



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

**milli**

**Samtaka atvinnulífsins  
vegna Þörungaverksmiðjunnar hf.**

**og**

**Verkalýðsfélags Vestfirðinga**

# EFNISYFIRLIT

<b>1. kafli. <u>Gildissvið</u></b> .....	<b>3</b>
<b>2. kafli. <u>Um vinnutíma, vinnuhlé ofl.</u></b> .....	<b>3</b>
<u>Dagvinna</u> .....	3
<u>Kaffi- og matarhlé dagvinnumanna</u> .....	3
2.03 <u>Reglubundin vaktavinna</u> .....	4
<u>Matar- og kaffitímar vaktavinnumanna</u> .....	4
<u>Tímabundnar vaktir</u> .....	4
<u>Stefna samninganna að því er varðar vinnu á helgidögum</u> .....	4
<u>Yfirvinna dagvinnumanna</u> .....	4
<u>Yfirvinna vaktavinnumanna</u> .....	5
<u>Yfir- og stórhátíðavinna</u> .....	5
<u>Ráðning í yfirvinnu</u> .....	5
<u>Útkall</u> .....	5
2.12 <u>Lámarkshvöld</u> .....	5
<u>Breytingar á vinnutímafyrikomulagi</u> .....	7
<u>Niðurfelling vakta</u> .....	7
<u>Kallvaktir</u> .....	7
<u>Tímabundin ráðning eða ráðning hluta úr starfi</u> .....	7
<u>Skráning vinnutíma</u> 7	
<b>3. kafli <u>Laun</u></b> .....	<b>8</b>
<u>Mánaðarlaun</u> .....	8
<u>Greiðslur utan fastra launa</u> .....	8
3.02.1 <u>Launatafla</u> .....	8
3.02.2 <u>Áfangahækkunar á samningstímanum</u> .....	8
<u>Starfsaldurshækkunar</u> .....	8
<u>Samningsforsendur</u> .....	9
<u>Tilfærslur milli starfa, hvernig með skuli fara í launum</u> .....	9
<u>Yfirvinnukaup</u> .....	9
<u>Álag í reglubundinni vaktavinnu</u> .....	9
<u>Greiðsla fyrir kallvaktir</u> .....	10
<u>Flokkstjóraálag</u> .....	10
<u>Verkstjóraálag</u> .....	10
<u>Desemberuppbót</u> .....	10
<u>Lausráðnir starfsmenn</u> .....	10
<u>Frádráttur frá launum</u> .....	10
<u>Bifreiðastyrkur</u> .....	10
<u>Vinnuvélaréttindi</u> .....	10
<b>4. kafli. <u>Um ráðningu og uppsagnarfrest</u></b> .....	<b>11</b>
<u>Forgangsréttur</u> .....	11
<u>Ráðningartími og uppsagnarfrestur</u> .....	11
<u>Fyrirvaralaus uppsögn</u> .....	11
<u>Launalaust leyfi</u> .....	11

<b>5. kafli</b>	<b><u>Orlof</u></b> .....	<b>12</b>
	<u>Orlof fastráðinna starfsmanna</u> .....	12
	<u>Orlofssjóðsframlag</u> .....	12
	<u>Veikindi í orlofi</u> .....	12
<b>6. kafli</b>	<b><u>Veikinda-, slysa- og barnsburðalaun</u></b> .....	<b>13</b>
	<u>Laun í veikindum</u> .....	13
	<u>Laun vegna slysa- og atvinnusjúkdóma</u> .....	13
	<u>Um læknisvottorð og tilkynningu veikinda</u> .....	14
	<u>Greiðsla vegna barnsburðar</u> .....	14
	<u>Læknisskoðun</u> .....	14
	<u>Sjúkrasjóðsframlög</u> .....	14
	<u>Slysatryggingar</u> .....	14
<b>7. kafli</b>	<b><u>Iðgjaldagreiðslur</u></b> .....	<b>16</b>
	<u>Félagsgjöld</u> .....	16
	<u>Lífeyrissjóðir</u> .....	16
	<u>Starfsmenntasjóður</u> .....	16
<b>8. kafli</b>	<b><u>Almenn ákvæði</u></b> .....	<b>16</b>
	<u>Ferðir</u> .....	16
	<u>Um öryggismál, hlífðarbúnað, vinnuföt, verkfæri og tjón á fatnaði og munum</u> ...	16
	<u>Forföll starfsmanna</u> .....	17
	<u>Aðbúnaður starfsmanna á verksmiðjustað</u> .....	17
	<u>Hjúkrunargögn</u> .....	17
	<u>Trúnaðarmenn</u> .....	17
	<u>Breytingar á rekstri og vinnutilhögun</u> .....	18
	<u>Kynning samningsákvæða</u> .....	19
	<u>Vinnustöðvanir</u> .....	19
	<u>Samúðarvinnustöðvanir</u> .....	19
<b>9. kafli</b>	<b><u>Gildistími og lokaákvæði</u></b> .....	<b>19</b>
	<i><u>Fylgiskjal 1.</u></i> .....	20
	<i><u>Bókun með kjarasamningi 2004 um færslu launataxta nær greiddu kaupum</u></i> .....	21
	<i><u>Yfirlýsing Þörungaverksmiðjunnar hf. með kjarasamningi 2004</u></i> .....	21

## 1. kafli. Gildissvið

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

## 2. kafli. Um vinnutíma, vinnuhlé ofl.

### 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 vaktavinnumannna 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.

### Kaffi- og matarhlé dagvinnumannna

- 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.

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 Fái 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

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.

- 2.03.1 Þrískiptar átta tíma vaktir alla daga, fjórir eða fimm vakthópar.
- 2.03.2 Þrískiptar átta tíma vaktir virka daga frá mánudagsmorgni til laugardagsmorguns, þrír vakthópar.
- 2.03.3 12 tíma vaktir, tveir vakthópar, alla virka daga.
- 2.03.4 12 tíma vaktir, þrír vakthópar, alla daga.

### 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.
- 7.2.1 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.

### 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.

### 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.

### 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.

## Yfirvinna vaktavinnumanna

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

## 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.

## 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.

## 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 Lámárhvöld

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 samfelld 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 frávik 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. Framangreind ákvæði eru til fyllingar 13. gr. þess samnings. Viðmiðunartímabil við útreikning á hámarki vikulegs vinnutíma skal þó vera 12 mánuðir, janúar til desember.

### 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, 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.

### Niðurfelling vakta

- 2.14.1 Verksmiðjunni er heimilt að fella niður vaktir um stundarsakir og kveðja vaktavinnumenn til að gegna störfum sínum í dagvinnu í fyrirvaralausum stöðvunum vegna viðhalds, bilana á búnaði verksmiðjunnar, svo og vegna hráefnis- eða orkuskorts, 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.

### 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.

### 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.

### Skráning vinnutíma

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

### 3. kafli Laun

#### 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.
2. Greiðsla fyrir kallvakt.
3. Starfsaldursálag.
4. Flokkstjóraálag.
5. Verkstjóraálag.
6. Desember- og orlofsuppbót.
7. Bifreiðastyrkur.
8. Laun fyrir yfirvinnu.

#### 3.02.1 Launatafla

	<b>Mán.</b>	<b>Dagv.</b>	<b>Yfirv.</b>	<b>Stórh.</b>
<b>Byrjunarlaun</b>	113.664	655,77	1.239,96	1.562,88
<b>Eftir 1 ár</b>	119.394	688,82	1.302,47	1.641,67
<b>Eftir 3 ár</b>	124.269	716,95	1.355,65	1.708,70
<b>Eftir 5 ár</b>	127.981	738,37	1.396,14	1.759,74
<b>Eftir 7 ár</b>	134.030	773,26	1.462,13	1.842,91

Inn í ofangreinda launatöflu hafa verið felldar greiðslur fyrir óunna yfirvinnu, vaktaskiptagjald, námskeiðsgjald, umbun fyrir bindingu við vinnustað í neyslhléum og truflun á neyslhléum.

#### 3.02.2 Áfangahækkningar á samningstímanum.

Laun skv. 3.02.1 skulu hækka um 3,0% þann 1.1. 2005, um 2,5% þann 1.1. 2006 og um 2,25% þann 1.1. 2007.

#### Starfsaldurshækkningar

3.03.1 Laun starfsmanna skulu hækka eftir starfsaldri hjá verksmiðjunni um:

- 5% frá byrjunarlaunum eftir 1 ár,
- 9% frá byrjunarlaunum eftir 3 ár,
- 13% frá byrjunarlaunum eftir 5 ár,
- 18% frá byrjunarlaunum eftir 7 ár og

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.

### Samningsforsendur

- 3.03.4 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 þennan samning.

### 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.

### Yfirvinnukaup

- 3.05.1 Yfirvinna greiðist með tímakaupi sem er 1,0909% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu. Yfirvinna á stórhátíðum greiðist með 1,375% af sama grunni fyrir hvern unninn tíma.

### 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.

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.

### Greiðsla fyrir kallvaktir

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

### Flokkstjóraálag

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

### 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).

### 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.

### 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.

### 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.

### Bifreiðastyrkur

- 3.13.1 Bifreiðastyrkur greiðist þeim starfsmönnum sem ekki ganga vaktir og er miðaður við 11 km. akstur á dag, m.v. taxa ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

### 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

### 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.

### 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. vikuskípti, 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.

### 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 gildra 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.

### 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 fríið 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 fríi 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 launalausum leyfi, gerist upp þegar starfsmaður er kominn til starfa að nýju.

## 5. kafli. Orlof

### Orlof fastráðinna starfsmanna

5.01.1 Orlof fastráðinna starfsmanna skal vera sem hér segir:

	<b>Að sumri</b>	<b>Að vetri</b>	
		<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.

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.

### 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.

### 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 sólarhringa innan EES svæðisins, Sviss, Bandaríkjunum eða Kanada, á hann rétt á uppbótarorlofi jafnlangan tíma og veikindin sannanlega voruðu. Undir framangreindum kringumstæðum skal starfsmaður ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði. Fyrirtæki á rétt á að láta lækni vitja starfsmanns er veikst hefur í orlofi. Uppbótarorlof skal eftir því sem kostur er veitt á þeim tíma sem starfsmaður óskar á tímabilinu 2. maí - 15 september, nema sérstaklega standi á.

## 6. kafli Veikinda-, slysa- og barnsburðalaun

### 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 liggi læknisvottorð.
- 6.01.4 Foreldri skal heimilt að verja samtals 7 vinnudögum á hverju almanaksári til aðhlynningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, verði annarri umönnum ekki komið við, og halda föstum launum sínum, svo og vaktaálagi þar sem það á við.

### 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 læknilærðum 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.

#### Um læknisvottorð og tilkynningu veikinda

- 6.03.1 Starfsmanni greiðist því aðeins laun fyrir slysadaga eða endurtekin og varanleg veikindi að fyrir liggja 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 sínavakt 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.

#### Greiðsla vegna barnsburðar

- 6.04.1 Um greiðslur vegna barnsburðar fer skv. gildandi lögum.

#### 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.

#### 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.

#### Slysatryggingar

*Samningsaðilar eru sammála um að fara í endurskoðun á slysatryggingarákvæðum kjarasamnings með það að markmiði að að auka tryggingavernd starfsmanna. Stefnt er að því að þeirri vinnu verði lokið fyrir lok árs 2004 og koma þá sömu ákvæði og samkomulag verður um í kjarasamningi SGS og SA í stað þeirra sem í kafla þessum greinir.*

- 6.08.1 Verksmiðjan tryggir alla starfsmenn sína, fastráðna sem lausráðna, verði þeir fyrir slysi á vinnustað eða á beinni leið til vinnustaðar eða frá vinnustað til heimilis.
- 6.08.2 Miðað við dauða:
1. Ókvænta starfsmenn, sem ekki hafa börn undir 17 ára aldri eða aldraða foreldra yfir 67 ára aldri á framfæri sínu fyrir kr. 407.536.

2. Ókvænta/ógifta starfsmenn, sem hafa barn/börn undir 17 ára aldri eða aldraða foreldra yfir 67 ára aldri á framfæri sínu fyrir 1.409.299 og að auki kr. 370.450 fyrir hvern einstakling, sem þeir hafa á framfæri sínu.

3. Kvænta/gifta starfsmenn fyrir kr. 1.924.628 og að auki kr. 370.450 fyrir hvert barn undir 17 ára aldri, sem þeir hafa á framfæri sínu.

6.08.3 Rétthafar dánabóta eru:

- 1) Lögerfingjar.
- 2) Viðkomandi aðilar að jöfnu.
- 3) Eftirlifandi maki.
- 4) Viðkomandi börn, en greiðist til eftirlifandi maka, ef hann er annað foreldri ella til skiptaráðanda og / eða fjárhaldsmanns.

6.08.4 Bætur vegna varanlegrar örorku:

Bætur vegna varanlegrar örorku:

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðist í hlutfalli við váttryggingarfjárhæð, kr. 3.367.671, þó þannig að hvert örorkustig 26%-50% verkar tvöfalt, og hvert örorkustig 51% - 100% verkar fjórfalt, sjá eftirfarandi dæmi:

- 7 Hvert stig á bilinu 0-25% gefur kr. 33.676,71.  
Bætur vegna 25% örorku verða skv. því:  
 $25 \times 33.676,71 = \text{kr. } 841.918$
- 8 Hvert stig á bilinu 26%-50% gefur kr. 67.353,42.  
Bætur vegna 50% örorku verða skv. því:  
 $(25 \times 33.676,71) + (25 \times 67.353,42) = \text{kr. } 2.525.753.$
- 9 Hvert stig á bilinu 51%-100% gefur kr. 134.706,84.  
Bætur vegna 100% örorku verða skv. því:  
 $(25 \times 33.676,71) + (25 \times 67.353,42) + (50 \times 134.706,84) = \text{kr. } 9.261.095.$

6.08.5 Tryggingafjárhæðir verði endurskoðaðar tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí, og hækki þá sem nemur breytingum á vísitölu neysluverðs. Grunnvísitala miðað við framangreindar tölur er 200,1 stig.

6.08.6 Verði verksmiðjan skaðabótaskyld gagnvart launþega, sem slysatryggður er skv. samningi þessum, skulu slysabætur og dagpeningar sem greiddir kunna að verða til launþega skv. ákvæðum samnings þessa, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum, er verksmiðjan kann að verða gert að greiða.

6.08.7 Dagpeningar greiðast til verksmiðjunnar meðan kaupgreiðsla varir samkvæmt samningi.

## **7. kafli Iðgjaldagreiðslur**

### 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.

### Lífeyrissjóðir

- 7.2.1 Iðgjald til lífeyrissjóða greiðast vegna allra starfsmanna 16 ára og eldri í samræmi við staðfestar reglugerðir viðkomandi lífeyrissjóða. Skulu iðgjöld vera 10% af öllum launum og að viðbættu orlofi. Þar af greiðir verksmiðjan 6% en starfsmaður 4%. Verksmiðjan annast skil iðgjaldanna mánaðarlega. Frá 1. janúar 2005 hækkar framlag atvinnurekanda í samtryggingarlífeyrissjóð í 7% og á sama tíma fellur niður skylda til að greiða 1,0% fast í séreignasjóð óháð framlagi starfsmanns. Frá 1. janúar 2007 hækkar iðgjald atvinnurekanda til samtryggingarlífeyrissjóðs í 8% samhliða 0,45% lækkun almenns tryggingagjalds.
- 7.2.2 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.

### Starfsmenntasjóður

- 7.3.1 Frá 1. janúar 2006 greiðir Þörungaverksmiðjan hf. 0,05% í sjóði til fræðslumála og 0,10% til viðbótar frá 1. janúar 2007, þ.e. samtals 0,15% frá þeim tíma.

## **8. kafli Almenn ákvæði**

### 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 taxta Ferðakostnaðarnefndar ríkisins á hverjum tíma.

### 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 þar af öryggisskóm á ári.

#### 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.

#### Aðbúnaður starfsmanna á verksmiðjustað

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

#### Hjúkrunargögn

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

#### 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 mætingaskildu, 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 umráða 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.

#### Breytingar á rekstri og vinnutilhögum

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

## 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.

## 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 verkanna 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 frostskekkjum, ef þannig stendur á.

## 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 fyrir 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 Gildistími og lokaákvæði

- 9.01.1 Samningur þessi gildir frá 15. maí 2004 til 31. desember 2007 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.
- 9.01.2 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.

Reykholum 18. maí 2004.

F.h. Verkalýðsfélags Vestfirðinga

*Pétur Sigurðsson*  
*Helgi Ólafsson*  
*Björn Fannar Jóhannesson*  
*Hlynur Stefánsson*

F.h. Samtaka atvinnulífsins  
 vegna Þörungaverksmiðjunnar hf.

*Ragnar Árnason*  
*Halldór Sigurðsson*

**Fylgiskjal 1.**

## 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	S	M	Þ	M	F	F	L		
<b>D</b>	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B
<b>N</b>	B	B	B	B	B	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	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
<b>A</b>	F	F	F	D	D	D	D	D	F	F	F	N	N	N	N	N	N	F	F	F	N	N	N	N	N	N	N
<b>B</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
<b>C</b>	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.

### ***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 neysluhléum) 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.

### ***Yfirlýsing Þörungaverksmiðjunnar hf. með 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. a0.833 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.