, námskeiðsauka, ferðapeninga, yfirvinnu, kallvaktargreiðslu og flokksstjórnarálag.

Ábyrgðarálag samkvæmt bókunum dagsettum 28. nóvember 2008 skerðir þó ekki möguleika á greiðslu samkvæmt framangreindu.

Ábyrgðarálag er ákvarðað á grundvelli mats yfirmanns sem þekkir vel til starfa starfsmanns og háð staðfestingu viðkomandi framkvæmdastjóra.

Dæmi um ábyrgðarpætti sem veita rétt til 2% ábyrgðarálags eru t.d. verkefni fóstura, fartækjakennsla og farmgæsla skv. hafnarverndarlögum. Komi til þess að ófaglærður starfsmaður gegni stöðu lásastjóra skal greiða fyrir það 2% ábyrgðarálag ef það samræmist öryggiskröfum fyrirtækisins. Dæmi um ábyrgðarpætti sem veita rétt til 4% álags eru rofastjórn háspennuveitu, skoðunarmaður rafveitu og flokksstjórn a.m.k. fjögurra manna án verkstjórnar á B og C vöktum og á helgum og rauðum dögum. Ábyrgðarálag fellur niður við afleysingu verkstjóra. Ábyrgðarálag greiðist meðan viðkomandi starfsmaður gegnir því hlutverki sem álagið er greitt fyrir.

Árlega skulu teknar saman upplýsingar um heildarfjölda manna sem fá ábyrgðarálag á laun og meðalálag í heild. Í öðru lagi verði teknar saman upplýsingar um fjölda og meðalálag fyrir hverja starfsdeild sem hefur 10 manns eða fleiri. Þá fylgi þessum upplýsingum listi yfir þá þætti sem legið hafa til grundvallar ábyrgðarálagi.

3.2 Námskeiðsauki

Starfsmenn sem sótt hafa námskeið sem gera þá hæfari til að gegna starfi sínu fá greiddan námskeiðsauka allt að 5% eins og nánar er lýst í gr. 7.16.3. Námskeiðsauki greiðist á föst laun, ferðapeninga, yfirvinnu, kallvaktar-greiðslu og flokksstjórnarálag.

3.3 Yfirvinnugreiðslur

Yfirvinna skal vera 1% af mánaðarlaunum viðkomandi launaflokks, að viðbættu álagi vegna 50% af ferðapeningum, en án vaktaálags. Stórhelgidagavinna skal greidd af sama grunni með 1,375% af mánaðarlaunum viðkomandi launaflokks.

3.3.1 Grunnlaun hvers starfsmanns miðað við klukkustund í dagvinnu skulu fundin með því að deila tölunni 173,33 í mánaðargrunnlaun viðkomandi launaflokks, en tölunni 164,67 að því er skrifstofufólk varðar.

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

3.3.3 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.

3.4 Frádráttur launa

Þegar starfsmaður er fjarverandi í ólaunuðu leyfi skerðast föst laun hlutfallslega .

Við skammtímafjarveru í ólaunuðu leyfi, þ.e. fjarveru innan við 2 vikur, gildir að föst laun skerðast um 1/21,67 hluta mánaðarlauna, fyrir hvern dag/vakt fjarverunnar sem hann annars hefði unnið á viðkomandi launatímabili.

3.5 Tilfærsla milli starfa

Starfsheiti eru ekki tæmandi. ISAL hefur rétt til að flytja menn milli starfa tímabundið eða til frambúðar, enda séu í hinu nýja starfi gerðar hliðstæðar kröfur um menntun og réttindi og í aðalstarfi og það sé innan sama verk-sviðs. Ef flytja á starfsmann milli starfa til frambúðar, skal það ekki gert, nema haft sé samráð við hann áður. Sé starfsmaður færður í störf, sem eru í lægri launaflokki, skal hann halda fyrri launum eins og uppsagnar-

frestur segir til um, nema slíkt sé gert með þeim fyrirvara. Séu starfsmenn færðir tímabundið til að annast störf eða hluta af störfum, sem eru í hærri launaflokki eða utan þeirra, fái þeir laun samkvæmt honum á meðan eða samkvæmt 13. flokki sé starfið utan launaflokka, sbr. þó gr. 3.6, enda vinni þeir við þau störf að minnsta kosti hálfan vinnudag (vakt). 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 starfmanns, 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.

3.6 Laun flokksstjóra

Flokksstjórar skulu fá 15% flokksstjórnarálag á föst laun, ferðapeninga og yfirvinnu. Gegni starfsmenn tímabundið störfum flokksstjóra ber þeim slíkt flokksstjórnarálag á meðan, enda gegni þeir þessum störfum að minnsta kosti hálfan vinnudag (vakt). Flokksstjórar eða aðrir almennir starfsmenn sem falið er að leysa verkstjóra/yfirmenn af skulu fá 25% álag (í stað 15%), enda gegni þeir þessum störfum að minnsta kosti hálfan vinnudag (vakt). Fyrir afleysingu skv. framangreindu greiðist að lágmarki fyrir heilan vinnudag (vakt).

3.7 Starfsaldurshækkunir launa

3.7.1 Starfsmenn eiga rétt á að laun þeirra verði hærri miðað við starfsaldur en þeir ella eiga rétt á sem hér segir, miðað við grunnlaun viðkomandi launaflokks:

Eftir	6 mán	5%
Eftir	1 ár	9%
Eftir	2 ár	11%
Eftir	3 ár	13%
Eftir	4 ár	15%
Eftir	5 ár	17%
Eftir	10 ár	19%

3.7.2 Iðnaðarmenn sem hafa 2 ára sveinsbréf eða eldra, þegar þeir hefja störf hjá ISAL, 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 ISAL, skulu eiga rétt á 8% hærri grunnlaunum en viðkomandi launaflokkur segir til um.

Síðan eiga þeir rétt á starfsaldurshækkunum miðað við starfsaldur hjá ISAL, sem aðrir starfsmenn.

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

- 3.7.3 Starfstími manna, sem ráðnir eru til sumarafleysinga, er lagður saman, og þegar samanlagður starfstími nær þeim mörkum, sem greinir í töflu 3.7.1, fá þeir starfsaldurshækkunir samkvæmt henni. Sama gildir, ef þeir eru fastráðnir hjá ISAL.
- 3.7.4 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.
- 3.7.5 Starfsmaður sem hætt hefur störfum hjá ISAL 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 ISAL.

3.8 Lausráðnir starfsmenn

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

- 3.8.1 Tímalaun skulu vera í samræmi við samning þennan, enda skulu vinnutími og kaffihlé vera samkvæmt samningi þessum.
- 3.8.2 Hafi menn starfað lengur en mánuð hjá ISAL, 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.
- 3.8.3 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 ISAL 300 klst. eða meira á síðustu 6 mánuðum njóta ákvæða 5. kafla.

- 3.8.4 Starfsmaður, sem er ráðinn hluta úr degi eða viku, skal taka hlutfallslega laun miðað við vinnutíma fastráðinna starfsmanna sbr. gr. 2.6.
- 3.8.5 Lausráðnir starfsmenn skulu fá öryggisskó, öryggishjálma og annan öryggisbúnað, á meðan þeir starfa hjá ISAL.

3.9 Kaup og kjör iðnnema

- 3.9.1 Kaup iðnnema og iðnpjálfunarnema skal vera sem hér segir sem hlutfall af grunnlaunum launaflokks 14. miðað við fjölda eininga í námi þar sem hver unnin mánuður á samning eða starfsþjálfun gefur 5 einingar.

Námseiningar	Hlutfall launa
<50	70%
50-70	75%
70-90	80%
90-110	85%
110-120	90%
>120	95%

Fyrir alla yfirvinnu þessara iðnnema og starfsþjálfunarnema skal greiða samkvæmt grunnlaunum 14. launaflokks og starfsaldri. Sama gildir um greiðslu ferðapeninga.

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

- 3.9.2. Um vinnuföt, greiðslu félagsgjalda og önnur atriði fer sem í samningi þessum, eftir því sem við á.
- 3.9.4. Framangreind ákvæði miðast við núgildandi iðn- og verkmenntakerfi. Verði breytingar á námsfyrirkomulaginu, hvort heldur er bóklegu eða verklegu, þá skulu ákvæði þessi endurskoðuð með hliðsjón af þeim breytingum.

3.10 Lágmarkslaun

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

3.11 Nýtingar- og gæðabónus

Markmiðið með nýtingar- og gæðabónus er að umbuna starfsmönnum fyrir árangur. Bónusinn kemur til útborgunar við hverja launaútborgun og reiknast mánaðarlega. Nýtingar- og gæðabónus er á bilinu 0 - 6% og er byggður á árangri í þremur deildum fyrirtækisins:

3.11.1 Rafgreining

Markmiðið með nýtingar- og gæðabónus rafgreiningar er að umbuna starfsmönnum fyrir árangur við lækun járninnihalds í kerum. Nýtingar- og gæðabónus rafgreiningar samanstendur af einum þætti, járninnihaldi:

Járninnihald: Lækun járninnihalds í kerum úr 1.400 ppm í 800 ppm að meðaltali á mánuði gefur bónus á bilinu 0-2%.

3.11.2 Steypuskáli

Markmiðið með nýtingar- og gæðabónus steypuskála er að umbuna starfsmönnum fyrir árangur við afhendingar á réttum tíma, fækkun vafavörutílvika og framleiðslu á seljanlegri vöru og ná þannig fram bættum steypuskálarekstri og ánægðari viðskiptavinum.

Nýtingar- og gæðabónus steypuskála samanstendur af tveimur þáttum sem hér segir:

- Afhendingar: Aukning afhents magns á réttum tíma úr 94% í 100%, gefur bónus á bilinu 0-1%.
- Seljanleg framleiðsla: Aukning á seljanlegri framleiðslu úr 86% í 92%, gefur bónus á bilinu 0-1%.

Umræddur bónus miðast við framleiðslu á börrum út árið 2012 og síðan á framleiðslu á boltum eftir árið 2012. Í desember 2012 skulu aðilar koma sér saman um ný viðmið miðað við fengna reynslu við framleiðslu á boltum og verður tekið mið af árangri við framleiðslu á boltum og börrum árið 2012.

3.11.3 Viðhaldssvið

Markmiðið með nýtingar- og gæðabónus viðhaldssviðs er að umbuna starfsmönnum fyrir árangur við fækkun rekstrartruflana

og lækkun viðhaldskostnaðar. Nýtingar- og gæðabónus viðhalds- sviðs samanstendur af tveimur þáttum sem hér segir:

- Hlutfall skipulagðrar viðhaldsvinnu: Aukning þessa hlutfalls úr 60% í 80% (hlutfall mælt mánaðarlega af skráðum tímum) gefur bónus á bilinu 0-1%.
- Framkvæmd samkvæmt vikuáætlun: Aukning þessa hlutfalls úr 80% í 95% (fjöldi verkbeiðna sem klárast af vikuáætlun) gefur bónus á bilinu 0-1%.

3.12 Öryggis- og umgengnisbónus

Markmið með öryggis- og umgengnisbónus er að stuðla að góðum árangri í öryggismálum og umgengni ásamt stöðugum endurbótum og að umbuna starfsmönnum fyrir góða öryggisvitund. Greiðslur ákvarðast af niðurstöðum úr tveimur vettvangsskoðunum í mánuði sem verða farnar án fyrirvara með óreglulegu millibili.

Bónusinn kemur til útborgunar við hverja launaútborgun og er reiknaður út frá meðaltali þess árangurs sem fram kemur í tveimur skoðunum í mánuði hverjum. Skoðanir þessar verða framkvæmdar af fulltrúum beggja aðila samkvæmt skilgreindu verklagi og hlutlægu mælingakerfi. Bónus vegna þessa greiðist til allra almennra starfsmanna og getur legið á bilinu 0 - 6% ofan á föst laun, námskeiðsauka, ferðapeninga, yfirvinnu, kallvaktargreiðslu, flokksstjórnarálag og ábyrgðarálag.

Flokkur	Ágallastuðlar
Persónuhlífar	0,15
Öryggisbúnaður, fartæki og vélbúnaður	0,15
Umgengni	0,10

Sjá nánar fylgiskjal (37).

3.13 Tjónabónus

Markmið bónussins er að umbuna starfsmönnum fyrir þátttöku í lækkun tjónakostnaðar. Bónusinn byggir á heildartjónakostnaði sem skráður er í verkbókhaldi ISAL. Lækkun kostnaðar úr 14 m.kr. niður í 3 m.kr. á mánuði gefur bónus á bilinu 0-3%. Viðmið tjónakostnaðar breytist í febrúar ár hvert miðað við breytingu launataxta 14. launaflokks, 50%, og vísitölu neysluverðs án húsnæðis, 50%, m.v. breytingu síðustu 12 mánaða.

3.14 Bónusgreiðslur

Nýtingar- og gæðabónus, öryggis- og umgengnisbónus og tjónabónus eru eins fyrir alla almenna starfsmenn. Bónusinn leggst á föst laun, nám-

skeiðsauka, ferðapeninga, yfirvinnu, kallvaktargreiðslu, flokksstjórnarálag og ábyrgðarálag. Bónusútreikningar fyrir nýtingar- og gæðabónus og tjónabónus miðast við heilan mánuð og kemur bónus til greiðslu næsta mánuð á eftir viðmiðunarmánuði. Öryggis- og umgengnisbónus er byggður á árangri viðkomandi útborgunarmánaðar og skal úttektum lokið fyrir 24. hvers mánaðar.

3.15 Tryggingarákvæði

Greiðsla nýtingar- og gæðabónus og öryggis- og umgengnisbónus verður að lágmarki samtals 5%. Á tímabilinu september 2011 til og með ágúst 2012 verða bónusgreiðslur vegna tjónabónus að lágmarki samtals 0,75%.

4. KAFLI – ORLOF

4.1 Orlof

Orlof fastráðinna starfsmanna skal vera sem hér segir:

	Að sumri eftir 1 ár	Að vetri eftir 3 ár
Vaktamenn á þrískiptum vöktum alla daga, 2.5.1	18 vaktir	3½ vakt 6 vaktir
Vaktamenn á tvískiptum vöktum alla daga, 2.5.2 – 2.5.4 og 2.5.20	22 vaktir	3½ vakt 7 vaktir
Vaktamenn á dagvöktum alla daga, 2.5.10	21 vakt	3½ vakt 7 vaktir
Allir aðrir starfsmenn	24 vinnudagar	3 vinnud. 6 vinnud.

Sjá nánar fskj. (6) um vaktavinnumenn.

Þeir, sem skemur hafa unnið, skulu fá orlof í sama hlutfalli. Um nánari skilgreiningu á vetrarorlofi, sjá fskj. (5). 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 samkomulagi starfsmanns og viðkomandi yfirmanns er heimilt að skipta orlofi og taka það hvenær sem er ársins. Sjá einnig fskj. (5).

4.1.1 Starfsmenn geta tekið frí (uppsöfnunarfrí 40/48) í stað greiðslu fyrir yfirvinnu og geta þeir safnað saman allt að tveimur vinnuvikum/ vaktasýrpum 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. Starfsmenn skulu halda ferðapeningum í slíkum fríum.

4.1.2 Orlof á yfirvinnu skal lagt inn á orlofsreikning í banka. Miðað er við, að tryggja hverju sinni sem bestu ávöxtun fyrir aukaorlofsgreiðslu.

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 – 2.5.10, 2.5.19 og 2.5.20, skulu fá frídaga án skerðingar launa, sem nemur fráviki reglulegra vinnustunda frá virkum vinnutíma samkvæmt gr. 2.6, sjá fskj. (6).
- 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. (6).
- 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 ISAL hið fyrsta, skulu starfsmenn eiga rétt á fríi án launa í allt að 6 mánuði í einu lagi, enda sé eftirfarandi skilyrðum fullnægt:

- 4.3.1 Starfsmaður skal óska eftir slíku fríi með minnst þriggja mánaða fyrirvara og ákveður ISAL þá, hvenær frí hefjist og því ljúki. Skal ISAL leitast við að veita fríið á sem næst umbeðnum tíma.
- 4.3.2 ISAL er ekki skylt að veita fleiri en 10 starfsmönnum slík leyfi frá störfum samtímis. Ennfremur er ISAL 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.
- 4.3.3 ISAL er ekki skylt að veita starfsmanni viðtöku til starfs aftur, fyrr en að loknu umbeðnu leyfi að fullu.
- 4.3.4 Sé nauðsynlegt að ráða staðgengil starfsmanns, og óski ISAL eftir því, skal sá, er frí fær, útvega mann, sem ISAL samþykkir, og er ISAL þá skylt að ráða starfsmann aftur til fyrra starfs, er hann kemur úr fríi.

Reynist ekki mögulegt að útvega staðgengil, er ISAL 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 ISAL ekki eftir útvegum staðgengils, er skylt að ráða starfsmann til fyrra starfs.

- 4.3.5 Æski fleiri starfsmenn slíks leyfis en ISAL sér fært að veita, ræður að öðru jöfnu starfsaldur í hvaða röð starfsmenn fá leyfið.
- 4.3.6 Komi starfsmaður ekki til starfa á tilskildum tíma án gildirar ástæðu að loknu leyfi, skoðast það sem fyrirvaralaus uppsögn á starfi af hálfu starfsmanns.
- 4.3.7 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.
- 4.3.8 Réttur starfsmanns til greidds orlofs, orlofsuppbótar, desemberuppbótar og bónusa miðast við þann tíma, sem þeir eru á launum á hlutaðeigandi viðmiðunartímabili
- 4.3.9 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 verkalýðsfélaga greiði ISAL 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 ISAL um veikindin, t.d. með símkeyti. Fram skal koma hjá hvaða lækni hann hyggst fá læknisvottorð.

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

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

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

5.1 Launagreiðslur

- 5.1.1 Veikist starfsmaður skal hann fyrstu sex mánuðina í starfi fá laun í tvo vinnudaga (vaktir) fyrir hvern byrjaðan mánuð og 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 ISAL, 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 tvö 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 veiktist 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 ISAL, verði leitað umsagnar héraðslæknis Reykjanesumdæmis, sem, ef nauðsynlegt væri, hefði samráð við yfirlækni Vinnueftirlits ríkisins.

Dagpeningar frá Tryggingastofnun ríkisins renni í öllum tilvikum til ISAL. Samkvæmt ofangreindu nema heildardagpeningagreiðslur frá Tryggingastofnun ríkisins og ISAL 100% af föstum launum í allt að 12 mánuði, það er af grunnlaunum með vaktaálagi og fastri yfirvinnu. 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 ISAL greiðir útlagðan kostnað við læknishjálp vegna slysa, sem greinir í 5.1.2, í allt að þrjá 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 ISAL 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.

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 að öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti.

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

Eftir eins árs starf hjá ISAL teljast fjarvistir vegna lögbundins fæðingarorlofs til starfstíma við útreikning desember- og orlofs-uppbótar.

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

- 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 aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið, og halda þá reglulegum launum.

Með foreldri í 1. mgr. er einnig átt við fösturforeldri eða forráðamann, sem er framfærandi barns og komi þá í stað foreldris.

- 5.1.7 Starfsmaður á rétt á leyfi frá störfum þegar um óviðráðanlegar (force majeure) og brýnar fjölskylduástæður er að ræða vegna sjúkdóms eða slyss sem krefjast tafarlausrar nærveru starfsmanns.

Starfsmaður á ekki rétt á launum í framangreindum tilfellum, sam-
anber þó gr. um veikindi barna.

- 5.1.8 ISAL greiðir kostnað vegna flutnings frá Straumsvík þegar nauðsyn
krefur vegna slyss eða bráðra veikinda á starfsmanni félagsins.

5.2 Reglulegt heilsufarsefirlit á starfsfólki

Heilsufarsefirlit á vegum ISAL skal fara fram sem hér segir:

Starfsmenn eru boðaðir í reglubundið heilsufarsefirlit samkvæmt gildandi
lögum og heilbrigðiskröfum fyrirtækisins hverju sinni. Varsla heilsufarsupp-
lýsinga fer samkvæmt lögum um meðferð persónuupplýsinga.

1. Fyrirtækinu ber að fara eftir þeim íslensku lögum sem gilda hverju sinni
um heilsufarsefirlit starfsmanna.
2. Heilbrigðiskröfur fyrirtækisins taka mið af heilbrigðisstefnu móðurfélags
og áhættugreiningum starfa sem gerðar eru hjá fyrirtækinu. Tíðni og
áhersluatriði heilsufarsefirlits getur því verið mismunandi gagnvart
starfsmönnum og fer það eftir því starfi sem þeir gegna hverju sinni.
3. Upplýsingar um tíðni og áhersluatriði heilsufarsefirlits eru birtar á innra
neti fyrirtækisins undir heilbrigðismál og eins verður getið þar um allar
hugsanlegar breytingar sem gerðar verða.

Reglubundið heilsufarsefirlit er framkvæmt af hjúkrunarfræðingi og eftir
þörfum, trúnaðarlækni. Leiði heilsufarsefirlit í ljós, eða það sannast á
annan hátt með læknisvottorði og staðfesting trúnaðarlæknis liggur fyrir,
að nauðsynlegt sé að flytja starfsmann til í starfi, ef því verður við komið,
skal það gert að uppfylltu samþykki trúnaðarlæknis um að viðkomandi geti
leyst hið nýja starf af hendi. Leiði slíkur flutningur til lækkunar launa, kemur
lækkunin ekki til framkvæmda fyrr en sex mánuðir eru liðnir frá tilfærslunni.

Starfsmönnum er heimilt, fyrir milligöngu starfsmannabjónustu, að leita til
hjúkrunarfræðings eða trúnaðarlæknis varðandi vinnutengd heilsufarsmál, á
viðtalstíma þeirra í Straumsvík.

5.3 Læknisvottorð

Ef starfsmaður veikist og getur af þeim sökum ekki sótt vinnu, skal hann
samdægurs tilkynna það yfirboðara sínum, sem ákveður hvort læknis-
vottorðs skuli krafist. Læknisvottorð skal að jafnaði vera frá heimilislækni.
ISAL 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 ISAL 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 Slysatriggingar

5.5.1 ISAL 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.

5.5.2 Dánarslysabætur eru:

1. Ef hinn látni var ókvæntur/ógift og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri (67 ára eða eldri) kr. 1.922.694.

Rétthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.

2. Ef hinn látni var ókvæntur/ógift en lætur eftir sig barn (börn) undir 18 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum (67 ára og eldri) kr. 5.890.950.

Rétthafar þessara dánarbóta eru foreldrar og börn. Taki báðir þessir aðilar bætur, rennur 1/3 hluti bóta til foreldra en 2/3 hlutar bóta skiptast milli barna að jöfnu.

3. Ef hinn látni var í hjúskap eða í skráðri, óvígðri sambúð eða í staðfestri samvist, eru bætur til maka kr. 9.613.442.

Rétthafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðar-, samvistaraðili.

4. Ef hinn látni lætur eftir sig börn innan 18 ára aldurs, fyrir hvert barn kr. 1.922.694. Til hvers ungmennis á aldrinum 18-22 ára, sem áttu sama lögheimili og hinn látni og voru sannanlega á framfærslu hans, skulu bætur vera kr. 756.115. Hafi hinn látni verið eini framfærandi barns eða ungmennis hækka bætur um 100%.

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

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

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

5.5.3 Bætur vegna varanlegrar örorku

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við váttryggingarfjárhæðina kr. 15.514.650 þó þannig að hvert örorkustig 26-50% virkar tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% virkar fjórfalt. Slysabætur vegna 100% örorku verða þannig kr. 48.012.470, sjá eftirfarandi dæmi:

Hvert stig á bilinu 0 – 25% gefur 174.591 kr.

Bætur vegna 25% örorku verða skv. því:

$$25 \times 174.591 = 4.364.770 \text{ kr.}$$

Hvert stig á bilinu 26 – 50% gefur 349.182 kr.

Bætur vegna 50% örorku verða skv. því:

$$25 \times 174.591 + 25 \times 349.182 = 13.094.310 \text{ kr.}$$

Hvert stig á bilinu 51 – 100% gefur 698.363 kr.

Bætur vegna 100% örorku verða skv. því:

$$25 \times 174.591 + 25 \times 349.182 + 50 \times 698.363 = 48.012.470 \text{ kr.}$$

Örorkubætur eru háðar aldri tjónþola, bætur lækka um 2% fyrir hvert aldursár eftir 50 ár. Eftir 70 ára aldur lækka bætur um 5% af grunnfjárhæð. Aldurstenging örorkubóta skal þó aldrei leiða til meiri skerðingar en 90%.

5.5.4 Endurskoðun tryggingafjárhæða

Fjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs í mars 2016 432,8 stig. Tryggingafjárhæðir skulu endurskoðaðar tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí, og hækka sem nemur breytingum á vísitölu neysluverðs frá mars 2016 til vísitölu janúar og júlí ár hvert.

5.5.5 Gildistaka og tryggingaskilmálar

Framangreindar hækkanir á tryggingarfjárhæðum og breytingar á skilmálum gilda um slys sem verða eftir 1. mars 2016. 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 atvinnuslysatriyggingar launþega hjá Sambandi Íslenskra Tryggingafélaga þegar samningur þessi er gerður.

Slysatrygging launþega greiðir ekki bætur til starfsmanns þegar tjón hans fæst bætt úr lögboðinni ökutækjetryggingu.

Verði ISAL 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 ISAL kann að verða gert að greiða.

Dagpeningar greiðast til ISAL meðan kaupgreiðslur vara samkvæmt samningi.

6.1 Iðgjöld

Um Iðgjöld til lífeyrissjóða fer samkvæmt samningi SA og ASÍ frá 21. janúar 2016.

6.2 Viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar

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

6.3 Sérstakur lífeyrir við flýtt starfslok

Starfsmenn geta farið á sérstakan lífeyri í eftirfarandi tilvikum:

- Almennum starfsmönnum ISAL sem orðnir eru 67 ára er heimilt að hefja töku sérstaks lífeyris, enda hafi þeir unnið í a.m.k. 10 ár samfellt hjá ISAL áður en taka lífeyris hefst (sjá einnig gr 3.7.4. 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 ISAL.
- Eftir 15 ára samfellt starf hjá ISAL 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. Fyrirtækið 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 aldrei orðið til lengri tíma en þriggja ára. Umsókn um starfslok og töku sérstaks lífeyris skal berast með þriggja mánaða fyrirvara hið minnsta á umsóknareyðublaði ISAL.
- ISAL er jafnframt heimilt að óska þess að starfsmaður hefji töku sérstaks lífeyris eftir að 66 ára aldri er náð og taka þá flýtt starfslok gildi sex mánuðum eftir að sú ákvörðun er kynnt starfsmanni (t.d. tilkynna þarf við 65,5 ára aldur ef hefja skal töku sérstaks lífeyris við 66 ára aldur).
- Hafi starfsmaður verið það lengi fjarverandi frá vinnu vegna veikinda eða slyss að starfslok verða skv. 4.mgr. gr. 7.5., og sýnt þykir að hann muni ekki ná heilsu á ný, skal hann eiga rétt á sérstökum lífeyri frá og með 65 ára aldri í allt að þrjú ár, enda séu eftirfarandi skilyrði uppfyllt:
 - o Starfsmaður hafi unnið í a.m.k. 10 ár samfellt hjá ISAL áður en hann féll af launaskrá.
 - o Hann njóti enn veikindalaunagreiðslna frá ISAL skv. gr. 5.1.1. eða 5.1.2. þegar 64 ára aldri er náð og hann hafi fullnýtt rétt sinn til greiðslna úr sjúkrasjóði stéttarfélags.

- o Umsókn skal berast ISAL 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 ISAL sbr. gr. 1.3.12, er bætt ellilífeyri en dregið frá lífeyris-sjóðsiðgjald 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 lok maí og nóvember.

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

Sérstakur lífeyrir starfsmanns sem gegndi hlutastarfi getur ekki orðið hærri en mánaðarlaun hans voru í hlutastarfinu.

Til þess að koma í veg fyrir að lífeyrissjóðsgreiðslur verði lægri en annars hefði orðið vegna flýtttra starfsloka hjá ISAL, þá greiðir ISAL 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 séreignarlífeyrisjóð (Sjá bókun 4).

Vinnustöðvanir skulu ekki hafa áhrif á sérstakan lífeyri.

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 (32).

7. KAFLI – ALMENN ÁKVÆÐI

7.1 Ferðir

Starfsmenn skulu eiga kost á fari án endurgjalds með vögnum, sem ISAL 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 standur.

Þetta ákvæði gildir þó ekki, ef slík bið stafar af orsökum, sem ISAL eru óviðráðanlegar (force majeure), enda hafi starfsmenn hætt vinnu. Á tilsvarendi hátt kemur ekki til ráðrættar af föstum launum starfsfólks, enda þótt það komist ekki á vinnustað af óviðráðanlegum orsökum (force majeure).

Akstursleiðir eru sýndar á innraneti ISAL.

7.2 Ferðapeningar

Vegna ferða til og frá vinnu og þess tíma, sem varið er á vinnustað umfram það sem fram kemur á tímaáætlun, greiðist starfsmönnum sem svarar 19,5% ofan á grunnlaun með starfsaldurshækkun. Ferðapeningar, 0,9% af mánaðargrunnlaunum auk starfsaldurshækkunar, sbr. gr. 3.1.1 og gr. 3.7.1, greiðist jafnframt vegna ferða til vinnu á aukavakt, í útkall á kallvakt og aðra vinnu án tengsla við reglulegan vinnutíma.

7.3 Öryggisreglur, verkfæri, vinnutæki og hlífðarföt

ISAL sér um, að öryggisútbúnaður áliðjuversins sé ávallt eins fullkominn og frekast er kostur, og að fyllsta öryggis sé gætt við rekstur þess, m.a. er starfrækt slökkvilið hjá ISAL, sjá samkomulag fskj. (9). Starfsmönnum ber að fara í öllu eftir þeim reglum, sem settar eru í þessu skyni. ISAL 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 öryggisvuntur.

ISAL 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. (7). Um einstök framkvæmdaatriði og tegund vinnufatnaðar sem notuð eru á hverjum vinnustað, sjá fskj. (7). Í stað vinnu-

fata fá starfsmenn sem vinna samkvæmt gr. 2.5.15 kr. 7.891 á hverjum mánuði í fatapeninga. Þessi upphæð hækkar með sama hætti og grunnlaun.

Sérstök hlífðarföt fyrir starfsmenn í kerskála og regnfatnaður (jakki, buxur) starfsmanna Flutningasveitar 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. ISAL 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 ISAL leggur til. Útbúnaði, sem menn hafa fengið afhentan samkvæmt þessari grein, skulu þeir skila, er þeir hætta störfum hjá ISAL.

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.

Í stað nærfatnaðar fá allir starfsmenn greidda fatapeninga, kr. 2.461 á mánuði. Þessi upphæð hækkar með sama hætti og grunnlaun.

7.4 Innheimta félagsgjalda

ISAL tekur að sér að greiða árgjald aðal- og aukafélaga viðkomandi verkalyðsfélaga 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 samfellt starf hjá ISAL 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 ISAL gerist brotlegt gagnvart starfsmanni. Til víta-verðrar 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. ISAL 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 ISAL um öryggismál. Við riftun ráðningarsamnings verður ekki byggt á áminningu sem er meira en þriggja ára gömul. Það á þó ekki við um áminningar vegna alvarlegra brota í starfi.

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 ISAL.

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

Ef rekstur áliðjuversins stöðvast að hluta eða öllu leyti af völdum hráefnisskorts eða draga þarf úr framleiðslu vegna orkuskorts, er ISAL ekki skylt að greiða starfsmönnum laun á meðan á rekstrarstöðvun eða samdrætti stendur, enda hafi ISAL tilkynnt um rekstursstöðvun eða samdrátt með 1 1/2 mánaðar fyrirvara. Hafi slík tilkynning ekki verið gefin með þeim fyrirvara, skal ISAL 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 ISAL 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 endurgjaldslaut í mötuneyti ISAL, sbr. gr. 2.3 og 2.5

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 ISAL 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

7.11.1 Trúnaðarmenn almennt

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 verkalýðsfélagi 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 verksmiðjukallvaktarmaður 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.

Þegar öryggisstjóri, sbr. gr. 5.2.2, er í sumarleyfi, hefur trúnaðarráð kost á þremur hálfum dögum í hverri viku fyrir einn öryggistrúnaðarmann til að sinna öryggismálum í samvinnu við þá deild ISAL, sem sér um öryggismál..

ISAL greiðir árlega óskert laun í allt að tvær vikur fyrir fimm trúnaðarmenn eða tíu sinnum eina viku samkvæmt ósk og ábendingu aðaltrúnaðarmanns vegna setu á námskeiði, sem gerir trúnaðarmann hæfari til þess að gegna starfi sínu. Í síðustu viku, áður en leggja skal fram tillögur til nýs kjarasamnings, skal trúnaðarráð ráða yfir 5 manndögum í viku til að verja til undirbúnings samninganna.

Þeir trúnaðarmenn, er kunna að taka þátt í viðræðum við ISAL sem fulltrúar starfsfólks vegna endurnýjunar samninga, skulu halda kaupí sínu óskertu, ef sameiginlegir fundir fara fram á vinnutíma þeirra. Þetta gildir þó aldrei um fleiri en 4 trúnaðarmenn hverju sinni, auk aðaltrúnaðarmanns. Á fyrsta samningafundi, sem haldinn er vegna endurnýjunar samninga, skulu verkalýðsfélög-in tilnefna þá fjóra trúnaðarmenn, sem halda eiga kaupí óskertu samkvæmt ofangreindu. Aðrir fundir en að ofan greinir eru ISAL óviðkomandi. Trúnaðarmenn skulu eiga rétt á fríi vegna trúnaðarmannastarfa sinna, enda hindri brýnar rekstrarástæður það ekki. Öll slík frí skulu vera án greiðslu, sbr. þó að ofan.

Trúnaðarmenn skulu fá til umráða sameiginlegt skrifstofuherbergi ásamt síma. Þeir skulu einnig fá aðstöðu til fundarhalds í samráði við framkvæmdastjórn. Hver trúnaðarmaður skal hafa aðgang að læstri hirslu hver á sínum vinnustað og skal hirslunni komið fyrir í samráði við viðkomandi trúnaðarmann.

Trúnaðarmenn skulu gegna störfum í samræmi við ofanritað, sbr. og gildandi lög um stéttarfélag og vinnudeilur, svo og lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum nr. 46/1980. Skrá yfir trúnaðarmenn starfsmanna ISAL er á fskj. (8).

7.11.2 Aðaltrúnaðarmaður

Trúnaðarmenn verkalýðsfélaganna hjá ISAL kjósa annað hvert ár, í mars, formann trúnaðarráðs (trúnaðarráð skipa formenn hlutaðeigandi verkalýðsfélaga og trúnaðarmenn félaganna hjá ISAL) úr hópi trúnaðarmanna eða annarra starfsmanna, og skal hann hafa starfað hjá fyrirtækinu í að minnsta kosti tvö ár. Formaður trúnaðarráðs skal jafnframt vera aðaltrúnaðarmaður. Kosninguna skal tilkynna til framkvæmdastjórnar ISAL innan viku frá því að hún átti sér stað.

Helstu þættir í starfssviði aðaltrúnaðarmanns eru sem hér segir:

- Hann er formaður trúnaðarráðs, stjórnar fundum þess og störfum.
- Aðaltrúnaðarmaður er tengiliður trúnaðarráðs við framkvæmdastjórn og starfsmannastjóra um túlkun kjarasamninga og lausn

ágreiningsmála. Komi upp ágreiningsmál eða úrlausnarefni á sviði kjarasamnings, sem varðar eitt eða fleiri verkalýðsfélög, eða hefur grundvallarþýðingu að dómi annars eða beggja aðila, skal því ekki ráðið til lykta nema í samráði við aðaltrúnaðarmann.

- Nái aðaltrúnaðarmaður og starfsmannastjóri ekki samkomulagi, skal kalla til viðbótar einn fulltrúa frá hvorum aðila til úrskurðar í málinu.
- Nái þeir aðilar ekki heldur samkomulagi geta þeir skotið málinu til úrskurðar oddamanns sem ríkissáttasemjari tilnefnir.
- Nái aðilar ekki samkomulagi um nýja túlkun á kjarasamningi, skal ákvörðun um það atriði fara í framangreindan farveg um lausn ágreiningsmála.
- Aðaltrúnaðarmaður er annar af tveimur umsjónarmönnum Öryggisnefndar ISAL, hinn er fulltrúi framkvæmdastjórnar.
- Samkvæmt reglum um samstarfsnefnd ISAL er aðaltrúnaðarmaður varaformaður hennar samkvæmt stöðu sinni.

Talið er að í ofangreindri starfssviðslýsingu felist fullt starf og hefur því aðaltrúnaðarmaður lausn frá vinnuskyldu við önnur störf hjá ISAL. Ljóst er að hluta af þessu starfi vinnur aðaltrúnaðarmaður utan dagvinnutíma og utan vinnustaðar. Til þess að auðvelda aðaltrúnaðarmanni starf sitt leggur fyrirtækið honum til fartölvu og tölvutengingu heima. Hann fær einnig úthlutað ákveðnu svæði á innraneti ISAL og sér upplýsingafulltrúi fyrirtækisins um að setja upplýsingar frá aðaltrúnaðarmanni inn á upplýsingasíðuna. Viðveruskylda aðaltrúnaðarmanns er 50%. Framkvæmdastjóri starfsmannasviðs staðfestir tímaskráningu aðaltrúnaðarmanns.

Laun aðaltrúnaðarmanns skulu vera eins og flokksstjóra samkvæmt 15. launaflokki ásamt hámarksnámskeiðsauka. Vinnutími hans skal vera samkvæmt vinnufyrirkomulagi 2.5.15.

ISAL sér aðaltrúnaðarmanni fyrir aðstöðu til skrifstofuhalds á svipaðan hátt og verið hefur. Þegar aðaltrúnaðarmaður lætur af því starfi, stendur honum til boða fyrra starf eða annað sambærilegt.

Um önnur atriði varðandi aðaltrúnaðarmann en hér er greint skal fara eftir samkomulagi á milli Framkvæmdastjórnar og trúnaðarráðs.

7.12 Breytingar á vinnutilhögun

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

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

7.13 Samráð og upplýsingamiðlun

Samningsaðilar hafa orðið ásáttir um að stofna til skipulegs samráðs og upplýsingamiðlunar, sjá samkomulag um samstarfsnefndir í deildum ISAL, fskj. (10) og samkomulag um samstarfsnefnd ISAL, fskj. (11).

7.14 Sérstakur vinnustaður – Smiðjan

Á verksmiðjувæðinu er sérstakur vinnustaður, Smiðjan, sem meðal annars er ætlaður fyrir þá starfsmenn ISAL sem ekki hentar lengur að starfa á vinnustað sínum vegna umhverfis, vinnufyrirkomulags eða af öðrum ástæðum. Þetta á við hvort sem starfsmenn þurfa að vera á slíkum vinnustað um skamman tíma eða langan.

Miðað er við að í Smiðjunni starfi í dagvinnu hópur iðnaðarmanna og verkamanna við ýmis föst og tilfallandi verkefni.

Af þessum hópi er gert ráð fyrir að allt að 3-4 starfsmenn komi þangað til léttra starfa um lengri eða skemmri tíma frá öðrum vinnustað á verksmiðjувæðinu samkvæmt ábendingu trúnaðarlæknis ISAL, vegna skertrar starfsgetu á fyrri vinnustað, t.d. eftir slys eða veikindi eða af öðrum ástæðum. Um þennan hluta starfsmanna Smiðjunnar gildir að ef tilfærslan leiðir til lækkunar á launum kemur lækkunin ekki til framkvæmda fyrr en 6 mánuðir eru liðnir, sbr. ákvæði í gr. 5.2.

Um möguleika starfsmanna með skerta starfsgetu er að öðru leyti fjallað í sérstakri nefnd, Tilfærslunefnd, sem í sitja framkvæmdastjóri yfir öryggismálum og starfsmannamálum, fulltrúi trúnaðarráðs og trúnaðarlæknir ISAL.

7.15 Öryggisnefnd ISAL

Skipulag heilbrigðis-, hollustu- og öryggismála

7.15.1 Almennt

Um tilgang öryggisnefndar, skipulag, verkefni og starfshætti skal fara svo sem greinir hér á eftir. Jafnframt starfa samstarfsnefndir í deildum, sjá fskj. (10).

7.15.2 Tilgangur

Nefndin skal sinna hlutverki öryggisnefndar samkvæmt lögum nr. 46/1980 og reglugerð Félagsmálaráðuneytis um heilbrigðis- og öryggisstarfsemi innan fyrirtækja nr. 77 frá 26. febrúar 1982. Nefndin skal vera í nánu samstarfi við yfirvöld í heilbrigðis- og öryggismálum og Umhverfisskrifstofu norrænna álframleiðenda.

7.15.3 Skipulag

Nefndina skipa jafnmargir fulltrúar starfsmanna og framkvæmdastjórnar ISAL. Skulu þeir vera 3 frá hvorum aðila, þar af 1 umsjónarmaður frá hvorum. Fulltrúar starfsmanna skulu kosnir úr hópi öryggistrúnaðarmanna nema umsjónarmaður sem skal vera aðaltrúnaðarmaður skv. gr. 7.11.1. Fulltrúar framkvæmdastjórnar eru tilnefndir af henni. Fulltrúar beggja aðila skulu kosnir/tilnefndir til 2 ára í senn, árlega 1 frá hvorum. Í fyrsta skipti skal þó kjósa/tilnefna 2 fulltrúa frá hvorum þ.e. 1 fulltrúa til 2 ára og 1 fulltrúa til 1 árs. Fulltrúar starfsmanna teljast öryggistrúnaðarmenn og fulltrúar framkvæmdastjórnar teljast öryggisverðir.

Umsjónarmenn eru ábyrgir fyrir starfsemi nefndarinnar.

Öryggisstjóri ISAL er skipaður af framkvæmdastjórn og skal hann vera ráðgjafi nefndarinnar, annast ýmis verkefni fyrir hana og að jafnaði sitja fundi nefndarinnar. Öryggisnefnd ákveður hver skuli gegna störfum öryggisstjóra í forföllum hans. Trúnaðarlæknir og öryggisstjóri sitja fundi nefndarinnar eftir þörfum. Þeir hafa báðir málfrelsi og tillögurétt á nefndarfundum en ekki atkvæðisrétt.

Nefndin kallar til hvern þann aðila sem hún telur að veitt geti upplýsingar um mál sem eru til umfjöllunar á hverjum tíma. Um ágreining í nefndinni fer skv. 11. og 12. gr. reglna Félagsmálaráðuneytis nr. 77/1982.

7.15.4 Verkefni

Höfuðverkefni nefndarinnar eru eftirfarandi:

- að dæma um ástand á vinnuumhverfi starfsmanna ISAL, m.a. eftir þekktum rannsóknaraðferðum, óska eftir hugmyndum til úrbóta þar sem þeirra kann að vera þörf og leggja tillögur þar um fyrir framkvæmdastjórn eða trúnaðarráð eftir atvikum.
- að kanna orsakir slysa og beita sér fyrir ráðstöfunum til að auka öryggi á vinnustað.
- að fjalla um ábendingar sem fram koma frá starfsmönnum eða öðrum aðilum um heilbrigðis-, hollustu- og öryggismál.
- að sjá um tafarlaugar úrbætur þegar um bráða hættu á heilsutjóni eða slysum er að ræða.
- að fylgjast með framkvæmd tillagna sinna og dæma um árangur þeirra.
- að skipuleggja lög- og samningsbundna heilsugæslu á svæðinu og sérstakar lækisrannsóknir sem kunna að vera gerðar í samráði við heilbrigðisyfirvöld og Umhverfisskrifstofu norrænna álframleiðenda.

- að fjalla um áætlanir og áform um framkvæmdir eða aðrar þær breytingar á rekstri fyrirtækisins sem snerta tæki, búnað og efni og áhrif geta haft á starfsumhverfi og starfsaðstæður á vinnustað.

7.15.5 Nefndarstörf

Nýjum nefndarmönnum skulu í upphafi kynnt rækilega þau lög og reglugerðir sem kveða á um ábyrgð þeirra og skyldur. Öryggisnefnd kemur saman 6 sinnum á ári eða oftar að mati umsjónarmanna. Umsjónarmenn framkvæmdastjórnar og starfsmanna skiptast á um fundarstjórn, einn fund í senn. Öryggisstjóri skal boða til fundar með skriflegri dagskrá í samráði við umsjónarmenn. Á fundinum skýra einstakir nefndarmenn og öryggisstjóri frá gangi mála sem þeim kunna að hafa verið falin og rædd eru ný mál sem upp kunna að vera borin og tekin ákvörðun um frekari meðferð þeirra.

Fundargerð skal skrá af fulltrúum aðila til skiptis og dreifa til nefndarmanna, en útdrátt án trúnaðarupplýsinga skal senda til framkvæmdastjórnar og deildarstjóra, svo og á tilkynningatöflur.

Í byrjun hvers reglulegs fundar skoða nefndarmenn einstaka vinnustaði og/eða störf í viðurvist viðkomandi forstöðumanns, verkstjóra og öryggistrúnaðarmanns, eftir því sem við verður komið.

7.15.6 Fjármál

Nefndin getur ekki ákveðið meiri háttar fjárhagsskuldbindingar eða framkvæmdir án samþykkis framkvæmdastjórnar ISAL.

7.15.7 Aðild að Umhverfisstofnun áliðnaðarins á Norðurlöndum

ISAL er aðili að Umhverfisskrifstofu áliðnaðarins á Norðurlöndum og fær þar aðgang að verðmætum upplýsingum og reynslu annarra á sviði heilsugæslu sem gefa þarf sérstakan gaum í áliðnaði. Að nefndunum sem af hálfu ISAL fjalla um samskipti við samtök þessi eiga aðild fulltrúar starfsmanna og ISAL að jöfnu. Eins og kveðið er á um í gr. 7.15 Öryggisnefnd ISAL skulu fulltrúar starfsmanna og framkvæmdastjórnar ISAL eiga aðild að samskiptum við samtök þessi að jöfnu að því er varðar heilbrigðis-, hollustu- og öryggismál.

7.16 Eftirmenntun fyrir starfsmenn ISAL

7.16.1 Námskeiðshald

Aðilar munu nýta sér þær eftirmenntunarstofnanir í þjóðfélaginu, sem fyrir hendi eru á hverjum tíma, auk þess sem haldin verða námskeið innan fyrirtækisins ýmist með leiðbeinendum utan að eða undir handleiðslu stjórnenda og annarra starfsmanna ISAL. Að jafnaði skal fjöldi þeirra félagsmanna sama verkalýðsfélags

sem sótt geta slík námskeið á sama almanaksári takmarkast við þriðjung miðað við 40 klst. námskeið. Komi þá upp ágreiningur um röð skulu viðkomandi framkvæmdastjóri og trúnaðarmaður fjalla um hann. Um hver áramót skal liggja fyrir fræðsluáætlun sem Samstarfsnefnd ISAL yfirfer, gerir athugasemdir við og fylgist með framkvæmd hennar.

7.16.2 Námskeiðsgjöld og launagreiðslur

Greiðslum fyrir sókn námskeiða skal haga þannig að fyrir hvern 8 klst. námskeiðshluta greiðist 1/21,67 hluta reglulegra mánaðarlauna og hlutfallslega eftir lengd námskeiða. ISAL greiði námskeiðsgjöld.

7.16.3 Námskeiðsauki

Gert er ráð fyrir því að starfsmenn njóti þess í launum að þeir hafi lokið námskeiðum sem gera þá hæfari til að gegna starfi sínu. Á það bæði við um námskeið utan og innan fyrirtækisins. Greiðist námskeiðsauki eftir klukkustundafjölda lokinna námskeiða. Við útreikning skal miða við þann fjölda klukkustunda 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 ISAL gildir að viðurkennd námskeið sem talin eru nauðsynleg við störf þeirra skulu metin.

7.16.4 Starfsmenntagjöld

Um starfsmenntagjöld fer eftir almennum kjarasamningum Samtaka atvinnulífsins og hlutaðeigandi stéttarfélaga eins og þau eru ákveðin hverju sinni.

7.16.5 Endurhæfingarsjóður

Frá 1. desember 2008 greiðir fyrirtækið 0,13% af heildarlaunum í Endurhæfingarsjóð, sbr. yfirlýsingu ASÍ og SA frá 17. febrúar 2008

8. KAFLI - VINNA VERKTAKA OG ÞJÓNUSTUAÐILA Á VINNUSVÆÐI ISAL

8.1 Markmið

Kaflinn þessi kemur í stað fylgiskjals 1 í kjarasamningi aðila. Markmið kafla þessa er að tryggja ISAL aukinn sveigjanleika í starfsemi félagsins hér á landi með útvistun verkefna utan kjarnastarfsemi félagsins en tryggja um leið kjör starfsmanna þeirra verktaka sem sinna verkefnum fyrir ISAL. Til kjarnastarfsemi heyrir öll starfsemi í kerskála, steypuskála, skautsmiðju sem og viðhaldsdeildum. Heimilt er þó að leita þjónustu verktaka í viðhaldsdeildum samanber ákvæði 8.2 gr.

ISAL lítur á það sem hluta samfélagsábyrgðar að skipta einvörðungu við verktaka sem virða lög og kjarasamninga hér á landi. ISAL semur ekki um launakjör starfsmanna verktaka en lítur svo á að mikilvægt sé fyrir samfélagið að verktakar greiði starfsmönnum sínum að lágmarki laun sbr. ákvæði 8.3 gr.

Svo markmið þessi nái fram að ganga hafa samningsaðilar orðið ásáttir um verkferla er lúta að gerð samninga milli verktaka og starfsmanna þeirra um launakjör, samstarfi um sameiginleg málefni og úrlausn ágreiningsmála. Með góðu samstarfi verður einnig eins og kostur er tryggt að ekki verði röskun á starfsemi ISAL af völdum deilna á vinnumarkaði.

Verði störfum/verkefnum útvistað frá ISAL til verktaka skal farið að ákvæðum bókunar vegna brottfalls fylgiskjals 1, frá 19. mars 2016 (Fylgiskjal 44).

8.2 Gildissvið

Samkomulag þetta nær til þess þegar gerðir eru verksamningar milli ISAL og verktaka vegna starfsemi við rekstur álversins utan kjarnastarfsemi ISAL sbr. 8.1 gr. Þar með talin verkefni sem eru unnin skv. föstum verksamningum við verktaka við undirritun þessa samnings.

Samkomulag þetta veitir ekki heimild til að útvista daglegum viðfangsefnum viðhaldsdeilda ISAL og á ekki að leiða til fækkunar stöðugilda í viðhaldsdeildum miðað við núverandi framleiðslu.

Samkomulagið veitir ISAL þó heimild til þess að fá þjónustuaðila til afleysinga þegar nauðsyn ber til þegar starfsmenn viðhaldsdeilda eru fjarverandi vegna fæðingarorlofs, launalausra leyfa, orlofs og veikinda. Fjöldi starfsmanna frá þjónustuaðila ræðst af hve margir starfsmenn eru fjarverandi hverju sinni, þ.e.a.s. einn afleysingamaður fyrir hvern einn starfsmann sem er fjarverandi.

ISAL skal upplýsa aðaltrúnaðarmann þegar slík mál eru á döfinni.

Ef nauðsyn ber til hefur ISAL heimild til, í samvinnu við aðaltrúnaðarmann og á grundvelli áætlunar þar um, að fá þjónustuaðila til að vinna sér afmörk-

uð, tímabundin verkefni til að létta undir verkefnastöðu viðhaldsdeilda, til að tryggja þjónustu við framleiðsludeildir ISAL.

Samkomulag er um að í útboðslýsingum ISAL komi fram að verktaki sé bundinn af samningi þessum og að honum beri að tryggja að launakjör starfsmanna séu í samræmi við ákvæði 8.3 gr. og hafi tilskilin fagréttindi.

8.3 Lágmarkslaun starfsmanna verktaka og þjónustuaðila á starfsvæði ISAL

Samkomulag þetta skal tryggja að starfsmenn verktaka á athafnasvæði ISAL, sem vinna störf hliðstæð störfum starfsmanna ISAL og við hliðstæðar aðstæður, hafi að lágmarki sambærileg laun við starfsmenn ISAL. Þegar talað er um sambærileg laun er átt við grunnlaun að viðbættum ferðapeningum, fastri yfirvinnu, lágmark bónusa og sveinsbréfsálagi þar sem það á við. Að öðru leyti skal fylgja kjarasamningum á almennum markaði. ISAL skal árlega reikna upp viðmiðunarlaun samkvæmt ofangreindu fyrir verkamenn (lfl. 11), iðnaðarmenn með sveinsbréf (lfl. 14 með 5 ára sveinsbréfsálagi) og iðnaðarmenn með tvö sveinsbréf sem nýtast í starfi eða meistaraþróf (lfl. 15 - 5 ára sveinsbréf).

8.4 Samstarf um sameiginleg mál

ISAL, verktakar og fulltrúar úr trúnaðarráði munu eiga með sér samstarf um sameiginleg mál, m.a. vegna sameiginlegra öryggismála og eftir atvikum á sviði mennta- og fræðslumála.

8.5 Úrlausn ágreiningsmála

Um úrlausn ágreiningsmála fer samkvæmt grein 7.11.2.

8.6 Friðarskylda á gildistíma aðalkjarasamnings ISAL

Á meðan kjör uppfylla ákvæði 8.3 gr. og á gildistíma samnings þessa er þeim verkalýðsfélögum sem aðild eiga að samningi þessum óheimilt að boða vinnustöðvun á athafnavæði ISAL, sem nær til starfsmanna sem sinna störfum þar á vegum verktaka sem undir þennan samning falla, enda taki laun mið af lágmarksákvæðum samkvæmt 8.3 gr. í samningi þessum. Skulu þeir undanþegnir atkvæðagreiðslu um verkfall og ekki taka þátt í verkfallsaðgerðum. SA munu að sama skapi ekki grípa til verkbanns sem náir til starfsmanna. Þrátt fyrir ákvæði 3. tl. 17. gr. 1. 80/1938 og önnur ákvæði þessa kjarasamnings um samúðarvinnustöðvanir, er verkalýðsfélögum sem aðild eiga að samningi þessum heimilt að boða samúðarvinnustöðvun til styrktar félagi sem hefur boðað lögmæta vinnustöðvun.

9.1 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.

9.2 Kynning samningsákvæða

Hlutaðeigandi verkalýðsfélög skulu kynna félagsmönnum sínum rækilega öll ákvæði samnings þessa. ISAL 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.

9.3 Vinnustöðvanir

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

Vinnustöðvanir vegna uppsagðra samninga við ISAL eða samúðaraðgerða

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 verkbanna, hjá ISAL, skal farið að lögum nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur. Framkvæmd vinnustöðvunar skal þó vera þannig, að komið verði svo sem unnt er í veg fyrir tjón á framleiðslutækjum. Munu verkalýðsfélögin í þessu skyni, ef til vinnustöðvunar kemur, veita ISAL tímabundið leyfi fyrir þeim mannafla, sem að dómi verkalýðsfélaganna er nauðsynlegur til þeirrar lágmarksvinnslu, er svarar til þess, að kerunum sé haldið heitum eða til að kæla þau vegna þess að ISAL ætli að stöðva framleiðsluna. Slíkur frestur skal vera a.m.k. 2 vikur eftir að vinnustöðvun er hafin.

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

Aðrar samúðarvinnustöðvanir skulu eigi boðaðar fyrr en aðgerð sú sem vinnustöðvunin á að styrkja, er hafin á félagssvæðum undirritaðra verkalýðsfélaga og sambanda og samúðarvinnustöðvun skal aflétt þegar er aðgerð þeirri, sem hún á að styrkja er aflýst. Að öðru leyti fer um framkvæmd þeirra eins og í 1. mgr. greinir, eftir sem við á.

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

9.4 Gildistími og lokaákvæði

Síðastgildandi kjarasamningur aðila framlengist til 31. maí 2019 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

(2) Röðun í launaflokka

<u>Launaflokkur:</u>	<u>Starfsheiti / starfsdeild:</u>
11	Mötuneyti Skrifstofustarf í mötuneyti Ræsting Fatahreinsun, dreifing, viðgerðir Sendiboði Símavarsla Skjalavarsla, ljósprentun Almenn ritarastörf og einkariton Almenn lagerstörf Skrifstofustarf á lager Hliðvarsla Flutningastörf, þ.á.m. störf á þungavinnuvélum Aðstoð á verkstæðum Kerskálar, skautsmiðja, kersmiðja Steypuskáli Melmisgreining Gæðaeftirlit
12	Frágangur tollskjala Bókun Fulltrúi á tæknisviði Fulltrúi á rannsóknastofu Efnisvinnsla Skauthreinsistöð Stúfsuða í skautsmiðju Kragasallavinnsla Þekjuumsjón Skautskáli
121	Stóriðjugreinar úr 11. lfl.
122	Stóriðjugreinar úr 12. lfl.

- 13 Fulltrúi á launaskrifstofu
Umsjón með hráefni
Móttaka innlendarar vöru
Steypuáætlanir og tilreiðsla áls
Eftirlit með bókun reikninga
Eftirlitsmaður kersmiðju
Innkaupafulltrúi
- 14 Iðnaðarmenn
- 15 Rofastjórn háspennuveitu
Skoðunarmaður rafveitu
Iðnaðarmaður með að a.m.k. 5 ára sveinsbréf og
vélfærðimenntun, iðnfræðimenntun, tæknifræði eða
meistarabréf í viðkomandi iðngrein.
Iðnaðarmaður sem er með tvöfalt sveinsbréf sem
bæði nýtast í starfi.
Aðaltrúnaðarmaður

(5) Samkomulag um túlkun á ákvæðum greinar 4.1 í aðalsamningi

Starfsmaður, sem unnið hefur í 1 ár hjá ISAL, öðlast rétt til 3 daga (3½ vaktar) vetrarorlofs, sem skal veitt á næsta starfsári hans, utan sumarleyfistíma. Tilsvarandi regla gildir um starfsmann, sem unnið hefur í 3 ár, hann á rétt á 6 daga (6-7 vakta) vetrarorlofi. Starfsmenn, aðrir en þeir sem ráðnir eru til sumarafleysinga, eiga rétt á hlutfallslegum greiðslum.

Vetrarorlof skal skráð eigi síðar en 15. febrúar ár hvert.

Þeir starfsmenn, sem 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.

Orlofstímabilið er frá 2. maí til 15. september.

- Allir starfsmenn fái minnst samfellt 4 vikna orlof á tímabilinu frá u.þ.b. 1. júní til u.þ.b. 31. ágúst. Á hinum ýmsu vinnustöðum og vinnufyrirkomulagi verði hámarksfjöldi fasts starfslíðs, sem í orlofi er samtímis 35%.
- Heimilt er að semja um tvö tímabil þar sem mögulegt er að koma því við, samfellt 5 vikna orlof frá u.þ.b. miðjan júní til u.þ.b. miðjan ágúst.

Að öðru leyti sjá grein 4.1 í kjarasamningi.

F.h. viðkomandi verkalýðsfélaga

F.h. Íslenska álfélagsins hf.

Fyrst gert 3. febrúar 1974

Síðast breytt 1. mars 2005

Vaktatafla skv. gr. 2.5.1

Þrískiptar vaktir alla daga

Hópur	Má	Þ	Mi	Fi	Fö	L	S	Má	Þ	Mi	Fi	Fö	L	S	Má	Þ	Mi	Fi	Fö	L	S
1	C	C/B	B	A	A			A						C	C/B	B	A	A			
2			C	C/B	B	A	A			A	A			C	C/B	B	A	A			
3					C	C/B	B	A	A					C	C/B	B	A	A			
4							C	C/B	B	A	A			C	C/B	B	A	A			
5								C	C/B	B	A	A		C	C/B	B	A	A			

Vaktasýrpan er 6 vaktir á 10 daga bili. Skráin gengur því upp á 10 vikum

- A = Morgunvakt kl. 0800 – 1600
- B = Kvöldvakt kl. 1600 – 2400
- C = Næturvakt kl. 0000 - 0800

Árlegur vaktaföldi samkvæmt vaktatöflu
Til viðbótar þarf að vinna árlega utan vaktatöflu (bæstivaktir)
nema 55 ára og eldri

219 vaktir
4 vaktir
2 vaktir

Taka frjá:

Frí á tímabilinu u.þ.b. 1.6. – 31.8.
Frí á tímabilinu u.þ.b. 15.9. – 30.4.

Eftir 1 árs starf
18 vaktir
3½ vakt

Eftir 3 ára starf
18 vaktir
6 vaktir

Árlegar skilavaktir

201½ vakt

199 vaktir

nema 55 ára og eldri

199½ vakt

197 vaktir

Vaktatafla skv. gr. 2.5.2

Tvískiptar vaktir alla daga

Hópur	Má	Þ	Mi	Fi	Fö	L	S	Má	Þ	Mi	Fi	Fö	L	S	Má	Þ	Mi	Fi	Fö	L	S	
1	B	B	B	A	A	A	A	A				B	B	B	A	A	A					B
2				B	B	B	A	A	A	A	A				B	B	B	A	A	A		
3							B	B	B	A	A	A	A	A				B	B	B	A	A

Vaktasýrpan er 6 vaktir á 9 daga bili. Skráin gengur upp á 9 vikum.

A = Morgunvakt kl. 0800 – 1600
 B = Kvöldvakt kl. 1600 – 2400

Árlegur vaktafjöldi samkvæmt vaktatöflu 243 vaktir

Taka fría:

Frí á tímabilinu u.þ.b. 1.1. – 30.4.

Frí á tímabilinu u.þ.b. 1.5. – 15.9.

Frí á tímabilinu u.þ.b. 1.6. – 31.8.

Frí á tímabilinu u.þ.b. 15.9. – 31.12.

Eftir 1 árs starf

3½ vakt

6 vaktir

18 vaktir

4 vaktir

Eftir 3 ára starf

6 vaktir

6 vaktir

18 vaktir

5 vaktir

Árlegar skilavaktir

211½ vakt

208 vaktir

(6.2) Vaktatafla skv. gr. 2.5.2

Tvískiptar vaktir alla daga

Vaktatafla skv. gr. 2.5.3

Tvískiptar vaktir alla daga

Hópur	Má	Þ	Mi	Fi	Fö	L	S	Má	Þ	Mi	Fi	Fö	L	S	Má	Þ	Mi	Fi	Fö	L	S
1	B	B	B	A	A	A	A	A	A			B	B	B	A	A	A				B
2				B	B	B	A	A	A			B	B	B	A	A	A				B
3							B	B	B	A	A	A	A	A				B	B	B	A

(6.3) Vaktatafla skv. gr. 2.5.3
Tvískiptar vaktir alla daga

Vaktasýrpan er 6 vaktir á 9 daga bili. Skráin gengur því upp á 9 vikum

A = Morgunvakt kl. 0800 – 1600
B = Síðdegisvakt kl. 1400 – 2200

Árlegur vaktatíðindi samkvæmt vaktataflu 243 vaktir

Taka fría:

Frí á tímabilinu u.þ.b. 1.1. – 30.4.
Frí á tímabilinu u.þ.b. 1.5. – 15.9.
Frí á tímabilinu u.þ.b. 1.6. – 31.8.
Frí á tímabilinu u.þ.b. 15.9. – 31.12.

Eftir 1 árs starf

3½ vakt

Eftir 3 ára starf

6 vaktir
6 vaktir
18 vaktir
5 vaktir

Árlegar skilavaktir

211½ vakt 208 vaktir

Vaktatafla skv. gr. 2.5.4

Tvískiptar vaktir alla daga

Hópur	Má	Þ	Mi	Fi	Fö	L	S	Má	Þ	Mi	Fi	Fö	L	S	Má	Þ	Mi	Fi	Fö	L	S
1	B	B	B	A	A	A		A				B	B	B	A	A	A				B
2				B	B	B	A	A	A		A		B	B	B	B	B	A	A	A	
3							B	B	B	A	A	A	A	A				B	B	B	A

Vaktasýrpan er 6 vaktir á 9 daga bili. Skráin gengur upp á 9 vikum

A = Morgunvakt kl. 0800 – 1600

B = Síðdegisvakt kl. 1400 – 2200 mánud. – föstud.

en kl. 0800 – 1600 laugard. – sunnud.

Árlegur vaktafjöldi samkvæmt vaktatöflu 243 vaktir

Taka fría:

Frí á tímabilinu u.þ.b. 1.1. – 30.4.

Frí á tímabilinu u.þ.b. 1.5. – 15.9.

Frí á tímabilinu u.þ.b. 1.6. – 31.8.

Frí á tímabilinu u.þ.b. 15.9. – 31.12.

Eftir 1 árs starf

3½ vakt

6 vaktir

18 vaktir

4 vaktir

Eftir 3 ára starf

6 vaktir

6 vaktir

18 vaktir

5 vaktir

Árlegar skilavaktir

211½ vakt

208 vaktir

(6.4) Vaktatafla skv. gr. 2.5.4

Tvískiptar vaktir alla daga

Vaktatafla skv. gr. 2.5.5

Tvískiptar 5 daga vikunnar

Aukafrídagar veittir

Hópur	Má	Þ	Mi	Fi	Fö	L	S	Má	Þ	Mi	Fi	Fö	L	S	Má	Þ	Mi	Fi	Fö	L	S
1	B	B	B	A	A	B		B	B	B	A	A			A	A	A	B	B		
2	A	A	A	A	B	A		A	A	A	B	B			B	B	B	A	A		

Vaktasýrpan er 5 vaktir á viku. Skráin gengur upp á 2 vikum

A = Morgunvakt kl. 0800 – 1600
 B = Síðdegisvakt kl. 1400 – 2200

Árlegur vaktafjöldi samkvæmt vaktatöflu 260 vaktir

Taka fría:

Frí á tímabilinu u.p.b. 1.1. – 30.4.

Frí á tímabilinu u.p.b. 15.5. – 31.8.

Frí á tímabilinu u.p.b. 15.9. – 31.12.

Eftir 1 árs starf

2 vaktir

25 vaktir

3 vaktir

Eftir 3 ára starf

5 vaktir

25 vaktir

3 vaktir

Aukafrídagar að meðaltali á ári

10 vaktir

Árlegar skilavaktir

220 vaktir

217 vaktir

Vaktatafla skv. gr. 2.5.6

Tvískiptar vaktir 5 daga
vikunnar

Aukafrídagar unnir

Höpur	Má	Þ	Mi	Fi	Fö	L	S	Má	Þ	Mi	Fi	Fö	L	S	Má	Þ	Mi	Fi	Fö	L	S
1	B	B	B	B	B			B	B	B	B	B			B	B	B	B	B	B	
2	A	A	A	A	A			A	A	A	A	A			A	A	A	A	A	A	

Vaktasýrpan er 5 vaktir á viku. Skráin gengur upp á 2 vikum

A = Morgunvakt kl. 0800 – 1600
B = Kvöldvakt kl. 1600 – 2400

Árlegur vaktaföldi samkvæmt vaktatöflu 260 vaktir

Taka fría:

Frí á tímabilinu u.þ.b. 1.1. – 30.4.

Frí á tímabilinu u.þ.b. 1.5. – 15.9.

Frí á tímabilinu u.þ.b. 1.6. – 31.8.

Frí á tímabilinu u.þ.b. 15.9. – 31.12.

Eftir 1 árs starf

8 vaktir

5 vaktir

25 vaktir

4 vaktir

Árlegar skilavaktir

218 vaktir

Eftir 3 ára starf

10 vaktir

5 vaktir

25 vaktir

5 vaktir

215 vaktir

Vaktatafla skv. gr. 2.5.10

12 tíma vaktir alla daga

Hópur	Má	P	Mi	Fi	Fö	L	S	Má	P	Mi	Fi	Fö	L	S	Má	P	Mi	Fi	Fö	L	S
1	E	E			E	E	E	E	E			E	E	E			E	E			
2			E	E			E	E	E			E	E		E	E					E

Skráin gengur upp á 2 vikum

E = Ein vakt kl. 0800 - 2000

Árlegur vaktafjöldi samkvæmt vaktatöflu 182 vaktir

1 Klst. og 40 mín. greitt
sem fóst yfirvinna á viku

Taka fría:

Frí á tímabilinu u.p.b. 15.9. – 30.4.

Frí á tímabilinu u.p.b. 1.6. – 31.8.

Eftir 1 árs starf

15½ vakt

21 vakt

Eftir 3 ára starf

19 vaktir

21 vakt

Árlegar skilavaktir

145½ vakt

142 vaktir

Vaktatafla skv. gr. 2.5.19

(6.8) Vaktatafla skv. gr. 2.5.19
Aukafrídagar sem falla á mánudaga og þriðjudaga skulu unnir

Aukafrídagar sem falla á mánudaga og þriðjudaga skulu unnir

Höpur	Má	Þ	Mi	Fi	Fö	L	S	Má	Þ	Mi	Fi	Fö	L	S	Má	Þ	Mi	Fi	Fö	L	S
1	A	A	A	A	A	A		A	A	A	A	A			A	A	A	A	A		
2	B	B	A	A	A	A		B	B	A	A	A			B	B	A	A	A		

Vaktasýrpan er 5 vaktir á viku. Skráin gengur upp á 2 vikum

A = Morgunvakt kl. 0800 – 1600
B = Kvöldvakt kl. 1600 – 2400

Árlegur vaktafjöldi samkvæmt vaktatöflu 260 vaktir

Áunin frá

Sumarfrí úthlutað 1.5. Til töku á tímabilinu u.p.b. 1.5. – 15.9.
Veittrafrí úthlutað 1.5. Til töku á tímabilinu u.p.b. 15.9. – 30.4.

Eftir 1 árs starf

24 vaktir
10 vaktir

Eftir 3 ára starf

24 vaktir
13 vaktir

Árlegar skilavaktir

226 vaktir

223 vaktir

Vaktatafla skv. gr. 2.5.20

Tvískiptar vaktir alla daga

Hópur	Má	Þ	Mi	Fi	Fö	L	S	Má	Þ	Mi	Fi	Fö	L	S	Má	Þ	Mi	Fi	Fö	L	S	
1	A	A	A/B	B	B	A/B	B					A	A	A/B	B	B						
2				A	A	A/B	B	A	A/B	B	B				A	A	A/B	B	B			
3							A	A	A/B	B	B							A	A	A/B	B	B

Vaktasýrpan er 6 vaktir á 9 daga bili. Skráin gengur upp á 9 vikum.

A = Morgunvakt kl. 0800 – 1600
 B = Kvöldvakt kl. 1600 – 2400

Árlegur vaktafjöldi samkvæmt vaktataflu 243 vaktir

Taka fría:

- Frí á tímabilinu u.þ.b. 1.1. – 30.4.
- Frí á tímabilinu u.þ.b. 1.5. – 15.9.
- Frí á tímabilinu u.þ.b. 1.6. – 31.8.
- Frí á tímabilinu u.þ.b. 15.9. – 31.12.

Efir 1 árs starf

- 3½ vakt
- 6 vaktir
- 18 vaktir
- 4 vaktir

Efir 3 ára starf

- 6 vaktir
- 6 vaktir
- 18 vaktir
- 5 vaktir

Árlegar skilavaktir

211½ vakt

208 vaktir

(7) Hlífðarföt

Starfsmenn ISAL skulu fá tvenn hlífðarföt samkvæmt meðfylgjandi töflu, þegar þeir hefja störf. ISAL 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 í fnalauug ISAL.
- 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 ISAL, skulu þeir skila hlífðarfötum, sem þeir hafa fengið.

Verkstjórum í þjónustudeildum og skautsmiðju er heimilt að afhenda notuð vinnuföt, sem deildin hefur til umráða, til notkunar við einstaklega óhreinleg störf, þ.e. til dæmis við skautleifafæriband og önnur slík, 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. Íslenska álfélagsins hf.

Fyrst gert 24. desember 1970

Síðast breytt 11. febrúar 2001

FYLGISKJAL (7)

Bls. 2 af 2

Skrá yfir hlífðarföt sem starfsmenn fá til afnota við vinnu hjá ISAL sér að kostnaðarlausu

	Hettu- galli	Buxur	Jakki	Skyrta	Vinnu- sloppur	Matreiðslumannaföt Jakki	Buxur
Stepuskáli		X	X	X			
Skautsmiðja		X	X	X			
Kersmiðja		X	X	X			
Kerskálar, efnisvinnsla		X	X	X			
Flutningasveit ¹⁾	X	X		X			
Rafmagnsverkst.	X	X		X			
Mælaverkstæði		X	X	X			
Vélaverkstæði	X	X		X			
Vinnuvélaverkst.	X	X		X			
Birgðageymsla		X		X	X		
Matreiðslumenn		X		X		X	X
Mötuneyti, verkafólk		X		X	X		
Ræsting		X	X	X			

1) Stígvél.

Heimilt er að velja á milli galla, jakka eða vinnuslopps.

(8) Skrá yfir trúnaðarmenn starfsmanna ISAL í mars 2016

Aðaltrúnaðarmaður:

Eypór Þ. Árnason

Aðrir trúnaðarmenn:

Bjarni Bjarnason

Sigurður Haraldsson

Þorsteinn Guðni Jónsson

Hróbjartur Hilmar Guðsteinsson

Hulda Guðbjörg Guðlaugsdóttir

Hermundur Sigurðsson

Gestur Pálsson

Brynjólfur Árnason

Gísli Sigurgeirsson

Andrés Ingi Vígfússon

Axel Kristinn Gunnarsson

Óskar Hafnfjörð Gunnarsson

Stéttarfélag:

Verkalýðsfélagið Hlíf

(v. flutningasveitar o.fl.)

Verkalýðsfélagið Hlíf

(v. kerskála og efnisvinnslu)

Verkalýðsfélagið Hlíf

(v. kerskála og efnisvinnslu)

Verkalýðsfélagið Hlíf (v. steypuskála)

Verkalýðsfélagið Hlíf (v. skautsmiðju)

Verkalýðsfélagið Hlíf (v. mótuneytis og ræstinga)

Félag íslenskra rafvirkja

FIT félag iðn- og tæknigreina

VM félag vélstjóra og málm-tæknimanna

FIT félag iðn- og tæknigreina

VR

Félag rafeindavirkja

Matvís

(9) Samkomulag um slökkvilið

Inngangur

Aðilar eru sammála um, að það sé til öryggis starfsmönnum og fyrirtækinu, að á vinnustað sé jafnan til taks sérþjálfaður hópur slökkviliðsmanna, sem gæti brugðist rétt við ef eldsvoða eða slys ber að höndum.

Skipan og æfingar

Slökkvilið ISAL skiptist í 5 vakthópa sem skipaðir eru 5-8 starfsmönnum hver. Skipuleggja skal og halda æfingar í björgunar- og slökkviaðgerðum sem nemur a.m.k. 32 klst. árlega fyrir hvern hóp. Sérstakan markmiðsfund slökkviliðs skal að auki halda í lok árs þar sem árangur ársins er metinn og áherslur lagðar fyrir næsta ár.

Æfingaáætlun til eins árs í senn skal setja upp í samráði við slökkviliðsmenn og skal hún taka mið af helstu áhættum, bæði gagnvart öryggi starfsmanna og rekstri fyrirtækisins. Skipuleggja skal æfingar þannig að 8 klst. langar æfingar verði að hámarki tvær á ári. Meðlimir slökkviliðs eru skyldugir til að sækja æfingar, nema því aðeins að þeir eigi að vera í orlofi eða öðru fríi samkvæmt töflu. Mæti slökkviliðsmaður ekki á tvær æfingar í röð, án lögmætra forfalla, fellur hann út úr slökkviliði.

Greiðslur

Föst árgreiðsla fyrir að vera í slökkviliði ISAL er kr. 124.046 og breytist síðan eins og grunnlaun. Greiðsla ársupphæðar skal fara fram í tvennu lagi, þ.e. helmingur með maílaunum og helmingur með nóvemberlaunum ár hvert og er greitt fyrir næsta 6 mánaða tímabil á undan, það er nóvember til og með apríl og maí til og með október. Gegn árgreiðslu taka slökkviliðsmenn að sér að vera í liðinu í eitt ár, frá maí til og með apríl, en uppsagnarfrestur skal þó vera 3 mánuðir innan þess tíma.

Auk þess skal greiða yfirvinnu fyrir æfingar sem starfsmaður sækir.

Fyrir útkall til slökkviliðsstarfa eru greiddar 4 klst. í yfirvinnu. Þess verður gætt að kallað verði út aukið starfslið til afleysinga við venjuleg störf brunavarða ef slökkvistörf taka verulegan tíma. Greiðslur fyrir æfingatíma fara fram með næstu útborgun eftir æfingu.

Varaslökkviliðsstjórar skulu fá flokksstjórnarálag á allar greiðslur viðkomandi slökkviliði.

Heilbrigði og úthald

Til þess að tryggja sem best líkamlega hæfni slökkviliðsmanna, mun trúnaðarlæknir ISAL skipuleggja sérstaka læknisskoðun fyrir liðsmenn, þar sem m.a. verður tekið tillit til getu til reykköfunar. Skipuleggja skal þrek- og styrktarpróf ár hvert og skulu kröfur vera þær sömu og Mannvirkjastofnun gerir til líkamsforms reykkafara. Standist slökkviliðsmaður ekki þrek- og styrktarpróf skal hann fá tækifæri til að taka það upp aftur inna þriggja mánaða. Standist hann ekki endurupptöku fellur hann úr slökkviliði. Slökkviliðsmönnum verður einnig gefinn kostur á sérstakri líkamspjálfun eftir nánara samkomulagi milli starfsmannastjóra og fulltrúa slökkviliðsmanna.

Sérstakt álag, reykköfunarálag/þrekálag, skal greitt þeim sem hafa formleg reykköfunarréttindi og standast þrekpróf sem þeim er gert að gangast undir. Reykköfunarálagið/þrekálagið skal vera 25% álag á árgreiðslu fyrir að vera í slökkviliði ISAL.

F.h. hlutaðeigandi verkalýðsfélaga

F.h. Samtaka atvinnulífsins

vegna Alcan á Íslandi hf.

Fyrst gert 22. febrúar 1979
Síðast breytt 5. október 2011

(10) Reglur um samstarfsnefndir í deildum ISAL**Tilgangur**

Tilgangur nefndanna er að vera vettvangur samráðs og upplýsingamiðlunar milli stjórnenda og starfsmanna til þess að auka möguleika starfsmanna til að afla sér vitneskju um rekstur fyrirtækisins, auðvelda áhrif þeirra á mótun eigin starfsskilyrða, og stuðla þannig að betri samskiptum til hagsbóta fyrir báða aðila. Sé niðurstaða nefndar samhljóða, getur hún ráðið til lykta málefnum, sem eru á valdsviði viðkomandi framkvæmdastjóra. Um önnur málefni geta nefndirnar gert tillögur til samstarfsnefndar ISAL. Sama gildir, ef nefnd verður ekki sammála um málefni, sem undir hana falla.

Skipan

Samstarfsnefndir í deildum ISAL eru sem hér segir:

1. Kerskálar
2. Skautsmiðja
3. Steypuskáli
4. Aðalverkstæði
5. Vinnuvélaverkstæði
6. Flutningasveit/efnisvinnsla
7. Birgðahald
8. Skrifstofur/rannsóknastofa
9. Mötuneyti/ræsting

Hver nefnd skal skipuð fjórum mönnum, þ.e. tveimur fulltrúum framkvæmdastjórnar ISAL og tveimur fulltrúum starfsmanna í viðkomandi deild. Fulltrúar framkvæmdastjórnar skulu vera framkvæmdastjórar, verkstjórar eða aðrir stjórnendur eftir því sem við á. Fulltrúar starfsmanna skulu kosnir úr þeirra hópi í atkvæðagreiðslu í viðkomandi deildum.

Kjósa skal 2 menn í samstarfsnefnd á tveggja ára fresti og telst sá sem flest atkvæði hlýtur öryggistrúnaðarmaður. Framkvæmdastjórn tilnefni annan fulltrúa sinn í samstarfsnefnd sem öryggisvörð. Þar sem tvær deildir eru með sameiginlega samstarfsnefnd eru báðir nefndarmenn öryggistrúnaðarmenn/öryggisverðir, hvor í sinni deild. Hvað varðar starfsaðstöðu, réttindi og skyldur fer svo sem segir í lögum.

Málefni

Samstarfsnefndir skulu fjalla um:

1. Starfsemi viðkomandi deildar svo sem fyrirbyggjandi verkefni, skipulag og breytingar á því. Áætlanir um aukningu starfseminnar eða samdrátt og atriði, sem hafa áhrif á vinnuskilyrði starfsmanna. Þar má t.d. nefna þróun verkfæra og tækja.
2. Tillögur í öryggis- og aðbúnaðarmálum í samráði við Öryggisnefnd ISAL.
3. Starfsmannamál. T.d. þjálfun nýrra starfsmanna, tilfærslur og verkaskiptingu.

Nefndirnar fjalla ekki um mál, er varða gerð eða túlkun kjarasamninga.

Fundahöld

Fundir skulu haldnir eigi sjaldnar en annan hvern mánuð í hverri nefnd á tilteknum vikudegi, og skulu þeir boðaðir skriflega með dagskrá. Tveir nefndarmenn geta einnig farið fram á aukafund, enda tilgreini þeir dagskrárefni. Dagskrá skal útbúin af formanni, fulltrúa framkvæmdastjórnar, og varaformanni, fulltrúa starfsmanna. Gera skal fundargerð fyrir hvern fund, og dreifa henni til þátttakenda.

Fundi skal halda í vinnutíma og halda þátttakendur reglulegum launum á meðan á fundi stendur. Þurfi vaktavinnu menn sem fulltrúar starfsmanna að mæta á fund í samstarfsnefnd viðkomandi deildar, þegar þeir eru á frívakt, skulu þeir hafa rétt á að taka frí síðar til jafnlengdar fundartíma í samráði við verkstjóra.

Upplýsingamiðlun

Nefndarmenn skulu kappkosta að miðla upplýsingum, sem koma fram á nefndarfundum til samstarfsmanna sinna, t.d. með því að birta öðru hvoru stuttorðar orðsendingar um helstu mál, sem á döfinni eru, á tilkynningartöflum, í ISAL-Tíðindum eða á annan hátt.

F.h. hlutaðeigandi verkalýðsfélaga

F.h. Íslenska álfélagsins hf.

Fyrst gert 22. febrúar 1979

Síðast breytt 10. apríl 1997

(11) Reglur fyrir samstarfsnefnd ISAL

Tilgangur

Tilgangur samstarfsnefndar ISAL er að vera vettvangur samráðs og upplýsingamiðlunar milli framkvæmdastjórnar fyrirtækisins og starfsmanna og stuðla þannig að betri samskiptum til hagsbóta fyrir báða aðila, m.a. á þann hátt að starfsmenn hafi áhrif á mótun eigin starfsskilyrða og ákvarðanatöku í fyrirtækinu. Nefndin skal eftir megni stuðla að virku starfi samstarfsnefnda í deildum fyrirtækisins.

Skipan

Í samstarfsnefndinni eiga sæti sex menn, þ.e. þrír frá framkvæmdastjórn fyrirtækisins, þ.á.m. forstjóri, og þrír fulltrúar starfsmanna, þ.á.m. aðaltrúnaðarmaður. Forstjóri eða staðgengill hans er formaður nefndarinnar, en aðaltrúnaðarmaður eða staðgengill hans varaformaður. Framkvæmdastjórn skipar hina tvo fulltrúa fyrirtækisins, en trúnaðarráð fulltrúa starfsmanna.

Málefni

Helstu málefni á verksviði samstarfsnefndar ISAL eru:

1. Meiri háttar breytingar í rekstri, hvort sem þær leiða til aukningar eða samdráttar, og áætlanir um endurskipulagningu.
2. Framleiðsluáætlanir, sala og afkoma.
3. Atvinnuöryggi, fræðsla og eftirmenntun starfsmanna.
4. Reglur fyrirtækisins, er snerta málefni starfsmanna.

Samstarfsnefndin fjallar ekki um málefni, sem falla undir kjarasamninga starfsmanna.

Fundahöld

Nefndin heldur fundi eigi sjaldnar en einu sinni í mánuði á tilgreindum vikudegi. Skal boða til fundanna með dagskrá með a.m.k. viku fyrirvara. Formaður og varaformaður útbúa dagskrá. Fundargerðir skal rita og dreifa þeim til þátttakenda.

Upplýsingamiðlun

Eftir því sem þurfa þykir, miðlar samstarfsnefndin upplýsingum til starfsmanna á þann hátt, sem hagkvæmastur er hverju sinni.

F.h. viðkomandi verkalýðsfélaga

F.h. Íslenska álfélagsins hf.

Gert 22. febrúar 1979

(13) Yfirlýsing um tímabundið ráðna starfsmenn

Íslenska álfélagið hf. 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. Tímabundið ráðnum starfsmönnum, öðrum en þeim, sem ráðnir eru til sumarafleysinga, 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.

Íslenska álfélagið hf.

Gert 29. maí 1980

(15) Samkomulag um tækni- og tölvubreytingar

1. Almenn

Samkomulag þetta nær til meiriháttar breytinga í tækni- og tölvubúnaði, sem hefur í för með sér aukna sjálfvirkni og þar með áhrif á störf manna bæði hvað snertir innihald starfa, starfsmenntun, atvinnuöryggi og vinnuaðstæður almennt, svo og tölvunotkun til geymslu eða söfnunar á persónulegum upplýsingum og notkun þeirra.

2. Grundvallarreglur varðandi áætlanir um notkun tækni- og tölvubúnaðar

2.1. Áður en nýr tækni- eða tölvubúnaður, skv. 1, er tekinn í notkun, skal kynna áform þar um í samstarfsnefnd ISAL og skal það gert svo fljótt sem kostur er. Þess skal sérstaklega gætt, að breytingar sem hafa munu áhrif á starfsaðstöðu og starfsmannahald séu kynntar með mesta mögulegum fyrirvara.

2.2. Fækkun starfa, sem leiðir af notkun nýs tækni- og tölvubúnaðar, skal eftir því sem unnt er mætt með því að gefa starfsmönnum kost á endurbjálfun til annarra starfa innan fyrirtækisins eða tilfærslu.

Fastir starfsmenn fyrirtækisins skulu hafa forgang til nýrra starfa.

2.3. Ef fyrirsjáanleg er fækkun starfsmanna skv. 2.2., skal að því stefnt að henni verði eftir því sem unnt er mætt með því, að ekki verði ráðið í störf sem losna.

3. Meðferð upplýsinga

Um söfnun, geymslu og meðferð upplýsinga fer samkvæmt lögum nr. 77/2000 um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga.

4. Samstarf um framkvæmd breytinga

Forsenda þess að vel takist til með tækni- og tölvubreytingar er, að starfsmenn og fulltrúar þeirra séu frá upphafi upplýstir um fyrirhugaðar breytingar og þróun þeirra mála.

Samstarfsnefndir og félagslegur trúnaðarmaður ásamt sérstaklega tilnefndum tölvutrúnaðarmanni (gr. 5) eru samstarfsaðilar og fulltrúar starfsmanna verkalyðsfélaganna í þessum málum.

5. Tækni- og tölvutrúnaðarmaður

5.1. Trúnaðarráð verkalyðsfélaganna tilnefnir í samráði við framkvæmdastjórn og viðkomandi verkalyðsfélög sérstakan tækni- og tölvutrúnaðarmann til 2ja ára í senn. Verkefni tækni- og tölvutrúnaðarmanns eru m.a.:

- Kynna sér áætlaðar og skipulagðar framkvæmdir samkvæmt gr. 2.1.
- Ganga úr skugga um, að í tölvulistum séu ekki persónulegar upplýsingar, sem stangast á við lög.

5.2. Fyrirtækið ber kostnað af þátttöku tækni- og tölvutrúnaðarmanns á 2 nám-skeiðum um tækni- og tölvumál, eftir nánara samkomulagi aðila.

Fyrst gert 24. febrúar 1984

Síðast breytt í júní 2001

(16) Yfirlýsing um forgang fastráðinna starfsmanna

Íslenska álfélagið hf. lýsir yfir því, að fastráðnir starfsmenn skuli að öðru jöfnu hafa forgang til starfa, sem losna hjá ISAL. Sama gildir um tímabundið ráðna starfsmenn, sem unnið hafa lengur en 12 mánuði hjá ISAL og eru í starfi þegar ráðið er.

Reykjavík, 25. mars 1986

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

Við 60 ára aldur eftir a.m.k. 5 ára samfelld starf hjá ISAL eiga starfsmenn rétt til hlutastarfs (styttingar vinnuskyldu, allt 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 starf hjá ISAL, þó að hámarki sem nemur styttingu vinnuskyldu um einn mánuð á ári.

1. Umsókn um hlutastarf skal skilað til starfsmannþjónustu á þar til gert umsóknarblað fyrir 1. febrúar ár hvert og upphaf viðmiðunartímabils er 1. maí. ISAL skal leitast við að veita frið á sem næst umbeðnum tíma
2. Umsóknum skal svara skriflega eigi síðar en 1. mars.
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, starfsmaður, trúnaðarmaður og yfirmaður viðkomandi starfssviðs 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 launatímabili 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.
- 5.3. ISAL 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 starfsmanna í séreignarsjóði.
- 5.4. Ef starfsmaður er fjarverandi vegna veikinda eða slyss við upphaf tímabils (1. maí ár hvert) og fyrirséð er að hann verði veikur þann tíma sem hlutastarfsfjarveru var ætlað að vara, er honum heimilt að fella hlutastarfið niður eða óska eftir að taka fjarveruna síðar innan tímabilsins. Tilkynning um breytingu eða niðurfellingu skal berast ISAL eigi síðar er 1. maí. Umsókn um breytingu skal svarað innan eins mánaðar frá móttöku.

F.h. hlutaðeigandi verkalýðsfélaga.

F.h. Íslenska álfélagsins hf.

Fyrst gert 18. mars 1987

Síðast breytt 5. október 2011

(30) Yfirlýsing um breytingar á vinnufyrirkomulagi

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

Reykjavík, 15. apríl 1993

F.h. Íslenska álfélagsins hf.

(31) Bókanir frá 15.4.93

**Um vinnu Vélaverkstæðis- og Vinnuvélaverkstæðismanna á
þrískiptum vöktum.**

Við það er miðað að ekki verði fleiri en einn maður á hverri vakt samkvæmt vinnufyrirkomulagi 2.5.1.

Um hafnarvinnu

Við upp- og útskipunarvinnu er gert ráð fyrir að menn komist að öllu jöfnu í afdrep einhvern tímann á tímabilinu frá kl. níu til hálfellefu og að meðlæti verði látið í té með kaffinu.

Um vinnufyrirkomulag á Flutningasveit

Komi til þess að teknar verði upp reglulegar tvískiptar vaktir á Flutningasveit gefst starfsmönnum kostur á lengri fyrirvara en tilgreindur er í grein 2.5, allt að sex mánuðir.

Um ræstingu

ISAL er heimilt að notfæra sér þjónustu ræstingarverktaka í þeim mæli sem starfsmönnum við ræstingarstörf fækkar vegna eðlilegra starfsloka.

F.h. hlutaðeigandi verkalýðsfélaga

F.h. Íslenska álfélagsins hf.

Fyrst gert 15. apríl 1993

Síðast breytt 23. júní 1995

(32) Sérstakur lífeyrir 1. mars 2016 vegna flýttara starfslokaForsendur útreikninga:

Meðallaun fastráðinna almennra starfsmanna	534.347	kr./mán.
Orlofsuppbót	197.391	kr./ári
Desemberuppbót	197.391	kr./ári
Ellilífeyrir almannatrygginga	39.862	kr./mán.
Staðgreiðsluskattur, fyrsta þrep	37,13%	
Staðgreiðsluskattur, annað þrep	38,35%	
Persónuafsláttur	51.920	kr./mán.

Tekjur eftir skatta af sérstökum lífeyri og ellilífeyri eiga að nema 50% af þeim tekjum eftir skatt, sem starfsmaður hefði af meðallaunum fastráðinna almennra starfsmanna hjá ISAL og ellilífeyri frá almannatryggingum. Síðan er bætt við 35% af orlofsuppbót og 35% af desemberuppbót (sem greiðast í maí- og nóvemberútborgun)

Miðað er við að allir starfsmenn fái sama lífeyri óháð fyrri launum en heildarlífeyrisiðgjöld verði óbreytt til viðkomandi lífeyrissjóðs þannig að lífeyrisréttur verði eins og ekki hefði komið til flýttara starfsloka.

Útreikningur sérstaks lífeyris:	Kr. mán	Kr. ári
Laun frá ISAL	534.347	
+ ellilífeyrir	39.862	
- lífeyrissjóðsiðgjald 4%	21.374	
- staðgreiðsluskattur þrep 1	124.770	
- staðgreiðsluskattur þrep 2	83.143	
Persónuafsláttur	51.920	
Meðalnettólaun	396.842	
50% af meðalnettólaunum	198.421	
- ellilífeyrir	39.862	
+ lífeyrissjóðsiðgjald 4%	8.048	
+ staðgreiðsluskattur	34.601	
Sérstakur lífeyrir	201.208	2.414.498
35% af orlofsuppbót til greiðslu í maí		69.087
35% af orlofsuppbót til greiðslu í nóvember		69.087
Árlegar greiðslur samtals		2.552.672

Iðgjald til viðkomandi lífeyrissjóðs:	kr./mán.	kr./ári
Heildariðgjald (12% af iðgjaldastofni viðk. manns)	Hlx12/12	Hlx12
Framlag sjóðfélaga (4% af sérstökum lífeyri)	8.048	96.564
Framlag ISAL (upp í skert heildariðgjald)	Hlx12/12-8.048	Hlx12-96.564

(34) Yfirlýsing um starfsmenntun

Almennt

Það er sameiginleg skoðun samningsaðila að nauðsynlegt sé að bæta stöðugt framleiðni og hagræðingu í fyrirtækinu. Ein forsenda þess að svo verði er góð menntun starfsmanna, hvers á sínu sviði.

Starfsnám

Komið verði á starfsnámi fyrir starfsfólk í áliðnaði, sem taki mið af starfsnámi í áliðnaði í Noregi ("yrkeslære"). Starfsmenn munu hafa frjálst val að sækja um starfsnám og skuldbinda sig til að vinna hjá fyrirtækinu, í sömu starfsdeild, í 1 ár eftir að námi þeirra lýkur. Takmarka má fjölda þeirra starfsmanna sem þannig geta samtímis verið í starfsnámi til þess að komast hjá röskun í rekstri. Til að annast undirbúning námsins skipa samningsaðilar nefnd allt að þriggja manna frá hvorum sem skilar af sér tillögum um framkvæmd í ágúst 1997. Fram til ársloka 1997 meta aðilar að yfirlýsingu þessari hvort þörf sé á frekari störfum nefndarinnar, en gert er ráð fyrir að hún ljúki störfum þegar starfsnámið hefst. Samstarfsnefnd ISAL mun fylgjast með framkvæmd starfsnámsins. Stefnt skal að því að starfsnám hefjist eigi síðar en í janúar 1998.

Starfsnámsgjöld og námskeiðssókn

Gengið er út frá því að starfsmenn eigi kost á að sækja starfsnámið þeim að kostnaðarlausu, þ.e. greiði ekki námskeiðsgjöld. Jafnframt er gengið út frá því að námið fari að hluta til fram í vinnutíma og að hluta til í eigin tíma starfsmanna og að þeir haldi reglulegum launum.

Starfsnámsbréf og launagreiðslur

Um greiðslur fyrir sókn starfsnáms og eftir að því lýkur verður samið sérstaklega þegar umfang og fyrirkomulag þess liggur fyrir eða eigi síðar en starfsnám hefst.

Reykjavík, 10. apríl 1997,

F.h. hlutaðeigandi verkalýðsfélaga

F.h. Vinnuveitendasambands Íslands
vegna Íslenska álfélagsins hf.

(36) 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 áfram umræðu 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 þessi 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 samningsgerðina.

5. Samningsumboð

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

6. Staðsetning fundar

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

Reykjavík, 10. apríl 1997,

F.h. hlutaðeigandi verkalyðsfélaga

F.h. Vinnuveitendasambands Íslands
vegna Íslenska álfélagsins hf.

(37) Öryggis- og umgengnisbónus ISAL

1. Markmið

Markmiðið með öryggis- og umgengnisbónus er að stuðla að góðum árangri í öryggismálum og umgengni ásamt stöðugum endurbótum og að umbuna starfsmönnum fyrir góða öryggisvitund.

2. Skoðunarmenn

Framkvæmd hverrar skoðunar er í höndum tveggja skoðunarmanna. Annar þeirra er fulltrúi fyrirtækisins og hinn fulltrúi starfsmanna, fulltrúar starfsmanna eru skipaðir af trúnaðarráði. Listi yfir skoðunarmenn skal liggja fyrir hjá framkvæmdastjóra starfsmannasviðs.

3. Skoðanatíðni

Árlega skulu 24 skoðanir framkvæmdar, tvær í mánuði. Skoðun skal framkvæmd án fyrirvara og á hvaða tíma sem er. Sé starfsemi ekki í gangi á skoðunartíma skal skoða viðskilnað og frágang á viðkomandi svæði. Ákvörðun um tíma skoðunar er í höndum þess skoðunaraðila sem er fulltrúi fyrirtækisins.

4. Val skoðunarstaða

Skoðunarstaðir skulu ákvarðaðir á hlutlægan hátt þar sem líkur á því að tiltekið starfssvæði verði fyrir valinu séu jafnháar hlutfalli starfsmanna sem starfa þar. Jafnframt skal miða við að hver skoðun fari fram á starfssvæðum þar sem a.m.k. 30% starfsmanna starfa á þeim tíma sem starfsemi er í gangi. Þetta hlutfall skal þó aldrei vera hærra en 60%

5. Skilgreining starfssvæða

Eftirfarandi tafla sýnir skiptingu starfssvæða:

Starfssvæði	Stm.hlutfall	Skoðunarsvæði
Rafgreining	28%	Kerskálar og siló.
Steypuskáli	26%	Steypuskáli og flæðigryfja (gjallryk).
Skautsmiðja og efnisvinnsla	9%	Skautsmiðja, skautskáli, þurrhreinsistöðvar, kerskálakjallarar efnisvinnsla og flæðigryfja (síuryk).
Aðalverkstæði	15%	Aðalverkstæði og vinnusvæði vélvirkja, ómaverkstæði, aðveitustöð, afriðlarými, rafgeymastöð og dreifistöðvar o.fl.
Vinnuvéla- verkstæði	6%	Vinnuvéla- verkstæði, klakahöll.
Mötuneyti, þvottahús og Smíðjan	8%	Mötuneyti, þvottahús, baðhús, slökkvistöð og gámasstöð.
Flutningasveit og birgðahald	8%	Hafnarskemma, aðstaða flutningasv., löndunarbúnaður, geymslutjald, hafnarsvæði, geymslusvæði á milli slökkvistöðvar og kersmiðju, lager, hráefnageymsla 1 og hráefnageymsla 2.

6. Framkvæmd skoðana

Framkvæmd skoðana skal vera samkvæmt eftirfarandi ferli.

- Fulltrúi fyrirtækisins tekur ákvörðun um skoðun
- Fulltrúi fyrirtækisins mætir á svæðið án fyrirvara
- Skoðunarteymi myndað með fulltrúa starfsmanna
- Skoðunarstaðir valdir á hlutlægan hátt
- Framkvæmd skoðunar og skýrslugerð

7. Ágallaflokkar

Eftirfarandi tafla sýnir ágallaflokka ásamt útskýringum:

Ágallaflokkur	Útskýringar
Persónuhlífar	Hér er átt við hvort starfsmenn noti réttar persónuhlífar á réttan hátt.
Öryggisbúnaður, fartæki og vélbúnaður	Hér er átt við hvort starfsmenn noti þann öryggisbúnað sem þeir hafa óheftan aðgang að eða er innbyggður í vélar, fartæki og mannvirki. Að auki er átt við hvort starfsmenn hafi tilskilin leyfi og noti öryggisbúnaðinn sem innbyggður er í tækin.
Umgengni	Hér er átt við hvernig starfsmenn umgangist starfsstöðvar, verkfæri, sorp, geymslusvæði utanhúss, flæðigryfur, fartæki og annan vélbúnað. Að auki er átt við hvort starfsmenn virði þær umgengnisreglur sem eru í gildi. Skoða á hvort fartæki og annan vélbúnaður sé skilinn eftir á viðunandi hátt samkvæmt merkingum og gildandi reglum.

8. Reiknireglur

A. Upphafsbónus. Í upphafi hverrar skoðunar skal gengið út frá því að starfsmenn hljóti hámarksbónus sem er 6%.

B. Ágallastuðlar. Eftirfarandi tafla sýnir ágallastuðul hvers flokks fyrir sig:

Flokkur	Ágallastuðlar
Persónuhlífar	0,15
Öryggisbúnaður, fartæki og vélbúnaður	0,15
Umgengni	0,10

C. Bónusgreiðslur. Bónusinn er reiknaður út frá meðaltali þess árangurs sem fram kemur í framangreindum tveimur skoðunum í mánuði hverjum.

9. Úrlausn ágreinings

Gengið er út frá því að skoðunarmenn þekki til hlífar þær öryggis- og umgengnisreglur sem í gildi eru á hverjum tíma og birtar eru á innraneti ISAL. Ef upp kemur ágreiningur um hvort tiltekið atriði skuli teljast ágalli skal kalla til hlutlausan aðila til að kveða upp úrskurð. Einungis skoðunarmenn geta gert ágreining og skal hann vera skriflegur. Hlutlausir aðilar teljast vera fulltrúar frá Frumherja hf., verkfræðistofu sem býður upp á þjónustu í öryggismálum, Löggildingarstofu eða Vinnueftirliti ríkisins. Ef skoðunaraðilar geta ekki verið ásáttir um val þessa aðila skal varpa hlutkesti til að skera úr um hvaðan þessi aðili kemur.

Úrskurður hlutlausa aðilans er bindandi fyrir afgreiðslu málsins. Úrskurðurinn skal vera skriflegur og undirritaður af viðkomandi aðila. Berist úrskurður það seint að hann geti ekki haft áhrif á skoðunarbónus viðkomandi skýrslu skal færa inn leiðréttingu á skoðunarbónus næstu skýrslu.

10. Skoðunarskýrslur og framsetning upplýsinga

Skoðunarskýrslur skulu birtar á innraneti ISAL þegar þær hafa verið undirritaðar af skoðunarmönnum, framkvæmdastjóra starfsmannasviðs og aðaltrúnaðarmanni.

(38) Bókanir frá 11.2.2001

Bókun 2

um flýtt starfslok

Samningsaðilar eru sammála um að láta fara fram tryggingarfræðilega athugun á verðmæti ákvæðis kjarasamnings um flýtt starfslok fyrir starfsmenn ISAL. Skal athugun þessari vera lokið fyrir 1. júní 2001. Á grundvelli athugunarinnar verði þess freistað að komast að samkomulagi um auknar greiðslur í séreignarsjóði samhliða endurskoðun á ákvæðinu um flýtt starfslok. Stefnt er að niðurstöðu innan eins árs frá því niðurstöður athugunarinnar liggja fyrir.

Bókun 3

um ónæðisgreiðslur til matreiðslumanna

Matreiðslumaður sem skráður er umsjónarmaður fyrir máltíðum utan hádegisverðar á virkum dögum skal fá 4% ábyrgðarálag vegna þess ónæðis sem af því hlýst utan reglulegs vinnutíma.

Bókun 4

um kallvaktir í Flutningasveit.

Vegna snjómoksturs eða annarra verkefna að vetrarlagi verða á tímabilinu frá miðjum október til miðs aprílmánaðar teknar upp kallvaktir í Flutningasveit með einum manni hverju sinni. Um greiðslur og önnur ákvæði gildir gr. 2.8 í kjarasamningi.

(39) Yfirlýsingar ISAL frá 11.2.2001

Starfsregla ISAL varðandi uppsagnir

Stefna ISAL er að við uppsögn starfsmanns skal fylgt þeirri starfsreglu að gefa viðkomandi kost á viðtali um starfslok sín og ástæður uppsagnarinnar.

Starfsregla ISAL varðandi óskir starfsmanna um tilfærslur

Óski starfsmenn eftir tilfærslu í starfi geta þeir lagt inn umsókn. Slíkar umsóknir verða skoðaðar í tengslum við ráðningar í laus störf. Laus störf hjá ISAL skulu kynnt á innraneti ISAL.

Reykjavík, 11. febrúar 2001,
F.h. ISAL

(41) Bókanir frá 1. 12. 2008

Bókun 1

Við niðurfellingu Fylgiskjals (4) „Kaupaukar“ eru samningsaðilar sammála um að vegna sérstakra aðstæðna fái starfsmenn sem skráðir eru í viðhaldshóp og eru með fasta starfsstöð á „Ómaverkstæði“ sem er þjónustuhópur í kerskála fá 4% ábyrgðarálag. Þetta á ekki við um starfsmenn sem leysa af í tvær vikur eða skemur.

Bókun 2

Starfsmenn Flutningasveitar fá greitt 2% ábyrgðarálag í ljósi niðurfellingar launaliðarins hagræðingarábata.

Bókun 3

Starfsmönnum sem enn fá greidd laun á tveggja vikna fresti er gefinn kostur á eins mánaðar aðlögun að greiðslu mánaðarlauna.

Í desember 2008 fá þeir eingreiðslu að upphæð kr. 16.000 auk þess að fá desembergreiðsluna samkvæmt mánaðarkaupslaunum.

Bókun 4

Þegar svar skattyfirvalda liggur fyrir varðandi skilning á greiðslum í Flýttum starfslokum gera samningsaðilar með sér samkomulag um val starfsmanna um greiðslu í séreignadeild í stað sameignardeild lífeyrissjóða.

Bókun 5

Starfsmönnum á tvískiptum vöktum sem standa A- og B vakt samfellt fái neysluhlé í upphafi B vaktar. Neysluhléið sé tekið á viðkomandi starfsstöð og starfsmenn fari á mismunandi tíma þannig að ekki verði röskun á framleiðsluferlinu.

(42) Bókanir frá 5. október 2011

Uppfærsla tímaskráningarkerfis

Þegar ISAL uppfærir tímaskráningarkerfi skal vera tekið tillit til óska um að 24/40 reglan fylgi kallvakt, þ.e.a.s. vika er frá kl. 08:00 á föstudegi til 07:59 næsta föstudags á eftir og mun þá grein 2.4.8 breytast til samræmis.

(43) Bókun frá 19. mars 2016

Hverjum starfsmanni sem er í fullu starfi þann 1. mars 2016 og starfað hafði samfelld frá 1. janúar 2015, skal greidd 490.000 króna eingreiðsla með næstu launaútborgun eftir samþykkt samningsins. Starfsmenn sem voru í fullu starfi þann 1. mars 2016, en hófu störf eftir 1. janúar 2015, fá hlutfallslega greiðslu miðað við starfstíma sinn á því tímabili. Starfsmenn í hlutastarfi fá hlutfallslega greiðslu miðað við starfshlutfall en hlutastarfsfrí skerðir hana þó ekki. Launalaus leyfi og fæðingarorlof teljast ekki til starfstíma í þessu sambandi. Starfsmenn á flýttum starfslokum fá 128.000 króna eingreiðslu ($175.000 \times 6,1\% \times 12$ mán, 2015) eða hlutfall af því miðað við starfstíma á árinu 2015.

(44) Bókun þessi er gerð vegna breytinga á kjarasamningi þar sem fylgiskjal 1 er fellt brott.

ISAL áformar að bjóða út til viðbótar við þau verkefni sem þegar eru í verktöku rekstur mótuneytis, öryggisgæslu, þvottahúss og flutningasveitar. Hliðvörslu og rekstur þvottahúss má bjóða út strax en rekstur mótuneytis og flutningasveitar verður ekki útvistaður fyrr en 12 mánuðum eftir undirritun kjarasamnings.

Verði ofangreind verkefni útvistuð skal fastráðnum starfsmönnum ISAL, sem sinna þeim störfum í dag, standa til boða að velja á milli eftirtalinnna kosta:

1) Að taka við öðru starfi hjá ISAL án þess að rof verði á ráðningarsambandi. Hafa skal hæfni, áhugasvið og aðstæður starfsmanna til hliðsjónar eftir því sem kostur er varðandi störf sem þeim eru boðin skv. þessari grein.

2) Að gerast starfsmenn þess fyrirtækis sem fyrst tekur við viðkomandi verkefnum, standi það til boða, en í því sambandi skuldbindur ISAL sig til að mælast til þess við fyrirtækið að það bjóði viðkomandi starfsmönnum ISAL starf.

3) Að þiggja aukinn rétt til flýttara starfsloka sbr. grein 6.3 kjarasamnings ISAL, á eftirfarandi hátt: Starfsmenn sem orðnir eru 60 ára og hafa starfað hjá ISAL í a.m.k. 10 ár samfleytt eiga rétt á sérstökum lífeyri* í allt að 5 ár, þó ekki lengur en til 70 ára aldurs.

4) Að þiggja sérstakan lífeyri í kjölfar uppsagnar vegna hagræðingar: Hafi starfsmaður náð 55 ára lífaldri og starfað a.m.k. í 10 ár hjá fyrirtækinu getur viðkomandi fengið hlutfallslega greiðslu sérstaks lífeyris skv. grein 6.3. Hlutfallið skal miðað við 10 ára tímabil þ.e.a.s. frá 55 ára aldri þar til 65 ára aldri er náð. Lífeyrissjóðsgreiðslur eru þá greiddar í sama hlutfalli og hlutfall sérstaks lífeyris.

5) Að þiggja starfslokagreiðslu sem er eingreiðsla og kemur ekki í stað lögbundins uppsagnarfrests heldur er til viðbótar við hann. Starfslokagreiðslan fer eftir aldri starfsmanna. Hún miðast við regluleg mánaðarlaun eins og þau eru skilgreind í grein 1.3.12 í kjarasamningi ISAL og fer eftir starfshlutfalli. Starfslokagreiðslan veitir hvorki rétt til ávinnslu orlofsréttinda né orlofs- eða desemberuppbótar.

- a) Starfsmenn 55 ára og eldri: starfslokagreiðsla nemur 9 mánaða reglulegum launum.
- b) Starfsmenn 50-54 ára: starfslokagreiðslan nemur 6 mánaða reglulegum launum.
- c) Starfsmenn yngri en 50 ára: starfslokagreiðslan nemur 3 mánaða reglulegum launum.

Ofangreint er ekki fordæmisgefandi fyrir önnur starfsmannamál hjá ISAL heldur er um að ræða sérstakar og einstakar ráðstafanir sem gerðar eru til að liðka fyrir breytingum á fyrirkomulagi um verktöku og útvistun verkefna sem gilt hafa áratugum saman og gilda þessar ráðstafanir aðeins þegar viðkomandi starfsemi er boðin út í fyrsta sinn.

Gert 19. mars 2016

ATRÍÐISORÐASKRÁ

A

Aðaltrúnaðarmaður.....	42
Aukafrídagar.....	6, 27
Aukavakt.....	5
Ábyrgðarálag.....	19, 88, 90
Ávöxtun á aukaorlofi.....	27

B

Barnsburðarleyfi.....	31
Breytingar á vinnutilhögun.....	43
Bætivaktir.....	7, 55

D

Dagvinna.....	5
Deilitölur.....	20
Desemberuppbót.....	18

E

Eftirmenntun.....	47
Endurhæfingarsjóður.....	47
Endurráðning.....	22

F

Fastráðinn starfsmaður.....	7
Fatapeningar.....	39
Ferðapeningar.....	38
Ferðir.....	38
Flokksstjórnarálag.....	21
Flokkstjórar.....	7
Flýtt starfslok.....	36, 81
Forföll starfsmanna.....	40
Forgangsréttur til vinnu.....	5
Frádráttur launa.....	20
Frí í stað greiðslu fyrir kallvaktir.....	17
Frí í stað greiðslu fyrir yfirvinnu.....	27
Fæði.....	40
Fæðingarorlof.....	31
Föst laun.....	6, 18

G

Gildissvið.....	5
Gildistími og lokaákvæði.....	51
Greiðsla launa.....	19
Greiðslur fyrir sérstakar vaktir.....	15
Greiðslur í sjúkrasjóði.....	32
Grunnlaun.....	6, 18

H

Hjúkrunargögn.....	41
Hlíðarföt.....	64
Hlutastörf.....	77
Hoppvaktir.....	9
Hreinlæti.....	41
Hvildartíma- og frídagaákvæði.....	9

I

Iðnnemar.....	23
Innheimta félagsgjalda.....	39

K

Kallvaktir.....	16
Kaup og kjör iðnnema.....	23
Kynning samningsákvæða.....	50

L

Launaflokkar.....	18, 52
Launagreiðslur í veikinda- og slysatilfellum.....	30
Launatímabil.....	7
Laun flokksstjóra.....	21
Lausráðinn starfsmaður.....	7, 22
Lágmarkshvöld og hámark yfirvinnu..	9
Lágmarkslaun.....	24
Lífeyrissjóðir.....	36
Læknisvottorð.....	32

M	
Matar- og kaffihlé.....	6, 8
Mætingar	8

N	
Námskeiðsauki	6, 20
Nýtingar- og gæðabónus.....	24

O	
Orlof.....	27
Orlofsfé	27
Orlofssjóðir	29
Orlofstaka	54
Orlofsuppbót.....	18
Ónæðisálag	17

R	
Ráðning í yfirvinnu.....	20
Reglulegar vaktir.....	5
Regluleg laun.....	6, 18
Reglulegt heilsufarseftirlit	32
Reglulegur vinnutími.....	5
Ræstingarverktakar	80

S	
Samráð og upplýsingamiðlun	44
Samstarfsnefndir	69, 71
Sérstakar vaktir.....	5, 14
Sérstakur lífeyrir við flýtt starfslok...	36
Sérstakur vinnustaður.....	44
Sérstök frí án greiðslu.....	28
Slökkvilið.....	67
Slysatryggingar.....	33
Smiðjan.....	44
Starfsaldurshækkanir launa.....	21
Starfsdeild.....	7
Starfslok.....	36
Starfsmenntasjóðir.....	47
Starfsnám	82
Stórhelgavinna.....	6
Stytttri vinnuskylda.....	77
Súrálslöndun.....	15
Sveinsbréf.....	22, 53

T	
Takmörkun yfirvinnu.....	11
Tilfærsla milli starfa.....	20
Tímabundið ráðinn starfsmaður.....	7
Tjónabónus.....	25
Trúnaðarmenn	41
Tækni- og tölvubreytingar.....	74
Tækni- og tölvutrúnaðarmaður	75

U	
Uppsagnarfrestur.....	39
Uppsöfnunarfrí.....	27
Útkall um helgar og á friddögum	8

V	
Vaktaálagsgrunnur.....	12
Vaktatöflur.....	55 - 63
Vaktir dagvinnumanns	16
Veikindi barna	31
Veikindi í orlofi	29
Verksmiðjukallvaktamaður.....	6
Viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar	36
Viðræðuáætlun	83
Vinnuföt	38
Vinnufyrirkomulag.....	11
Vinnustöðvanir.....	50
Vinnutími.....	8
Virkur vinnutími.....	14

Y	
Yfirvinna.....	6
Yfirvinnugreiðslur.....	20

Ö	
Öryggis- og umgengnisbónus.....	25
Öryggisnefnd	44
Öryggisreglur	38