



K J A R A S A M N I N G U R

milli

**Samtaka atvinnulífsins
vegna Þörungaverksmiðjunnar hf.**

og

Verkalýðsfélags Vestfirðinga

Gildir frá 22. júní 2011 til 1. febrúar 2014

EFNISYFIRLIT

1. kafli. Gildissvið.....	3
2. kafli. Um vinnutíma, vinnuhlé ofl.....	3
2.01. Dagvinna.....	3
2.02. Kaffi- og matarhlé dagvinnumanna	3
2.03. Reglubundin vaktavinna	4
2.04. Matar- og kaffitímar vaktavinnnumanna	4
2.05. Tímabundnar vaktir	5
2.06. Stefna samninganna að því er varðar vinnu á helgidögum	5
2.07. Yfirvinna dagvinnumanna	5
2.08. Yfirvinna vaktavinnnumanna	5
2.09. Yfir- og stórhátíðavinna.....	6
2.10. Ráðning í yfirvinnu.....	6
2.11. Útkall	6
2.12. Lágmarkshvöld	7
2.13. Breytingar á vinnutímafyrikomulagi	8
2.14. Niðurfelling vakta.....	9
2.15. Kallvaktir	9
2.16. Tímabundin ráðning eða ráðning hluta úr starfi	9
2.17. Skráning vinnutíma.....	9
2.18. Námskeið	10
3. kafli. Laun.....	11
3.01. Mánaðarlaun	11
Greiðslur utan fastra launa.	11
3.02. Launatöflur	11
3.02.1. Launatafla 1 - vaktmenn.....	11
3.02.2. Launatafla 2 – dagvinnumenn	11
3.03. Starfsaldurshækkunar	12
3.04. Tilfærslur milli starfa, hvernig með skuli fara í launum	12
3.05. Yfirvinnukaup.....	12
3.06. Álag í reglubundinni vaktavinnu	13
3.07. Greiðsla fyrir kallvaktir	13
3.08. Flokkstjóraálag	13
3.09. Verkstjóraálag.....	13
3.10. Desemberuppbót	14
3.11. Lausráðnir starfsmenn	14
3.12. Frádráttur frá launum	14
3.13. Frí í stað yfirvinnu	15
3.14. Vinnuvélaréttindi	15
4. kafli. Um ráðningu og uppsagnarfrest	16
4.01. Forgangsréttur.....	16
4.02. Ráðningartími og uppsagnarfrestur	16
4.03. Fyrirvaralaus uppsögn	16
4.04. Launalaust leyfi	17
5. kafli. Orlof.....	18
5.01. Orlof fastráðinna starfsmanna.....	18
5.02. Orlofssjóðsframlag	19
5.03. Veikindi í orlofi	19
6. kafli. Veikinda-, slysa- og barnsburðalaun	20
6.01. Laun í veikindum.....	20
6.02. Laun vegna slysa- og atvinnusjúkdóma.....	21
6.03. Um læknisvottorð og tilkynningu veikinda	21
6.04. Greiðsla vegna barnsburðar	22

6.05. Læknisskoðun	22
6.06. Sjúkrasjóðsframlög	22
6.07. Slysatryggingar	22
7. kafli. Iðgjaldagreiðslur.....	26
7.01. Félagsgjöld.....	26
7.02. Lífeyrissjóðir	26
7.03. Starfsmenntasjóður	26
7.04. Endurhæfingarsjóður	26
7.05. Sjúkrasjóður.....	26
8. kafli. Almenn ákvæði	27
8.01. Ferðir	27
8.02. Um öryggismál, hlífðarbúnað, vinnuföt, verkfæri og tjón á fatnaði og munum.....	27
8.03. Forföll starfsmanna.....	28
8.04. Aðbúnaður starfsmanna á verksmiðjustað	28
8.05. Hjúkrunargögn.....	28
8.06. Trúnaðarmenn.....	29
8.07. Breytingar á rekstri og vinnutilhögun.....	30
8.08. Kynning samningsákvæða	30
8.09. Vinnustöðvanir	30
8.10. Samúðarvinnustöðvanir	31
9. kafli Fyrirtækjapáttur kjarasamnings	32
9.01. Markmið	32
9.02. Viðræðuheimild	32
9.03. Fulltrúar starfsmanna - fyrirsvar í viðræðum.....	33
9.04. Upplýsingamiðlun.....	33
9.05. Heimil frávik.....	34
9.06. Endurgjald starfsmanna	35
9.07. Gildistaka, gildissvið og gildistími	35
9.08. Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör	36
9.09. Meðferð ágreinings.....	36
10. kafli. Gildistími, samningsforsendur og lokaákvæði	37
10.01. Gildistími og lokaákvæði.....	37
BÓKANIR, YFIRLÝSINGAR, FYLGISKJÖL OG VIÐAUKAR.....	38
<i>BÓKANIR</i>	38
Bókun um öryggis- og umgengnisbónus	38
Bókun með kjarasamningi 2004 um færslu launataxta nær greiddu kaupi.....	38
<i>YFIRLÝSINGAR</i>	39
Yfirlýsing um mætingarbónus	39
Yfirlýsing Þörungaverksmiðjunnar hf. m kjarasamningi 2004.....	39
Yfirlýsing um endurhæfingarþjónustu	40
<i>FYLGISKJÖL</i>	41
Fylgiskjal 1. Aðfarasamningur – Framlenging samnings til 22. júní 2011.....	41
Fylgiskjal 2. VAKTSKRÁ.....	41
Samningur um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma milli ASÍ og VSÍ.....	42
Launataxtar 2012 -2013	48
<i>Launataxtar frá 1. feb 2012</i>	48
DAGVINNUFÓLK.....	48
VAKTMENN.....	49
<i>Launataxtar frá 1. febrúar 2012</i>	50
DAGVINNUFÓLK.....	50
VAKTMENN.....	51

1. kafli. Gildissvið

Samningurinn tekur til starfa við framleiðslu, viðhald og aðra þjónustu Þörungaverksmiðjunnar hf.

2. kafli. Um vinnutíma, vinnuhlé ofl.

2.01. Dagvinna

- 2.01.1 Föst laun hvers starfsmanns samkvæmt samningi þessum svara til þess að hann gegni starfi 40 stundir á viku. Virkur vinnutími dagvinnumanns er skemmri sem svarar kaffitímum samkvæmt samningum.
- 2.01.2 Virkur dagvinnutími skal vera 37,08 stundir á viku en virkur vinnutími vaktavinnumanna á reglubundnum vöktum allan sólahringinn skal vera 36 stundir á viku.
- 2.01.3 Dagvinnumenn gegna störfum 8 stundir á dag, mánudaga til föstudaga, að frátöldum matartíma, á tímabilinu 07:30 - 16:15. Heimilt er að breyta upphafs- og lokatíma daglegrar vinnu með samkomulagi verksmiðjunnar og starfsmanna.

2.02. Kaffi- og matarhlé dagvinnumanna

- 2.02.1 Matarhlé telst ekki hluti vinnutíma. Heimilt er með samkomulagi verksmiðjunnar og starfsmanna að færa þessi hlé til.
- 2.02.2 Matarhlé skal vera kl.12:00 - 12:45. Heimilt er að taka styttri matartíma og styttest dagvinnutíminn þá sem því svarar. Kaffihlé í dagvinnu skulu vera tvö, klukkan 9:30 - 09:50 og klukkan 15:30 - 15:45. Ef unnin er yfirvinna skal matartími vera kl. 19:00 - 20:00 og kl. 01:00 - 02:00. Kaffihlé skulu vera kl. 22:00 - 22:15 og kl. 05:00 - 05:15 og síðustu 15 mínúturnar áður en dagvinna hefst. Sé unnin helgidagavinna skulu matar- og kaffihlé vera þau sömu og á virkum dögum. Kaffi- og matarhlé eða hlutar úr þeim, sem falla inn í vinnutímabil í yfirvinnu, reiknast sem vinnutímar.

- 2.02.3 Sé unnið fram í matar- eða kaffitíma í yfirvinnu, skal greiða þá matar- og kaffitíma til viðbótar skráðum vinnutíma.
- 2.02.4 Í vinnu við lestun og losun skipa, svo og við sekkjun og stöflun, er heimilt að skipta liði, þannig að allir starfsmenn fái kaffi- og matarhlé um það leyti sem ákveðið er hér að framan, í því skyni að verkið geti haldið áfram ótruflað.
- 2.02.5 Fáir menn, samkvæmt beiðni stjórnanda, ekki matar- og/eða kaffitíma í dagvinnu í tengslum við venjulega matar- og kaffitíma, er sá tími greiddur með yfirvinnukaupi.

2.03. Reglubundin vaktavinna

- 2.03.1 Hluti starfsmanna verksmiðjunnar gegnir störfum á reglubundnum vöktum, skv. vaktakerfum þeim, sem lýst er í fylgiskjölum með samningi þessum eða öðrum, sem samkomulag yrði um við viðkomandi starfsmenn.
- 2.03.2 Þrískiptar átta tíma vaktir alla daga, fjórir eða fimm vakthópar.
- 2.03.3 Þrískiptar átta tíma vaktir virka daga frá mánudagsmorgni til laugardagsmorguns, þrjár vakthópar.
- 2.03.4 12 tíma vaktir, tveir vakthópar, alla virka daga.
- 2.03.5 12 tíma vaktir, þrjár vakthópar, alla daga.

2.04. Matar- og kaffitímar vaktavinnumanna

- 2.04.1 Greidd neysluhlé á 8 tíma vakt eru tvö talsins, 24 mín. í senn og tekin eftir því sem aðstæður leyfa og í samráði við vaktstjóra. Neysluhlé skulu þó skipta vakt í sem jafnasta hluta. Greitt neysluhlé á 12 tíma vakt eru þrjú talsins, 20 mín. í senn og eru tekin eftir því sem aðstæður leyfa og í samráði við vaktstjóra. Aðalmáltíð skal vera sem næst miðri vakt.
- 2.04.2 Vaktavinnumenn fái greiðslu eins og dagvinnumenn fyrir aukavakt m.t.t. matar- og kaffitíma. Dagvinnumenn fái greiðslu eins og vaktavinnumenn fyrir aukavakt að því leyti sem slík aukavakt fellur utan dagvinnutíma.

2.05. Tímabundnar vaktir

2.05.1 Þegar nauðsyn ber til að taka upp tímabundna vaktavinnu skal það gert með a.m.k. 12 stunda fyrirvara, en á hvaða tíma sólahrings sem er. Reynt skal eftir því sem kostur er og í samráði við starfsmenn að víxla vöktum frá einu skipti til annars, þannig að vinna innan sólahrings (viku) dreifist jafnt milli manna.

Við upphaf vaktar skulu hefja störf menn sem hafa hvílst ekki skemur en 11 stundir.

Um greiðslur fyrir tímabundnar vaktir fer með sama hætti og reglubundnar vaktir, sbr. lið 3.06 (Sjá bls.13).

2.06. Stefna samninganna að því er varðar vinnu á helgidögum

2.06.1 Samningsaðilar eru sammála um að stefna beri að því að ekki sé unnið á sunnudögum og öðrum helgidögum nema brýna nauðsyn beri til.

2.07. Yfirvinna dagvinnumanna

2.07.1 Gegni starfsmaður starfi umfram reglulegan dagvinnutíma, mánudaga til föstudaga, telst það yfirvinna.

2.07.2 Starfsmönnum sem starfa við löndun á föstudögum eftir að dagvinnutíma lýkur greiðist 1,5 tími í yfirvinnu ofan á vinnuframlag.

2.08. Yfirvinna vaktavinnumanna

2.08.1 Öll vinna vaktavinnumanna umfram átta stundir á vakt telst yfirvinna.

2.09. Yfir- og stórhátíðavinna

- 2.09.1 Yfirvinna telst auk laugardaga, sunnudaga og annarra helgidaga þjóðkirkjunnar, sumardaginn fyrsta, 1. maí, fyrsta mánudag í ágúst, aðfangadagur jóla og gamlársdag eftir hádegi, beri þá upp á virka daga. Stórhátíðarvinna telst þó vinna á nýársdag, föstudaginn langa, páskadag, hvítasunnudag, 17. júní, jóladag og aðfangadag og gamlársdag eftir kl 12:00.
- 2.09.2 Greiðsla fyrir frídaga samkvæmt lið 2.09.1 sem ber upp á mánudaga til föstudaga, samsvarar 8 tíma dagvinnulaunum til starfsmanns í fullu starfi og hlutfallslega til þeirra sem hafa minna starfshlutfall. Undantekning frá þessu er ef aðfangadag og gamlársdag ber upp á mánudaga til föstudags, en þá greiðast 4 tímar í dagvinnu til starfsmanns í fullu starfi og hlutfallslega til þeirra sem hafa minna starfshlutfall.

2.10. Ráðning í yfirvinnu

- 2.10.1 Ráðning í yfirvinnu skal fara fram í dagvinnulok (vaktaskipti) og skal yfirvinna boðin þeim, er starfinu gegndi. Að öðru leiti skal yfirvinnu jafnað niður á starfsmenn eftir því sem unnt er. Starfsmönnum, sem gegna kallvöktum skal þó að jafnaði ekki falin yfirvinna nema vegna útkalla þær vikur, sem þeir eru á kallvakt.

2.11. Útkall

- 2.11.1 Útköll vegna vinnu utan reglulegs vinnutíma greiðist með minnst þrem klst. í yfirvinnu að viðbætti einni klst. fyrir ferðir.
- 2.11.2 Útkall telst öll kvaðning til yfirvinnu, sem fram fer utan reglubundins vinnutíma. Sú yfirvinna, sem tengist reglubundinni dag- eða vaktavinnu telst ekki útkall svo framarlega sem beðið er um hana áður en dagvinnu (vakt) næst á undan lýkur. Vinna bakvaktarmans í framhaldi af dagvinnu telst þó ekki útkall, ef til þess kemur áður en hann fer af svæðinu.

2.12. Lágmarkshvöld

- 2.12.1 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 samfellt en 13 klst. nema einhver af sérstökum undantekningarákvæðum samkomulags þessa eigi við.
- 2.12.2 Framangreint ákvæði á þó ekki við á skipulegum vaktaskiptum en þá er heimilt að stytta hvíldartíma í allt að átta klst.
- 2.12.3 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. 2.12.2 eigi við. Skal þá veita frí síðar sem nemur 1½ klst. á reglulegum launum fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út ½ klst. (dagvinna) af frítökuréttinum óski starfsmaður þess. Í öllum tilfellum er óheimilt að skerða átta klst. samfellda hvíld. 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 undantekningalaust veita 11 klst. hvíld í beinu framhaldi af vinnunni án skerðingar launa.
- 2.12.4 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 föstum launum fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist. Sé dagvinnustarfsmaður 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 föstum launum.
- 2.12.5 Undir engum kringumstæðum er heimilt að stytta samfellda hvíld eftir 16 klst. vinnulotu niður fyrir átta klst.
- 2.12.6 Uppsafnaður frítökuréttur skv. framangreindu skal koma fram á launaseðli og veittur í hálfum og heilum dögum utan annatíma í starfsemi fyrirtækis í samráði við starfsmenn enda séu uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar klst. Við starfslok skal

ónýttur frítökuréttur starfsmanns gerður upp og teljast hluti ráðningartíma.

- 2.12.7 Verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilanna í vélum, tækjum eða öðrum búnaði eða annarra tilsvarendi ófyrirséðra atburða má víkja frá ákvæðum gr. 2.12.1 að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón, þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju.
- 2.12.8 Á hverju sjö daga tímabili skal starfsmaður hafa a.m.k. einn vikulegan frídag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi.
- 2.12.9 Að svo miklu leyti sem því verður við komið skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi og að svo miklu leyti sem því verður við komið, skulu allir þeir sem starfa hjá fyrirtækinu fá frí á þeim degi. Þó má fyrirtækið með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum frídegi, þar sem sérstakar ástæður gera slík frávík nauðsynleg.
- 2.12.10 Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ og VSÍ frá 30. desember 1996 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma sem telst hluti samnings þessa. (sjá bls. 42) Framangreind ákvæði eru til fyllingar 13. gr. þess samnings. Viðmiðunartímabil við útreikning á hámarki vikulegs vinnutíma skal þó vera 12 mánuðir, janúar til desember.

2.13. Breytingar á vinnutímafyrirkomulagi

- 2.13.1 Ef nauðsynlegt reynist af rekstrarástæðum að taka upp nýtt vinnufyrirkomulag annað en það sem um er samið, sbr. fylgiskjal 1, (sjá bls. 41) skal slíkt tilkynna með a.m.k. þriggja mánaða fyrirvara, og skulu þá aðilar taka upp viðræður sín á milli um breytinguna, ef ástæða þykir til. Aðilar skulu leitast við að ná samkomulagi um breytinguna, en náist það ekki, tekur hún ekki gildi.

2.14. Niðurfelling vakta

- 2.14.1 Verksmiðjunnir er heimilt að fella niður vaktir um stundarsakir og kveðja vaktavinnnumenn til að gegna störfum sínum í dagvinnu í fyrirvaralausum stöðvunum vegna viðhalds, bilana á búnaði verksmiðjunnar, svo og vegna hráefnis- eða orkuskortis, enda haldi þeir vaktavinnulaunum allt að einum mánuði.
- 2.14.2 Aðrar niðurfellingar eða breytingar á vöktum eða flutning starfsmanna af vaktaskipan ber að tilkynna þeim með mánaðar fyrirvara. Þó er heimilt að framlengja fyrri vaktaskipan um allt að tvær vikur í senn í samráði við trúnaðarmann starfsmanna án þess að ný tilkynning þurfi að berast hér um.

2.15. Kallvaktir

- 2.15.1 Með samþykki starfsmanns er heimilt að láta hann gegna kallvakt eina viku í senn. Starfsmanni er þá skylt að vera tiltækur í síma og reiðubúinn að gegna kalli á vinnustað svo fljótt sem verða má.

2.16. Tímabundin ráðning eða ráðning hluta úr starfi

- 2.16.1 Tímabundin ráðning starfsmanns skal aldrei vera til skemmri tíma en átta stunda í senn í dagvinnu eða fjögurra stunda í yfirvinnu.
- 2.16.2 Starfsmaður, sem ráðinn er hluta úr degi, skal taka hlutfallslega laun miðað við vinnutíma fastráðinna starfsmanna.

2.17. Skráning vinnutíma

- 2.17.1 Starfsmaður býst til vinnu og heimferðar og ferðast að vinnustað og frá í eigin tíma.

2.18. Námskeið

- °2.18.1 Starfsmenn geta varið allt að 4 dagvinnustundum á ári til setu á námskeiðum sem styrkhæf eru af Landsmennt, án skerðingar á dagvinnulaunum, þó þannig að a.m.k. helmingur námskeiðsstunda samtals sé í þeirra eigin tíma. Tími til námskeiðssetu skal valinn með hliðsjón af starfsemi fyrirtækis.

3. kafli. Laun

3.01. Mánaðarlaun

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

Greiðslur utan fastra launa.

3.01.2 Föstum mánaðarlaunum til viðbótar greiðast:

1. Álag vegna vaktavinnu. (sjá gr. 3.06. á bls. 13)
2. Greiðsla fyrir kallvakt. (sjá gr. 3.07. á bls. 13)
3. Starfsaldursálag. (sjá gr. 3.03. á bls. 12)
4. Flokkstjóraálag. (sjá gr. 3.08. á bls. 13)
5. Verkstjóraálag. (sjá gr. 3.09. á bls. 13)
6. Desember- og orlofsuppbót. (sjá gr. 3.10 á bls. 14)
7. Bifreiðastyrkur.
8. Laun fyrir yfirvinnu. (sjá gr. 3.05. á bls. 12)

3.02. Launatöflur

3.02.1. Launatafla 1 - vaktmenn

	1.2.2012	1.2.2013
Byrjunarlaun	191.916	202.916
Eftir 6 mán	198.140	209.140
Eftir 3 ár	203.437	214.437
Eftir 5 ár	207.469	218.469
Eftir 7 ár	214.041	225.041

3.02.2. Launatafla 2 – dagvinnumenn

	1.2.2012	1.2.2013
Byrjunarlaun	207.000	219.000
Eftir 6 mán	213.140	225.140
Eftir 3 ár	218.437	230.437
Eftir 5 ár	222.469	234.469
Eftir 7 ár	229.041	241.041

Inn í ofangreinda launatöflu hafa verið felldar greiðslur fyrir óunna yfirvinnu, vaktaskiptagjald, umbun fyrir bindingu við vinnustað í neysluhléum og truflun á neysluhléum. Áfangahækkanir taxtalauna hafa sömuleiðis verið felldar inn í ofangreinda launatöflu.

Öryggis- og umgengnisbónus frá og með 1. desember 2011 – allt að 6% af dagvinnulaunum. Sjá bókun á bls. 38.

Löndunarálag – sjá bókun á bls. 39.

Mætingarbónus – sjá bókun á bls. 39.

3.03. Starfsaldurshækkanir

3.03.2 20 ára og eldri byrja á eins árs taxa.

3.03.3 Samanlagður starfsaldur gildir þannig, að ef starfsmaður hefur störf að nýju innan 12 mánaða heldur hann öllum áunnum réttindum; innan 3 ára eftir 3 mánaða störf, innan 5 ára eftir 6 mánaða störf og ef um lengri tíma er að ræða eftir 12 mán. störf. Til starfsaldurs teljast fjarvistir vegna veikinda, slysa, orlofs svo og ef verksmiðjan stoppar vegna hráefnisskorts eða uppsagna vegna samdráttar.

Vinnuveitanda er heimilt, en ekki skylt, að meta starfsreynslu nýrra starfsmanna til starfsaldurs hjá verksmiðjunni og hafa þeir þá sömu réttindi til starfsaldurhækkana og hefðu þeir öðlast starfsreynsluna innan verksmiðjunnar.

3.04. Tilfærslur milli starfa, hvernig með skuli fara í launum

3.04.1 Verksmiðjan hefur rétt til að flytja menn milli starfa. Samráð skal hverju sinni haft við starfsmann um slíkar tilfærslur.

3.05. Yfirvinnukaup

3.05.1 Yfirvinna greiðist með tímakaupi sem er 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu. Yfirvinna á stórhátíðum greiðist með 1,375% af sama grunni fyrir hvern unninn tíma.

3.06. Álag í reglubundinni vaktavinnu

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

Meðalvaktaálag verði 30% á vinnufyrirkomulagi 1, þ.e. tveir vakthópar á 12 tíma vöktum frá mánudagsmorgni til laugardagsmorguns, sbr. fylgiskjal 1. (sjá bls. 41).

Meðalvaktaálag verði 37,6% á vinnufyrirkomulagi 2, þ.e. þrír vakthópar á 12 tíma vöktum alla daga, sbr fylgiskjal 1.

Meðalvaktaálag verði 30,0% á vinnufyrirkomulagi 3, þ.e. þrír vakthópar á átta tíma vöktum frá mánudagsmorgni til laugardagsmorguns, sbr. fylgiskjal 1.

Meðalvaktaálag verði 37,6% á vinnufyrirkomulagi 4, þ.e. fjórir vakthópar á átta tíma vöktum alla daga, sbr. fylgiskjal 1.

Meðalvaktaálag verði 37,6% á vinnufyrirkomulagi 5, þ.e. fimm vakthópar á átta tíma vöktum alla daga, sbr. fylgiskjal 1.

3.07. Greiðsla fyrir kallvaktir

3.07.1 Greiðsla fyrir kallvaktir skal auk greiðslu fyrir útkall vera 30% af dagvinnukaupi skv. launatöflu 1, m.v. starfsaldur viðkomandi starfsmanns fyrir hverja klst. á kallvakt.

3.08. Flokkstjóraálag

3.08.1 Laun aðstoðarverkstjóra og flokkstjóra skulu vera 15% hærrí en laun þau, sem þeir ella ættu rétt til.

3.09. Verkstjóraálag

3.09.1 Álag verkstjóra skal vera 27% á viðkomandi launaflokk. Aðstoðarverkstjórar eða flokkstjórar sem gegna störfum

verkstjóra í orlofi og forföllum skulu taka laun verkstjóra þann tíma, enda séu frátafir verkstjóra a.m.k. einn vinnudagur (vakt).

3.10. Desemberuppbót

- 3.10.1 Í desembermánuði skal hver starfsmaður, sem þá er í föstu starfi og unnið hefur síðasta ár hjá verksmiðjunni, fá greidda launauppbót sem nemur tveggja vikna byrjunarlaunum. Þeir sem skemur hafa unnið skulu fá hlutfallslega greiðslu.

Desember- og orlofsuppbætur fyrir fullt starf verða sem hér segir:

Desemberuppbót

Á árinu 2012 kr. 84.121

Á árinu 2013 kr. 86.855

Orlofsuppbót

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2012 kr. 84.121

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2013 kr. 86.855

Að öðru leyti fer réttur til uppbóta og útreikningur samkvæmt ákvæðum aðalkjarasamnings SA og Verkalýðsfélags Vestfirðinga.

3.11. Lausráðnir starfsmenn

- 3.11.1 Eftirfarandi ákvæði skulu gilda um starfsmenn, sem samningur þessi tekur til, en ráðnir eru tímabundið til starfa, t.d. við afleysingar.
- 3.11.2 Hafi menn starfað lengur en mánuð hjá verksmiðjunni, eiga verkamenn viku uppsagnarfrest, en iðnaðarmenn mánaðarfrest, enda hafi þeir ekki verið ráðnir til ákveðins verkefnis eða tiltekins tíma.

3.12. Frádráttur frá launum

- 3.12.1 Komi starfsmaður of seint til vinnu á hann ekki kröfu á launum fyrir þann fjórðung klukkustundar, sem hann mætti í, né þann

tíma, sem áður er liðinn. Heimilt er að draga frá launum vaktavinnumanna vegna óstundvísi eins og um næturvinnu væri að ræða.

3.13. Frí í stað yfirvinnu

3.13.1 Heimilt er með samkomulagi starfsmanns og atvinnurekanda, að safna frídögum vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili en munur dagvinnu- og yfirvinnutímakaups er greitt við næstu reglulegu útborgun eða komi í heild til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili. Verðgildi unninna yfirvinnutíma skal lagt til grundvallar. Samkomulag skal vera um frítöku. Frítökuréttur skv. framansögðu sem ekki hefur verið nýttur fyrir 1. maí ár hvert eða við starfslok, skal greiddur út m.v. verðgildi dagvinnustunda á greiðsludegi. Samkomulag skal vera um frítöku og hún skipulögð þannig að sem minnst röskun verði á starfsemi

3.14. Vinnuvélaréttindi

3.14.1 Áskilið er að fastráðnir starfsmenn öðlist réttindi til að stjórna vinnuvélum á grunnnámskeiði við stjórn vinnuvéla á vegum Vinnueftirlits ríkisins og skal það jafnan vera forsenda ráðningar. Fyrirtækið kostar nauðsynleg námskeið fyrir starfsfólk og heldur það óskertum dagvinnulaunum á meðan námskeiði stendur en það stendur sjálft fyrir upphaldi og öðrum kostnaði sem þessu fylgir.

4. kafli. Um ráðningu og uppsagnarfrest

4.01. Forgangsréttur

- 4.01.1 Verksmiðjan skuldbindur sig til að láta þá, sem eru fullgildir félagsmenn í hlutaðeigandi verkalýðsfélagi hafa forgangsrétt við ráðningu til þeirra starfa er um ræðir í 1. kafla samningsins, enda séu þeir hæfir til þess starfs sem um er að ræða og hafi tilskilin réttindi þar sem þeirra er krafist.

4.02. Ráðningartími og uppsagnarfrestur

- 4.02.1 Ráðningartími skal að jafnaði hefjast með 3ja mánaða reynslutíma. Fyrstu 3 mánuði skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 1 vika, m.v. vikuskipti, næstu níu mánuði skal uppsagnarfrestur vera einn mánuður, en eftir 12 mánaða starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 3 mánuðir. Að öðru leyti fer um uppsagnarfrest skv. lögum.

4.03. Fyrirvaralaus uppsögn

- 4.03.1 Uppsagnarákvæði skv. lið 4.02. gilda þó ekki ef starfsmaður sýnir vítaverða vanrækslu í starfi sínu, eða verksmiðjan gerist brotleg gagnvart starfsmanni. Til vítaverðrar vanrækslu telst í þessu sambandi m.a. ef starfsmaður mætir ítrekað of seint til vinnu sinnar, ítrekaðar eða langvarandi fjarvistir frá vinnu án leyfis eða gilda ástæðna, enda hafi starfsmaðurinn fengið skriflega aðvörun, svo og ef starfsmaður óhlýðnast réttmætum fyrirmælum verkstjóra. Trúnaðarmanni skal gefinn kostur á að kynna sér mál af þessu tagi.
- 4.03. Brot á öryggisreglum, sem stofna lífi og limum starfsmanna, svo og tækjum fyrirtækisins í voða skal varða brottvikningu án undangenginnar aðvörunar, ef aðaltrúnaðarmaður og framkvæmdarstjóri eru sammála um það.

4.04. Launalaust leyfi

- 4.04.1 Starfsmenn skulu eiga rétt á fríi án launa í allt að 6 mánuði í einu lagi á 5 ára fresti, enda sé eftirfarandi skilyrðum fullnægt.
- 4.04.2 Starfsmaður skal óska eftir slíku fríi með minnst þriggja mánaða fyrirvara og ákveður framkvæmdarstjóri þá hvenær frí hefjist og hvenær því ljúki í samráði við starfsmann. Skal leitast við að veita fríð sem næst umbeðnum tíma.
- 4.04.3 Ekki er skylt að veita fleiri en 5% starfsmanna slíkt leyfi frá störfum samtímis og ekki fleiri en einum úr hverri deild. Starfsmaður skal eiga rétt á að ganga inn í fyrra staf sitt, þegar að frí lýkur samkvæmt framanskráðu.
- 4.04.4 Í framkvæmd ákvæða þessa liðar um launalaust leyfi skal réttur starfsmanna til orlofskostnaðar og desemberuppbótar miðast við þann tíma sem þeir eru á launum á hluteigandi viðmiðunartímabili. Greiðsla af þessu tagi, sem fellur niður vegna fjarveru í launalaus leyfi, gerist upp þegar starfsmaður er kominn til starfa að nýju.

5. kafli. Orlof

5.01. Orlof fastráðinna starfsmanna

5.01.1 Orlof fastráðinna starfsmanna skal vera sem hér segir:

	Að sumri	Að vetri	
		<u>Eftir 1 ár</u>	<u>Eftir 3 ár</u>
Orlof:	24 dagar	3 dagar	6 dagar

Sumarorlof starfsmanna sem vinna á þrískiptum vöktum alla daga er 18 vaktir. Starfsmenn skulu auk þess fá orlofsfé af yfirvinnu sem hér segir:

Á fyrsta starfsári	10,17%,
næstu tvö ár	11,59%
og síðan	13,04%

Um orlof fer að öðru leyti eftir ákvæðum laga um orlof nr. 30 frá 27. mars 1987. Með samkomulagi starfsmanna og stjórnenda verksmiðjunnar er heimilt að skipta orlofi og taka það hvenær sem er ársins.

5.01.2 Fastráðið starfsfólk, sem hefur unnið sér fullan orlofsrétt, með starfi næstliðið orlofsár og er í starfi í maíbyrjun, skal við upphaf orlofstöku eða eigi síðar en 15. ágúst 1997 fá greidda sérstaka eingreiðslu, orlofsuppbót, sem nemur tveggja vikna byrjunarlaunum, eins og þau eru skilgreind í launatöflu 3.02.1 hverju sinni.

Það telst vinna samkvæmt þessari grein, þótt maður sé frá störfum vegna veikinda eða slysa, meðan hann fær greitt kaup eða hann er í orlofi.

5.01.3 Á orlofsuppbót greiðist ekki orlof, né heldur myndar hún stofn fyrir yfirvinnu.

- 5.01.4 Þeir starfsmenn sem samkvæmt ósk verksmiðjunnar taka orlof að hluta utan tímabilsins 2. maí til 30. september skulu fá 25% lengingu þess orlofs sem fellur utan þess tímabils.

5.02. Orlofssjóðsframlag

- 5.02.1 Í orlofssjóð verkalýðsfélagsins greiði verksmiðjan fjárhæð sem nemur 0,25% af heildarlaunum þeirra starfsmanna sem samningurinn tekur til. Verksmiðjan gerir skil á þessum gjöldum mánaðarlega eftir á.

5.03. Veikindi í orlofi

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

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

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

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

6. kafli. Veikinda-, slysa- og barnsburðalaun

6.01. Laun í veikindum

6.01.1 Veikist starfsmaður, skal hann á 1. ári fá laun 2 vinnudaga (vaktir) fyrir hvern byrjaðan mánuð. Eftir eins árs starf, skulu menn halda óskertum launum í veikindatilfellum miðað við starf hjá verksmiðjunni sem hér segir:

- eftir fyrsta starfsár 84 almanaksdaga á hverjum 12 mánuðum

- eftir 3 ára starf 120 almanaksdaga á hverjum 12 mánuðum

- eftir 5 ára starf 170 almanaksdaga á hverjum 12 mánuðum

6.01.2 Í tilvikum samkvæmt gr.6.01.1 og 6.02. skal starfsmönnum greidd yfirvinna í allt að 1 mánuð, sem þeir eru fjarverandi vegna einstakra sjúkdóms eða slyss. Þessi yfirvinnugreiðsla miðast við þau laun sem viðkomandi hefði ella notið.

6.01.3 Ekki er skylt að greiða starfsmanni laun fyrir veikindadaga/slysadaga, nema fyrir liggja læknisvottorð.

6.01.4 Fyrstu sex mánuði í starfi hjá vinnuveitanda er foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unninn mánuð til aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Eftir 6 mánaða starf verður rétturinn 12 dagar á hverju 12 mánaða tímabili. Foreldri heldur dagvinnulaunum sínum, svo og vaktaálagi þar sem það á við.

Með vísan til reglna um greiðslur vegna veikinda barna, er það sameiginlegur skilningur aðila, að með foreldri sé einnig átt við fósturforeldri eða forráðamann, sem er framfærandi barns og komi þá í stað foreldris.

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

Starfsmaður á ekki rétt á launum frá atvinnurekanda í framangreindum tilfellum, sbr. þó ákvæði gr. 6.01.4

6.02. Laun vegna slysa- og atvinnusjúkdóma

6.02.1 Starfsmenn skulu halda óskertum launum í allt að 6 mánuði, verði þeir fyrir slysi á vinnustað, eða á beinni leið frá heimili til vinnustaðar, eða frá vinnustað til heimilis, eða veikist af orsökum, er rekja má til vinnunnar, sbr. reglur varðandi atvinnusjúkdóma, útgefnar af Samgönguráðuneytinu 7. mars 1956.

Trúnaðarlæknir skal gera tillögu um, hvernig úrskurða skuli, hvort um atvinnusjúkdóm sé að ræða, en þar til hann hefur gert þá tillögu, skulu úrskurðir um atvinnusjúkdóm vera í höndum nefndar, sem skipuð er 2 fulltrúum frá hvorum samningsaðila og læknislærðum oddamanni, sem aðilar koma sér saman um. Náist ekki samkomulag um oddamann, skal Læknafélag Íslands beðið um að skipa hann. Í öllum tilvikum renni dagpeningar Tryggingastofnunar til verksmiðjunnar. Auk þess sem greint er að ofan greiði verksmiðjan starfsmönnum dagpeninga í allt að tíu mánuði til viðbótar, þannig að heildardagpeninga greiðsla frá Tryggingastofnun ríkisins og verksmiðjunni geti numið 80% af grunnlaunum að viðbættu, vaktaálagi og fastri yfirvinnu.

6.03. Um læknisvottorð og tilkynningu veikinda

6.03.1 Starfsmanni greiðist því aðeins laun fyrir slysadaga eða endurtekin og varanleg veikindi að fyrir liggi læknisvottorð.

6.03.2 Veikist starfsmaður og geti af þeim sökum ekki sótt vinnu, skal hann samdægurs tilkynna það stjórnanda sínum, sem ákveður hvort læknisvottorð skuli krafist. Til vara skal sí mavakt tilkynna um veikindi. Læknisvottorð skal að jafnaði vera frá heimilislækni, en þó getur verksmiðjan hvenær sem er krafist vottorðs frá trúnaðarlækni. Ef læknisvottorðs er krafist, skal það vera starfsmanni að kostnaðarlausu.

6.03.3 Um veikindi í orlofi vísast í lið 5.03.

6.04. Greiðsla vegna barnsburðar

- 6.04.1 Um greiðslur vegna barnsburðar fer skv. gildandi lögum (Lög um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000).

6.05. Læknisskoðun

- 6.06.1 Regluleg læknisskoðun starfsfólks skal fara fram eigi sjaldnar en einu sinni á ári. Að öðru leyti vísast til laga nr. 46/1980.

6.06. Sjúkrasjóðsframlög

- 6.07.1 Í sjúkrasjóð viðkomandi verkalýðsfélags greiði verksmiðjan 1% af heildarlaunum.
- 6.07.2 Fjárhæðir þær, er um ræðir í þessari grein, skulu greiddar verkalýðsfélaginu mánaðarlega. Greiðslum skulu fylgja skilagreinar.

6.07. Slysatryggingar

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

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

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

glímu, akstursíþróttum, drekaflugi, svifflugi, teygjustökki, fjallaklifri sem krefst sérstaks búnaðar, bjargsigi, froskköfun og fallhlífarstökki.

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

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

6.07.3. Vátryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs til verðtryggingar sem gildir frá 1. júní 2011 (374,1 stig) og breytast 1. dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölunnar.

Bótafjárhæðir reiknast á grundvelli vátryggingarfjárhæða á slysdegi en breytast með vísitölu neysluverðs til verðtryggingar eins og hér segir:

Bótafjárhæðir breytast í réttu hlutfalli við breytingu vísitölunnar frá slysdegi til uppgjörsdags.

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

Dánarbætur verða frá 1. júní 2011:

1. Til eftirlifandi maka skulu bætur nema kr. 6.618.896.

Með maka er átt við einstakling í hjúskap, staðfestri samvist eða í skráðri óvígðri sambúð með hinum látna.

2. Til hvers ólögráða barns sem hinn látni fór með forsjá með eða greiddi meðlag með samkvæmt barnalögum nr. 76/2003 skulu bætur vera jafnháar heildarfjárhæð barnalífeyris skv. almannatryggingalögum hverju sinni, sem það hefði átt rétt til

vegna andlátsins til 18 ára aldurs. Um er að ræða eingreiðslubætur. Við útreikning bóta skal miðað við fjárhæð barnalífeyris á dánardegi. Bætur til hvers barns skulu þó aldrei nema lægri fjárhæð en kr. 2.647.558. Skulu bætur til barna greiddar út til þess sem fer með forsjá þeirra eftir andlát váttryggðs. 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. 661.890. Hafi hinn látni verið eini framfærandi barns eða ungmennis hækka bætur um 100%.

3. Hafi hinn látni sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára eða eldri, skal hið eftirlifandi foreldri eða foreldrar sameiginlega fá bætur er nema kr. 661.890.

4. Eigi hinn látni ekki maka skv. tölulið 1. greiðast dánarbætur kr. 661.890 til dánarbús hins látna.

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

Grunnfjárhæð örorkubóta er kr. 15.091.083. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 150.911, fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 301.822, fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 603.643. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 41.500.478.

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

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

33.094 á viku. Ef starfsmaður er vinnufær að hluta greiðast dagpeningar hlutfallslega.

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

6.07.7. Öllum atvinnurekendum ber að kaupa tryggingu hjá tryggingafélagi með starfsleyfi hér á landi sem fullnægir ofangreindum skilyrðum kjarasamningsins um slysatryggingar.

Að öðru leyti en tiltekið er í þessum kafla samningsins skulu gilda um trygginguna skilmálar viðkomandi tryggingafélags og ákvæði laga um váttryggingarsamninga nr. 30/2004.

7. kafli. Iðgjaldagreiðslur

7.01. Félagsgjöld

7.01.1 Verksmiðjan tekur að sér að innheimta árgjald eða hluta árgjalda aðal- og aukafélaga verkalýðsfélagsins af ógreiddum en kræfum vinnulaunum starfsmanna. Verksmiðjan annast skil gjaldanna mánaðarlega.

7.02. Lífeyrissjóðir

7.02.1 Iðgjald til lífeyrissjóða greiðast vegna allra starfsmanna 16 ára og eldri í samræmi við staðfestar reglugerðir viðkomandi lífeyrissjóða. Skulu iðgjöld vera 12% af öllum launum og að viðbættu orlofi. Þar af greiðir verksmiðjan 8% en starfsmaður 4%. Verksmiðjan annast skil iðgjaldanna mánaðarlega.

7.02.2 Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð greiðir fyrirtækið framlag á móti með eftirfarandi hætti: Mótframlag fyrirtækisins skal vera 2% gegn 2% framlagi starfsmanns.

7.03. Starfsmenntasjóður

7.03.1 Þörungaverksmiðjan hf. greiðir 0,2% til fræðslumála.

7.04. Endurhæfingarsjóður

7.04.1 Verksmiðjan greiðir 0,13% í starfsendurhæfingarsjóð, sbr. yfirlýsingu ASÍ og SA sem fylgir samningi þessum frá 2008. (sjá bls. 40)

7.05. Sjúkrasjóður

7.05.1 Um sjúkrasjóðsframlög sjá gr. 6.06. á bls.22.

8. kafli. Almenn ákvæði

8.01. Ferðir

- 8.01.1 Tilhögun ferða að og frá vinnustað skal vera með sama hætti og hefur verið.
- 8.01.2 Verksmiðjan getur gert samkomulag við starfsmenn um notkun eigin bifreiða þeirra til flutnings á starfsmönnum og í útköllum. Greiðsla fyrir slík afnot skal fara eftir taxa Ferðakostnaðarnefndar ríkisins á hverjum tíma.
- 8.01.3 Þurfi starfsmaður að ósk fyrirtækis að ferðast milli landa á ólaunuðum frídögum, skal hann þegar heim er komið fá frí sem samsvarar 8 dagvinnuklukkustundum fyrir hvern frídag sem þannig glatast, enda hafi ekki verið tekið tillit til þess við ákvörðun launa. Um töku þessara frídaga fer með sama hætti og ákveðið er í kaflanum um lágmarkshvöld og frítöku.

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

- 8.02.1 Verksmiðjan sjái um, að öryggisbúnaður þeirra sé ávallt eins fullkominn og frekast er kostur og að fyllsta öryggis sé gætt við rekstur þeirra í samræmi við starfsleyfi ráðuneytis, og lög og reglugerðir um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum. Starfsmönnum ber að fara eftir þeim reglum, sem settar eru í því skyni.
- 8.02.2 Starfsmenn skulu fá vinnufatnað, galla og/eða sloppa eins og verið hefur. Verksmiðjan skal sjá um þrif á þessum fatnaði. Ef starfsmenn eru látnir vinna sérstaklega óhreinleg störf, leggur verksmiðjan þeim til hlífðarföt við þá vinnu, þeim að kostnaðarlausu, einnig til hlífðar slagviðri, kulda og skaðlegum efnum.
- 8.02.3 Starfsmönnum skulu lögð til verkfæri og vinnutæki þeim að kostnaðarlausu. Verksmiðjan sér um að öll verkfæri og vinnutæki séu í góðu lagi, þannig að þau valdi ekki slyshættu.

- 8.02.4 Verksmiðjan leggur starfsmönnum til, þeim að kostnaðarlausuhlífðarbúnað svo sem hlífðarvettlinga, hlífðarsvuntur, öryggisbelti, öryggisgleraugu, öryggisgrímur, öryggishjálma og öryggisskó, við þau störf þar sem slíks búnaðar er krafist, samkvæmt öryggisreglum, enda er starfsmönnum skylt að nota hann.
- 8.02.5 Starfsmenn skulu fara vel með hlífðar- og vinnuföt, verkfæri og öryggisbúnað sem verksmiðjan leggur þeim til. Útbúnaði sem starfsmenn hafa fengið samkvæmt ákvæðum þessarar greinar skulu þeir skila er þeir hætta sem starfsmenn verksmiðjunnar.
- 8.02.6 Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á nauðsynlegum algengum fatnaði og munum við vinnu sína, svo sem úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt samkvæmt mati. Slík tjón verða einungis bætt ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Eigi skal bæta slíkt tjón verði það vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanna.
- 8.02.7 Fastráðnir starfsmenn fá eitt par af öryggisskóm á ári.

8.03. Forföll starfsmanna

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

8.04. Aðbúnaður starfsmanna á verksmiðjustað

- 8.04.1 Hreinlætisbúnaður allur skal á hverjum tíma vera fullnægjandi í samræmi við reglur Vinnueftirlits ríkisins.

8.05. Hjúkrunargögn

- 8.05.1 Nauðsynlegustu hjúkrunargögn og lyf skulu vera tiltæk á vinnustað.

8.06. Trúnaðarmenn

- 8.06.1 Starfsmenn velja sér sér einn trúnaðarmann úr hópi starfsmanna.
- 8.06.2 Starfsmönnum er heimilt að snúa sér til trúnaðarmanns með hvers konar óskir og kvartanir viðvíkjandi vinnunni og öðru er þeir telja ábótavant, svo og um hugmyndir um atriði sem betur mætti fara. Að öðru leyti skal trúnaðarmaður stuðla að sem eðlilegustu samstarfi innan verksmiðjunnar og að samningur þessi svo og lög og reglur sem starfsmenn varða séu haldnar í öllum greinum.
- 8.06.3 Trúnaðarmaður skal ræða þessi efni eftir þörfum við verkstjóra eða aðra stjórnendur fyrirtækisins til að ráða þeim til lykta. Skal trúnaðarmaður með vitund verkstjóra síns verja þeim tíma, sem þörf krefur á vinnustað til trúnaðarmannastarfa sinna í þágu starfsmanna eða verkalýðsfélags og laun hans ekki skerðast af þeim sökum.
- 8.06.4 Trúnaðarmanni skal heimilt í sambandi við ágreiningsefni að yfirfara gögn og vinnuskýrslur sem ágreiningsefnið varðar. Fara skal með slíkar skýrslur sem trúnaðarmál eftir eðli máls.
- 8.06.5 Kjósa skal úr röðum starfsmanna sérstakan öryggistrúnaðarmann til tveggja ára í senn og skal skipan mála varðandi öryggistrúnaðarmann og öryggisnefndir vera í samræmi við lög nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.
- 8.06.6 Að öðru leyti fer um störf trúnaðarmanna eftir lögum nr. 80/1938. Ákvæði þessi undanþiggja ekki trúnaðarmann mætingaskyldu, viðveru og venjulegri skyldu til að stimpla tímakort við upphaf og lok hvers vinnudags.
- 8.06.7 Með samkomulagi trúnaðarmanns og framkvæmdarstjóra verksmiðjunnar skal gefa trúnaðarmanni kost á að sækja trúnaðarmannanámskeið sem gerir hann hæfari til að gegna störfum sínum.

Trúnaðarmaður hefur rétt á að sækja eitt námskeið á ári og halda dagvinnutekjum á meðan í allt að eina viku á ári enda séu þau

viðurkennd af samningsaðilum. Á fyrsta ári skal trúnaðarmaður halda dagvinnutekjum í allt að tvær vikur.

8.06.8 Í síðustu viku áður en leggja skal fram tillögu til nýs kjarasamnings, skal aðaltrúnaðarmaður hafa algera lausn frá vinnuskyldu. Aðaltrúnaðarmaður og tveir aðrir starfsmenn, skulu halda óskertum launum ef sameiginlegir fundir fara fram á vinnutíma þeirra.

8.06.9 Trúnaðarmaður skal fá til umræða sameiginlegt skrifstofuherbergi og aðgang að síma, eftir því sem aðstæður leyfa. Hann skal einnig fá aðstöðu til fundarhalds í samráði við framkvæmdarstjóra.

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 og lög um stéttarfélög og vinnudeilur nr. 80/1938, svo og lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum nr. 46/1980.

8.07. Breytingar á rekstri og vinnutilhögun

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

8.08. Kynning samningsákvæða

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

8.09. Vinnustöðvanir

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

- 8.09.2 Komi til uppsagnar á samningnum, skulu aðilar senda gagnaðila kröfur sínar um breytingar áður en uppsagnarfrestur er hálfnaður. Leiði slík uppsögn til vinnustöðvana, verkfalla eða verkþanna hjá verksmiðjunni, skal farið að lögum nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur. Framkvæmd vinnustöðvunar skal þó vera þannig að komið verði svo sem frekast er unnt í veg fyrir tjón á framleiðslutækjum. Mun verkalýðsfélagið í þessu skyni, ef til vinnustöðvunar kemur veita verksmiðjunni tímabundið leyfi fyrir þeim mannafla, sem að dómi þess þarf til tæmingar aðalvinnslutækja og til lágmarksstarfsemi vegna ofntæmingar og frágangs allt að einum sólarhring, svo og til varnar frostskeimmdum, ef þannig stendur á.

8.10. Samúðarvinnustöðvanir

- 8.10.1 Samúðarvinnustöðvanir til að stöðva útskipun vara frá verksmiðjunni skulu fylgja þeim reglum, sem ákveðnar eru í lögum nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur. Samúðarvinnustöðvanir á framleiðslu verksmiðjunnar, nauðsynlegum aðdráttum á hráefni, orku og öðru, sem til þeirra þarf, skulu eigi boðaðar fyrr en vinnustöðvanir við almennan atvinnurekstur á félagssvæði verkalýðsfélagsins sem slíkar samúðaraðgerðir eiga að styrkja, eru hafnar og ekki boðaðar með minni fyrirvara en tveimur vikum og falla úr gildi um leið og þeim er aflýst.

Framkvæmd slíkra samúðarvinnustöðvana skal vera svo sem segir í síðari hluta lið 8.09.2 hér að framan.

Ákvæði þessa liðar (8.09) halda gildi sínu þrátt fyrir uppsögn samnings, uns nýr samningur hefur verið gerður.

9. kafli Fyrirtækjapáttur kjarasamnings

9.01. Markmið

- 10.01.1 Markmið fyrirtækjapáttar kjarasamnings er að efla samstarf starfsfólks og stjórnenda á vinnustað með það fyrir augum að skapa forsendur fyrir bættum kjörum starfsfólks með aukinni framleiðni.
- 9.01.2 Markmiðið er að þróa kjarasamninga þannig að þeir nýtist báðum aðilum til aukins ávinnings. M.a. er stefnt að styttri vinnutíma með sömu eða meiri framleiðslu. Við það skal ávallt miðað að skilgreindur ávinningur skiptist milli starfsmanna og fyrirtækis eftir skýrum forsendum.

9.02. Viðræðuheimild

- 9.02.1 Að jafnaði taki fyrirtækjapáttur til allra starfsmanna sem kjarasamningar hlutaðeigandi félaga taka til. Heimilt er þó að gera sérstaka samninga á einstökum afmörkuðum vinnustöðum, sé um það samkomulag.
- 9.02.2 Viðræður um fyrirtækjapátt fara fram undir friðarskyldu almennra kjarasamninga og skulu teknar upp með samkomulagi beggja aðila. Þá komi skriflega fram til hverra samningnum sé ætlað að ná.
- 9.02.3 Þegar viðræður hafa verið ákveðnar er hlutaðeigandi verkalyðsfélögum og samtökum vinnuveitenda tilkynnt um það. Rétt er báðum aðilum, starfsmönnum og forsvarsmönnum fyrirtækis, að leita ráðgjafar hjá samningsaðilum. Getu aðilar hvor um sig eða í sameiningu ákveðið að kalla til fulltrúa samningsaðila til ráðuneytis við samningsgerðina, strax eftir að viðræður hafa verið ákveðnar.

9.03. Fulltrúar starfsmanna - fyrirsvaer í viðræðum

- 9.03.1. Trúnaðarmenn stéttarfélags skulu vera í forsvari fyrir starfsmenn í viðræðum við stjórnendur fyrirtækisins. Trúnaðarmanni skal heimilt að láta fara fram kosningu um tvo til fimm menn til viðbótar í samninganefnd eftir fjölda starfsmanna og mynda þeir þá sameiginlega samninganefnd.
- 9.03.2 Trúnaðarmanni og kjörnum fulltrúum í samninganefnd skal tryggður eðlilegur tími til að sinna undirbúningi og samningsgerð í vinnutíma. Ennfremur skulu þeir njóta sérstakrar verndar í starfi og óheimilt að láta þá gjalda starfa sinna í samninganefnd. Þannig er óheimilt að segja þeim upp störfum vegna starfa þeirra í samninganefnd.
- 9.03.3 Á vinnustöðum þar sem trúnaðarmenn eru í tveimur stéttarfélögum eða fleiri, skulu þeir koma sameiginlega fram fyrir hönd starfsmanna í þeim tilvikum að fyrirtækjasamningurinn hafi áhrif á stöðu þeirra. Við þessar aðstæður skal þess gætt að fulltrúi fyrir allar hlutaðeigandi starfsgreinar taki þátt í viðræðum og það eins þótt samninganefndin kunni að stækka af þeim sökum.
- 9.03.4 Þar sem trúnaðarmenn hafa ekki verið skipaðir, getur hlutaðeigandi stéttarfélag starfsmanna beitt sér fyrir kosningu samninganefndar.

9.04. Upplýsingamiðlun

- 9.04.1 Áður en gengið er til gerðar fyrirtækjasamnings skulu stjórnendur upplýsa trúnaðarmenn og aðra í samninganefnd um stöðu, framtíðarhorfur og starfsmannastefnu fyrirtækisins.
- 9.04.2 Trúnaðarmaður á rétt á upplýsingum um launagreiðslur á þeim vinnustað sem hann er fulltrúi fyrir að því marki sem nauðsynlegt er til að framfylgja ákvæðum fyrirtækjasamningsins.
- 9.04.3 Á gildistíma fyrirtækjasamnings skulu trúnaðarmenn upplýstir um framangreind atriði og áherslur í rekstri tvisvar á ári. Þeir

skulu gæta þagmælsku um þessar upplýsingar að því marki sem þær eru ekki til opinberrar umfjöllunar.

9.05. Heimil frávik

9.05.1 Heimilt er með samkomulagi í fyrirtæki, milli starfsmanna og fyrirtækis, að aðlaga ákvæði sammingsins þörfum vinnustaðarins með frávikum varðandi eftirgreinda efnisþætti, enda náist samkomulag um endurgjald starfsmanna.

a) Sveigjanlegt dagvinnutímabil. Heimilt er að semja um að dagvinnutímabil verði frá kl. 07:00-19:00.

b) Fjögurra daga vinnuvika. Heimilt er að ljúka fullum vikulegum vinnuskilum dagvinnu á fjórum virkum dögum þegar lög eða aðrir samningar hamla því ekki.

c) Vaktavinna. Heimilt er að taka upp vaktavinnu með minnst tveggja vikna fyrirvara. Vaktatímabil standi ekki skemur en einn mánuð í senn.

d) Yfirvinnuálag í dagvinnugrunn. Heimilt er að færa hluta yfirvinnuálags í dagvinnugrunn.

e) Orlof fyrir yfirvinnu. Heimilt er að semja um að safna saman yfirvinnutímum og taka í stað þeirra orlof í jafn margar klukkustundir á virkum dögum utan háannatíma fyrirtækisins. Yfirvinnutímarnir koma til uppsöfnunar og greiðast síðar í dagvinnu en yfirvinnuálagið er greitt út.

f) Neysluhlé. Heimilt er að semja um annað fyrirkomulag neysluhléa en greinir í aðalkjarasamningi.

g) Orlof. Heimilt er að ráðstafa hluta orlofs til að draga úr starfsemi eða loka á tilteknum dögum utan annatíma fyrirtækis.

h) Afkastahvetjandi launakerfi. Heimilt er að þróa afkastahvetjandi launakerfi án formlegra vinnurannsókna þar sem það þykir henta að mati beggja aðila.

i) Tilfærsla fimmtudagsfrídaga. Heimilt er að semja svo um á vinnustað að sammingsbundið frí vegna uppstigningardags og sumardagsins fyrsta, sem báðir eru ávallt á fimmtudögum, sé flutt á annan virkan dag, t.d. föstudag eða mánudag, eða tengt annarri frítöku starfsmanna.

- 9.05.2 Frávik frá almennum reglum kjarasamningsins umfram ofangreind mörk eru því aðeins heimil að fyrir liggi samþykki viðkomandi stéttarfélags og samtaka vinnuveitenda.

9.06. Endurgjald starfsmanna

- 9.06.1 Takist samkomulag um aðlögun ákvæða kjarasamnings að þörfum fyrirtækis eða önnur frávik frá vinnuskipulagi, sem samkomulag hefur verið gert um, skal jafnframt samið um hlutdeild starfsmanna í þeim ávinningi sem fyrirtækið hefur af breytingum.
- 9.06.2 Hluttur starfsmanna getur komið fram í fækkun vinnustunda án tilsvarenda skerðingar á tekjum, greiðslu fastrar upphæðar á mánuði eða ársfjórðungi, hæfnisálagi, prósentuálagi á laun eða fastri krónutölu á tímakaup eða með öðrum hætti, allt eftir því hvernig um semst. Í samningnum skal þó koma skýrt fram í hverju ávinningur fyrirtækis felst svo og endurgjald til starfsmanna. Hvort tveggja er frávik frá kjarasamningi og getur fallið niður við uppsögn skv. gr. 9.07

9.07. Gildistaka, gildissvið og gildistími

- 9.07.1 Samkomulag um fyrirtækjapátt skal vera skriflegt og skal það borið undir alla þá sem samkomulaginu er ætlað að taka til í leynilegri atkvæðagreiðslu sem hlutaðeigandi samninganefnd starfsmanna stendur fyrir. Samkomulag telst samþykkt ef það fær stuðning meirihluta greiddra atkvæða. Hlutaðeigandi stéttarfélag skal ganga úr skugga um að umsamin frávik og endurgjald fyrir þau, heildstætt metið, standist ákvæði laga og kjarasamninga um lágmarkskjör. Hafi ekki komið tilkynning um annað innan fjögurra vikna telst samningurinn samþykktur af beggja hálfu.
- 9.07.2 Heimilt er að láta fyrirtækjasamning gilda tímabundið til reynslu í allt að þrjú mánuði og ganga þá endanlega frá efni hans í ljósi reynslunnar. Annars skal gildistími ótímabundinn. Að ári liðnu getur hvor aðili farið fram á endurskoðun. Náist ekki samkomulag um breytingar innan tveggja mánaða getur hvor aðili sagt fyrirtækjasamningi lausum með sex mánaða

fyrirvara m.v. mánaðamót. Að þeim tíma liðnum fellur hvort tveggja niður, umsamdar breytingar og hlutdeild starfsmanna í ávinningi. Til að uppsögn sé bindandi þarf hún að hljóta stuðning meirihluta hlutaðeigandi starfsmanna í samskonar atkvæðagreiðslu og viðhöfð var við gildistöku samningsins. Segi vinnuveitandi upp fyrirtækjapætti samnings skulu launahækkningar honum tengdar þó aðeins ganga til baka í þeim mæli sem nemur þeim kostnaðarauka, sem leiðir af upptöku fyrri samningsákvæða.

- 9.07.3 Fyrirtækjapáttur kjarasamninga taki ekki gildi fyrr en 6 mánuðum eftir gildistöku aðalkjarasamnings.

9.08. Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör

- 9.08.1 Breytingar á ráðningarkjörum sem leiða kunna af fyrirtækjasamningi eru bindandi fyrir alla hlutaðeigandi starfsmenn hafi þeir ekki mótmælt formlega gerð samningsins við stjórnendur fyrirtækis og samninganefnd starfsmanna áður en til atkvæðagreiðslu kom.
- 9.08.2 Ákvæði fyrirtækjasamnings gilda jafnt um þá starfsmenn sem við störf eru þegar samningur er samþykktur skv. ákvæðum þessa kafla sem og þá sem síðar ráðast til starfa, enda hafi þeim verið kynnt efni hans við ráðningu.

9.09. Meðferð ágreinings

- 9.09.1 Komi upp ágreiningur innan fyrirtækis um skilning eða framkvæmd fyrirtækjasamnings og ekki tekst að leysa hann með viðræðum á milli aðila á vinnustað er starfsmönnum rétt að leita aðstoðar hlutaðeigandi stéttarfélags eða fela því málið til úrlausnar.
- 9.09.2 Náist ekki samkomulag um mat á áhrifum uppsagnar skv. lokamálslið 2. mgr. gr. 9.07. getur hvor aðili skotið honum til úrskurðar óháðs aðila sem aðilar koma sér saman um. 65% kostnaðar greiðist af fyrirtæki og 35% af starfsmönnum.

10. kafli. Gildistími, samningsforsendur og lokaákvæði

10.01. Gildistími og lokaákvæði

- 10.01.1 Samningur þessi gildir frá 22. júní 2011 til 1. febrúar 2014. og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar. Verði gerðar breytingar á samningsákvæðum eða samningstíma á grundvelli forsenduákvæðis í kjarasamningum SA og aðildarsamtaka ASÍ dags 5. maí 2011 skal það sama gilda um samning þennan.
- 10.01.2 Komi til þess að nefnd Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins, sem fjallar um forsendur kjarasamninga nái samkomulagi um almenna hækkun launabreytingu eða að launaliðir kjarasamninga séu uppsegjanlegir skal sama gilda um samning þennan.
- 10.01.3 Samningur þessi skal borinn undir atkvæði þeirra starfsmanna Þörungaverksmiðjunnar hf. sem starfa skv. samningnum í sameiginlegri atkvæðagreiðslu. Samningurinn skal ennfremur borinn undir stjórn verksmiðjunnar enda komi ekki fram ósk um almenna atkvæðagreiðslu innan Samtaka iðnaðarins innan viku frá undirritun. Hafi Samtök atvinnulífsins, fyrir hönd verksmiðjunnar, og trúnaðarmenn fyrir hönd starfsmanna ekki tilkynnt gagnaðila um annað telst samningurinn samþykktur að 14 sólarhringum liðnum frá undirritun hans.

Reykjavík 3. júní 2011.

F.h. Verkalýðsfélags Vestfirðinga

Finnbogi Sveinbjörnsson
Eggert Ólafsson
Björn Fannar Jóhannesson
Hlynur Stefánsson

F.h. Samtaka atvinnulífsins vegna
Þörungaverksmiðjunnar hf.

Ragnar Árnason
Magnús Helgason

BÓKANIR, YFIRLÝSINGAR, FYLGISKJÖL OG VIÐAUKAR

BÓKANIR

Bókun um öryggis- og umgengnisbónus

Samningsaðilar eru sammála um að frá og með 1. desember 2011 verði tekinn upp sérstakur öryggis- og umgengnisbónus sem nemi allt að 6% af dagvinnulaunum skv. launatöflu 1,2 þrepi (e. 6 mán. starf).

Markmiðið með öryggis- og umgengnisbónus er að stuðla að auknu öryggi og góðri umgengni á vinnusvæðum starfsmanna. Örggis- og umgengnisbónus byggir á þremur þáttum, þ.e. öryggismálum, umgengni og slysatíðni.

Skipuð verði fjögurra manna nefnd með tveimur frá fyrirtækinu og tveimur fulltrúum starfsmanna sem útfæra skal bónusinn, tilgreina þá þætti sem koma til skoðunar og frádrátt vegna ágalla / athugasemda / slysa. Nefndinni er heimilt að gera breytingar á bónusnum skili hann ekki ofangreindum markmiðum, t.d. auka frádrátt vegna ágalla, athugasemda eða slysa. [2011]

Bókun með kjarasamningi 2004 um færslu launataxta nær greiddu kaupi

Nýir launaflokkar koma að öllu leyti í stað eldri flokka. Hluti mætingabónuss hefur með samningi þessum verið færður inn í grunnlaun og hjá vaktavinnuönnum hefur bílastyrkur og greiðsla skv. gr. 2.04.03. í kjarasamningi (binding og truflun í neysluleum) verið felld inn í nýja kauptaxta. Kjósi starfsmaður að halda þessum greiðslum sem hann hefur haft umfram taxta kjarasamnings skal hann tilkynna vinnuveitanda um það skriflega innan 15 daga frá gildistöku samnings þessa. Kemur þá hækkun á laun hans skv. 2. gr. samnings þessa en kauptaxti hans hækkar ekki að öðru leyti. [2004]

YFIRLÝSINGAR

Yfirlýsing um mætingarbónus

Frá og með 1. júlí 2011 breytast ráðningarsamningsbundin kjör dagvinnumanna sem hér segir:

Mætingabónus dagvinnumanna verður kr. 16.000 á mánuði. Full greiðsla miðast við að starfsmaður vinni heilan mánuð sem dagvinnumaður. Greiðslan fellur niður þann hluta mánaðar sem starfsmaður gengur vaktir. Bónusinn skerðist um kr. 4.000 í hvert sinn, þ.e. komi starfsmaður of seint til vinnu eða er fjarverandi vegna veikinda eða slysa. Mætingabónusinn tekur ekki hækkun skv. ákvæðum kjarasamnings um launabreytingar.

Löndunaráglag hækkar um 4,25% frá 1.6. 2011, um 3,5% frá 1.2. 2012 og um 3,25% frá 1.2. 2013. [2011]

Yfirlýsing Þörungaverksmiðjunnar hf. m kjarasamningi 2004

Í tengslum við gerð nýs kjarasamnings milli Samtaka atvinnulífsins og Verkalýðsfélags Vestfirðinga, dags. 18. maí 2004, gefur Þörungaverksmiðjan eftirfarandi yfirlýsingu vegna kjaramála starfsmanna:

1. Mætingabónus sem hefur verið 1 yfirvinnustund á dag, verður frá og með 15. maí kr. 5.000 á hverju tveggja vikna launatímabili eða kr. 10.833 á mánuði. Bónusinn skerðist um kr. 2.500 í hvert sinn, þ.e. komi starfsmaður of seint til vinnu eða er fjarverandi vegna veikinda eða slyss. Mætingabónus greiðist þeim starfsmönnum sem ekki vinna á vöktum.
2. Fyrirtækið hefur greitt kr. 10.000 á mánuði þeim starfsmönnum sem vinna við löndun á þangi. Ekki er fyrirhuguð breyting þar á.
3. Með fyrstu launaútborgun eftir samþykkt kjarasamnings greiðir fyrirtækið starfsmönnum, sem unnið hafa samfellt frá 1. janúar 2004, eingreiðslu að fjárhæð kr. 10.000 m.v. fullt starf.

Ofangreindar greiðslur eru hluti af persónubundnum kjörum starfsmanna. Þær taka ekki hækkunum skv. kjarasamningi samþykktir og starfsreglur í samvinnu við stjórn sjóðsins og gefa út leiðbeiningar til starfsmanna, fyrirtækja. [2004]

Yfirlýsing um endurhæfingarþjónustu

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins hafa á undanförunum misserum rætt saman um nýtt fyrirkomulag endurhæfingar. Samkomulag er um að hefja þróun þeirra á árinu 2008 með því að skipuleggja þjónustu og veita úrræði fyrir þá starfsmenn sem veikjast til lengri tíma og slasast þannig að vinnugeta skerðist. Markmið aðila er að koma að málum eins snemma og kostur er til að stuðla að því að hver einstaklingur verði svo virkur á vinnumarkaði sem vinnugeta hans leyfir.

Sérstakur sjóður, Endurhæfingarsjóður, verður stofnaður í því skyni að skipuleggja og hafa umsjón með störfum þjónustufulltrúa sem verða aðallega á vegum sjúkrasjóða stéttarfélaganna og greiða kostnaðinn af störfum þeirra og kostnaðinn af ráðgjöf fagaðila. Ennfremur mun Endurhæfingarsjóður hafa fjármuni til þess að greiða fyrir kostnað við úrræði og endurhæfingu til viðbótar því sem veitt er af hinni almennu heilbrigðisþjónustu.

Miðað er við að í heild verði ráðstafað 0,39% af launum til Endurhæfingarsjóðs. Í fyrsta áfanga er samkomulag milli Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins um að leggja, í hverjum kjarasamningi fyrir sig, sérstakt 0,13% launatengt gjald, endurhæfingargjald, á launagreiðendur á sama gjaldstofn og iðgjald til lífeyrissjóða frá og með 1. júní 2008. Í öðrum áfanga sem hefst í ársbyrjun 2009 er miðað við að ríkissjóður leggi Endurhæfingarsjóði til sömu upphæð og launagreiðendur samkvæmt sérstöku samkomulagi. Í þriðja áfanga sem hefst í ársbyrjun 2010 munu Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins beita sér fyrir því að lífeyrissjóðir á 132 Samningur SA og SGS samningssviði þeirra greiði til Endurhæfingarsjóðs sama hlutfall og launagreiðendur. Ennfremur munu Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins leita leiða til þess að aðrir lífeyrissjóðir greiði til Endurhæfingarsjóðs eftir því sem við á þannig að full framlög fái til sjóðsins vegna þeirra einstaklinga sem endurhæfingargjald er greitt af.

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að setja Endurhæfingarsjóði 8 manna stjórn með 4 mönnum frá hvorum aðila. Hlutverk stjórnarinnar er að móta og þróa starfsemi sjóðsins, gera samninga um þjónustufulltrúa, við ráðgjafa og aðra aðila. Greiðsluskylda launagreiðenda, sjúkrasjóða og lífeyrissjóða verður óbreytt en Alþýðusamband Ísland og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að breyta þurfi innihaldi læknisvottorða þannig að þau kveði á um vinnugetu og leið til endurkomu á vinnumarkað þegar viðkomandi einstaklingur hefur verið samfelld fjarverandi frá vinnu í fjórar vikur eða lengur. Greiðslur úr Endurhæfingarsjóði vegna endurhæfingar og annarra úrræða vegna

einstaklinga geta hafist að loknu mati á þörfum viðkomandi aðila. Starfsemi á vegum Endurhæfingarsjóðs byggir á nánú samstarfi einstaklinganna sem í hlut eiga, fyrirtækjanna sem þeir vinna hjá, stéttarfélaganna, þjónustufulltrúanna, fagaðila og heilbrigðisþjónustunnar. Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að vinna í sameiningu að þróun endurhæfingar og tryggja að framkvæmd þeirra verði sem árangursríkust. Í því skyni þarf eftir því sem við á að setja Endurhæfingarsjóði samþykktir og starfsreglur í samvinnu við stjórn sjóðsins og gefa út leiðbeiningar til starfsmanna, fyrirtækja og stéttarféлага um framkvæmdina. [2008]

FYLGISKJÖL

Fylgiskjal 1. Aðfarasamningur–Framlenging samnings

Framlenging gildandi samnings til 22. júní 2011

Kjarasamningur aðila framlengist óbreyttur til 22. júní 2011. Við samþykkt samnings þessa greiðist einstök eingreiðsla, kr. 50.000, hverjum starfsmanni í fullu starfi sem er við störf í maí og miðast greiðslan við fullt starf í mánuðunum mars-maí. Starfsmenn sem létu af störfum í apríl fá hlutfallslega greiðslu miðað við starfstíma í mars og apríl. Starfsmenn sem hófu störf í apríl eða fyrstu fimm dagana í maí og eru í starfi í maí fá hlutfallslega greiðslu miðað við starfstíma í apríl og maí. Starfsmenn í hlutastarfi fá greitt hlutfallslega miðað við starfshlutfall. Greiðslan skal innt af hendi eigi síðar en 1. júlí 2011.

Fylgiskjal 2. VAKTSKRÁ

Vaktafyrirkomulag 1.

Tvískipt vakt (2 * 12 klst.) fimm virka daga, vaktaskipti kl. 7:30 og 19:30.

Hópar A og B. D = dagvakt, N = næturvakt.

	S	M	Þ	M	F	F	L	S	M	Þ	M	F	F	L	S	M	Þ	M	F	F	L			
D		A	A	A	A	A			B	B	B	B	B		A	A	A	A	A		B	B	B	B
N		B	B	B	B	B		A	A	A	A	A		B	B	B	B	B		A	A	A	A	A

Vaktafyrirkomulag 2.

Tvískipt vakt (2 * 12 klst.) alla daga, vaktaskipti 7:30 og 19:30.

Hópar A, B og C. D = dagvakt, N = næturvakt, F = frívakt.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
	M	Þ	M	F	F	L	S	M	Þ	M	F	F	L	S	M	Þ	M	F	F	L	S	M	Þ	M	F	F	L
A	F	F	F	D	D	D	D	D	D	F	F	F	N	N	N	N	N	N	F	F	F	N	N	N	N	N	N
B	N	N	N	N	N	N	F	F	F	D	D	D	D	D	F	F	F	N	D	D	D	D	D	D	F	F	F
C	D	D	D	F	F	F	N	N	N	N	N	N	F	F	F	D	D	D	D	N	N	F	F	F	D	D	D

Unnar eru sex vaktir í röð á hverjum níu dögum. Vaktakerfið gengur upp á 18 vikum og hefst þá vaktahringurinn á mánudegi hjá A-vakt með þremur frívöktum o.s.frv. Á hverju 18 vikna tímabili eru 14 níu daga syrpur eða 84 vaktir.

Vaktafyrirkomulag 3.

Þrískipt vakt (3 * 8 klst.) virka daga, þrír vakthópar, vaktaskipti kl. 07:30, 15:30 og 23:30.

Vaktafyrirkomulag 4.

Þrískipt vakt (3 * 8 klst.) alla daga, fjórir vakthópar, vaktaskipti kl. 07:30, 15:30 og 23:30.

Vaktafyrirkomulag 5.

Þrískipt vakt (3 * 8 klst.) virka daga, fimm vakthópar, vaktaskipti kl. 07:30, 15:30 og 23:30.

Samningur um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma milli ASÍ og VSÍ

Með tilvísun til samningsins um Evrópska efnahagssvæðið hafa Alþýðusamband Íslands og Vinnuveitendasamband Íslands gert með sér eftirfarandi samning til að hrinda í framkvæmd tilskipun Evrópusambandsins, nr. 93/104/EB, frá 23. nóvember 1993 um ákveðna þætti er varða skipulagningu vinnutíma. Tilskipunin er hluti EES-samningsins skv. samþykkt sameiginlegu EES-nefndarinnar, dags. 28. júní 1996. Markmið samningsins er að setja lágmarkskröfur til að stuðla

að umbótum, einkum að því er varðar vinnuumhverfi, til að tryggja aukið öryggi og heilsuvernd launafólks.

1. gr. Gildissvið

Samningur þessi gildir um daglegan og vikulegan lágmarkshvíldartíma starfsmanna, árlegt orlof, hlé, hámarksvinnutíma á viku auk tiltekinna þátta í tengslum við nætur- og vaktavinnu og vinnumynstur.

Samningurinn nær til allra launamanna á samningsviði samningsaðila.

Samningurinn tekur þó ekki til starfa við flutninga á sjó og í lofti og fiskveiðar og aðra vinnu á sjó. Þá nær samningurinn ekki til þeirra sem starfa við flutninga á vegum og falla undir reglugerð um aksturs- og hvíldartíma ökumanna (nú nr. 136/1995) eða sambærilegar reglur sem síðar kunna að verða settar. Ákvæði 3., 4., 5., 6. og 8. greina gilda ekki um æðstu stjórnendur og aðra þá sem ráða vinnutíma sínum sjálfir. Samningur SA og SGS

2. gr. Skilgreiningar:

2.1. Vinnutími

Tími sem starfsmaður er við störf, til taks fyrir vinnuveitandann og innir af hendi störf sín eða skyldur. Með vinnutíma er átt við virkan vinnutíma og reiknast neysluhlé og sérstakir frídagar þ.a.l. ekki til vinnutíma. Sama gildir um ferðir til og frá vinnustað eða reglubundinni starfsstöð og launaða biðtíma eða vinnuhlé þar sem ekki er krafist vinnuframlags.

Árlegt launað lágmarksorlof skv. lögum, veikindaförföll og lög- eða samningsbundið fæðingarorlof skulu teljast til vinnutíma og vera hlutlaus við meðaltalsútreikninga. Þá skal sá tími sem starfsmaður er í launuðu starfsnámi teljast til vinnutíma.

2.2. Hvíldartími

Tími sem ekki telst til vinnutíma.

2.3. Næturvinnutími

Tíminn milli kl. 23:00 og 06:00.

2.4. Næturvinnustarfsmaður

a. Starfsmaður sem venjulega vinnur a.m.k. þrjár klst. af daglegum vinnutíma sínum á næturvinnutímabili.

b. Fastráðinn starfsmaður sem unnið hefur reglulega minnst þrjár klst. á næturvinnutímabili í einn mánuð, meðan sú vinna stendur yfir. Sama gildir um starfsmann sem innir af hendi 40% af reglulegu vinnuframlagi sínu á næturvinnutíma á ársgrundvelli.

2.5. Vaktavinna

Vinna sem skipt er niður í mismunandi vinnutímabil/vaktir samkvæmt ákveðnu kerfi, þar sem starfsmaður vinnur á mismunandi vöktum á tilteknu tímabili sem mælt er í dögum eða vikum.

2.6. Vaktavinnustarfsmaður

Starfsmaður sem vinnur vaktavinnu.

3. gr. Daglegur hvíldartími

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klukkustunda samfellda hvíld. Verði því við komið skal dagleg hvíld ná til næturvinnutímabils.

4. gr. Hlé

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en sex klukkustundir. Um hlé fer samkvæmt hlutaðeigandi kjarasamningum.

5. gr. Vikulegur hvíldartími.

Á hverju sjö daga tímabili skal starfsmaður fá a.m.k. einn frídag sem tengist beint hvíldartíma skv. 3. gr. Að svo miklu leyti sem því verður við komið skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi.

6. gr. Hámarksvinnutími

Meðalvinnutími á viku, að yfirvinnu meðtalinni, skal ekki vera umfram 48 klst. Æskilegt er að vinnutími sé sem jafnastur frá einni viku til annarrar. Viðmiðunartímabil við útreikning á meðalvinnutíma á viku skal vera sex mánuðir, janúar til júní og júlí til desember.

7. gr. Árlegt orlof

Orlof ákvarðast af orlofslögum og ákvæðum kjarasamninga.

8. gr. Lengd næturvinnutíma

Venjulegur vinnutími næturvinnustarfsmanns skal að jafnaði ekki vera lengri en átta klst. á hverju 24 stunda tímabili. Heimilt er að lengja venjulegan vinnutíma næturvinnustarfsmanns þannig að hann verði að jafnaði allt að 48 vinnustundir á viku. Skal þá skipuleggja vinnuna þannig að vinnutíminn verði sem reglulegastur. Viðmiðunartímabil við útreikning á meðalvinnutíma næturvinnustarfsmanna á viku skal vera sex mánuðir, janúar til júní og júlí til desember.

Næturvinnustarfsmenn sem gegna sérstaklega áhættusömum störfum eða störfum sem fela í sér mikið líkamlegt eða andlegt álag skulu ekki vinna

lengur en átta klst. á hverju 24 stunda tímabili sem þeir eru við næturvinnu.

9. gr. Heilbrigðismat

Næturvinnustarfsmenn og vaktavinnustarfsmenn sem vinna hluta vinnuskyldu sinnar að næturlagi eiga rétt á heilbrigðismati þeim að kostnaðarlausu áður en þeir hefja störf og síðan reglulega á a.m.k. þriggja ára fresti. Þessa réttar skal getið í ráðningarsamningi. Heilbrigðismatið sem getið er um í 1. mgr. skal lúta reglum um þagnarskyldu lækna. Næturvinnustarfsmenn og vaktavinnustarfsmenn sem vinna hluta vinnuskyldu sinnar að næturlagi og eiga við heilsufarsvandamál að stríða sem sannanlega er rakið til starfsins skulu, þegar kostur er, færðir til í dagvinnustörf sem þeim henta.

10. gr. Vernd næturvinnustarfsmanna

Næturvinnustarfsmenn skulu njóta verndar með tilliti til þeirrar áhættu sem fylgir starfi þeirra.

11. gr. Tilkynning um reglubundna ráðningu næturvinnustarfsmanna

Vinnuveitandi sem að jafnaði hefur starfsmenn í næturvinnu skal láta þar til bæru stjórnvaldi í té upplýsingar um fjölda og vinnutíma næturvinnustarfsmanna.

12. gr. Vinnumynstur

Vinnuveitandi, sem skipuleggur vinnu eftir ákveðnu mynstri, skal taka tillit til þeirrar meginreglu að aðlaga vinnunna að starfsmanninum, einkum með það í huga að lina áhrif einhæfra starfa og starfa sem eru unnin með fyrirfram ákveðnum hraða, og eftir því um hvaða störf er að ræða, til öryggis- og heilbrigðiskrafna, sérstaklega hvað varðar hlé í vinnutíma.

13. gr. Frávíksheimildir

a. Heimilt er að stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr., í allt að átta klst. við vaktaskipti. Sama gildir við sérstakar aðstæður þegar bjarga þarf verðmætum.

b. Verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum, tækjum eða öðrum búnaði eða annarra tilsvarendi ófyrirséðra atburða má víkja frá ákvæðum 3. gr. 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.

c. Sé heimildum skv. a. eða b. lið beitt til frávika frá daglegum hvíldartíma skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn.

d. Heimilt er að ákveða, með samkomulagi á vinnustað, að fresta vikulegum frídegi þeirra sem annast framleiðslu- og þjónustustörf þar sem sérstakar aðstæður gera slík frávik nauðsynleg, svo og þeirra sem vinna að öryggismálum og varðveislu verðmæta. Sé vikulegum hvíldartíma, sbr. 5. gr., frestað skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn. Ef sérstaka nauðsyn ber til má fresta töku vikulegs hvíldartíma þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frídagar á hverjum tveimur vikum. Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað skal um það gerður kjarasamningur.

e. Heimilt er í undantekningatilfellum að lengja viðmiðunartímabil vegna hámarks vikulegs vinnutíma, sbr. 6. gr. og 8. gr., í allt að 12 mánuði (almanaksárið) með kjarasamningi, enda byggji slík ákvörðun á sérstökum hlutlægum ástæðum. Slík kjarasamningsákvæði skulu hljóta staðfestingu viðkomandi landssambands eða ASÍ vegna félaga með beina aðild. Staðfesting skal liggja fyrir eigi síðar en fjórum vikum frá gerð samningsins enda hafi hann verið kynntur staðfestingaraðila eigi síðar en viku eftir undirritun. Hafi staðfesting ekki borist innan þessa frests telst hún liggja fyrir.

14. gr. Framkvæmd samningsins og lausn ágreiningsmála

Setja skal á fót samráðsnefnd, skipaðri þremur fulltrúum frá hvorum aðila. Samráðsnefndin skal fjalla um útfærslu og túlkun einstakra ákvæða. Komi upp ágreiningur skal þess freistað að ná sáttum um hann í samráðsnefndinni áður en honum er vísað til dómstóla.

15. gr. Hagstæðari ákvæði

Samningur þessi gildir sem lágmarkssamningur og afnemur í engum tilfellum betri rétt og frekari vernd launamanna samkvæmt lögum, kjarasamningi, ráðningarsamningi eða ráðningarbréfi.

16. gr. Öryggis- og heilsuvernd

Um öryggis- og heilsuvernd starfsmanna fer að öðru leyti samkvæmt ákvæðum laga um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og öðrum stjórnisýslufyrirmælum.

17. gr. Gildistími og fl.

Samningur þessi tekur gildi 1. janúar 1997 og kemur til framkvæmda í síðasta lagi 1. apríl 1997. Samningurinn skoðast sem hluti af kjarasamningum aðildarsamtaka og félaga undirritaðra heildarsamtaka. Samningur þessi skal endurskoðaður í síðasta lagi innan þriggja ára frá gildistöku. Við þá endurskoðun skal í ljósi reynslunnar, endurmeta lengd við-miðunartímabils, sbr. 6. og 8. gr. Þá skal leggja sérstakt mat á framkvæmd frávika. Með framkvæmd samnings þessa fellur niður samkomulag aðila um framkvæmd hvíldartíma og frítímaákvæða laga nr. 46/1980, dags. 10. apríl 1981. Aðilar skulu sjá til þess að efni þessa samkomulags verði kynnt eins vel og kostur er.

Reykjavík, 30. desember 1996.

Samhljóða samningur var gerður 10. apríl 1997 milli Alþýðusambands Íslands og Vinnumálasambandsins.

Launataxtar 2012 -2013

Launataxtar frá 1. feb 2012

DAGVINNUFÓLK

	Mán.	Dagv.	Yfirv.	Stórh.
Byrjunarlaun	207.000	1.194,25	2.149,70	2.846,25
Eftir 6 mán	213.140	1.229,68	2.213,46	2.930,68
Eftir 3 ár	218.437	1.260,24	2.268,47	3.003,51
Eftir 5 ár	222.469	1.283,50	2.310,34	3.058,95
Eftir 7 ár	229.041	1.321,42	2.378,59	3.149,31

	Dagv.	Yfirv.	Stórh.
12F Byrj.	1.194,25	2.149,70	2.846,25
12FA Byrj.	1.373,39	2.472,16	3.273,19
12F1	1.229,68	2.213,46	2.930,68
12F1A	1.414,13	2.545,48	3.370,28
12F3	1.260,24	2.268,47	3.003,51
12F3A	1.449,28	2.608,74	3.454,04
12F5	1.283,50	2.310,34	3.058,95
12F5A	1.476,03	2.656,89	3.517,79
12F7	1.321,42	2.378,59	3.149,31
12F7A	1.519,63	2.735,38	3.621,71

Desemberuppbót 2012:	84.121	
Orlofsuppbót 2012:	84.121	
Löndunaráglag 2012:	11.383	Pr. mán
Öryggiságlag 2012:	11.888	Pr. mán
Mætingabónus 2012:	16.000	Pr. mán

VAKTMENN

	Mán.	Dagv.	Yfirv.	Stórh.	30%	37,60%	Kallvakt
Byrjunarl.	191.916	1.107,23	1.993,05	2.638,85	332,17	416,32	332,17
Eftir 6 mán	198.140	1.143,14	2.057,68	2.724,43	342,94	429,82	342,94
Eftir 3 ár	203.437	1.173,70	2.112,69	2.797,26	352,11	441,31	352,11
Eftir 5 ár	207.469	1.196,96	2.154,57	2.852,70	359,09	450,06	359,09
Eftir 7 ár	214.041	1.234,88	2.222,82	2.943,06	370,46	464,31	370,46

	Dagv.	Yfirv.	Stórh.	30%	37,60%	Kallvakt
12F Byrj.	1.107,23	1.993,05	2.638,85	332,17	416,32	332,17
12FA Byrj.	1.273,31	2.292,01	3.034,68	381,99	478,76	381,99
12F1	1.143,14	2.057,68	2.724,43	342,94	429,82	342,94
12F1A	1.314,61	2.366,33	3.133,09	394,38	494,29	394,38
12F3	1.173,70	2.112,69	2.797,26	352,11	441,31	352,11
12F3A	1.349,76	2.429,59	3.216,85	404,93	507,51	404,93
12F5	1.196,96	2.154,57	2.852,70	359,09	450,06	359,09
12F5A	1.376,50	2.477,76	3.280,61	412,95	517,56	412,95
12F7	1.234,88	2.222,82	2.943,06	370,46	464,31	370,46
12F7A	1.420,11	2.556,24	3.384,52	426,03	533,96	426,03

Desemberuppbót 2012:	84.121
Orlofsuppbót 2012:	84.121
Löndunarálag 2012:	11.383 Pr. mán
Öryggisálag 2012:	11.888 Pr. mán
Mætingabónus 2012:	16.000 Pr. mán

Launataxtar frá 1. febrúar 2012

DAGVINNUFÓLK

	Mán.	Dagv.	Yfirv.	Stórh.
Byrjunarlaun	219.000	1.263,49	2.274,32	3.011,25
Eftir 6 mán	225.140	1.298,91	2.338,08	3.095,68
Eftir 3 ár	230.437	1.329,47	2.393,09	3.168,51
Eftir 5 ár	234.469	1.352,73	2.434,96	3.223,95
Eftir 7 ár	241.041	1.390,65	2.503,21	3.314,31

	Dagv.	Yfirv.	Stórh.
12F Byrj.	1.263,49	2.274,32	3.011,25
12FA Byrj.	1.453,01	2.615,47	3.462,94
12F1	1.298,91	2.338,08	3.095,68
12F1A	1.493,75	2.688,79	3.560,03
12F3	1.329,47	2.393,09	3.168,51
12F3A	1.528,89	2.752,05	3.643,79
12F5	1.352,73	2.434,96	3.223,95
12F5A	1.555,64	2.800,20	3.707,54
12F7	1.390,65	2.503,21	3.314,31
12F7A	1.599,25	2.878,69	3.811,46

Desemberuppbót 2013	86.855
Orlofsuppbót 2013	86.855
Löndunarálag 2013:	11.753 Pr. mán
Öryggisálag 2013:	12.548 Pr. mán
Mætingabónus 2013:	16.000 Pr. mán

VAKTMENN

	Mán.	Dagv.	Yfirv.	Stórh.	30%	37,60%	Kallvakt
Byrjunarlaun	202.916	1.170,69	2.107,28	2.790,10	351,21	440,18	351,21
Eftir 6 mán	209.140	1.206,60	2.171,92	2.875,68	361,98	453,68	361,98
Eftir 3 ár	214.437	1.237,16	2.226,93	2.948,51	371,15	465,17	371,15
Eftir 5 ár	218.469	1.260,42	2.268,80	3.003,95	378,13	473,92	378,13
Eftir 7 ár	225.041	1.298,34	2.337,05	3.094,31	389,50	488,18	389,50

	Dagv.	Yfirv.	Stórh.	30%	37,60%	Kallvakt
12F Byrj.	1.170,69	2.107,28	2.790,10	351,21	440,18	351,21
12FA Byrj.	1.346,29	2.423,37	3.208,62	403,89	506,21	403,89
12F1	1.206,60	2.171,92	2.875,68	361,98	453,68	361,98
12F1A	1.387,59	2.497,71	3.307,03	416,28	521,73	416,28
12F3	1.237,16	2.226,93	2.948,51	371,15	465,17	371,15
12F3A	1.422,73	2.560,97	3.390,79	426,82	534,95	426,82
12F5	1.260,42	2.268,80	3.003,95	378,13	473,92	378,13
12F5A	1.449,48	2.609,12	3.454,54	434,84	545,00	434,84
12F7	1.298,34	2.337,05	3.094,31	389,50	488,18	389,50
12F7A	1.493,09	2.687,61	3.558,46	447,93	561,40	447,93

Desemberuppbót 2013:	86.855
Orlofsuppbót 2013:	86.855
Löndunarálag 2013:	11.753 Pr. mán
Öryggisálag 2013:	12.548 Pr. mán
Mætingabónus 2013:	16.000 Pr. mán