

# Kjarasamningur

annars vegar á milli

 **STEINULL** Steinullar hf.

og hins vegar, eftirtalinna stéttarfélagi:

**ALDAN**  
STÉTTARFÉLAG

Aldan stéttarfélag



Iðnsveinafélag Skagafjarðar



RAFIÐNAÐARSAMBAND  
ÍSLANDS

Rafiðnaðarsamband Íslands



Verslunarmannafélag Skagafjarðar



**Gildistími: 1.5.2019 - 31.12.2022**

Undirritaður: Í ágúst 2019

# Efnisyfirlit

<b>KAFLI 1</b>	<b>LAUNAFLOKKAR, HÆKKANIR &amp; FLEIRA LAUNATENGT.</b>	<b>4</b>
1.01	LAUNAFLOKKAR OG STARFSHEITI	4
1.02	GRUNNKAUPSHÆKKANIR	4
1.03	STARFSALDURSÁLÖG – STARFSALDUR VIÐ RÁÐNINGU	4
1.04	VERÐBÆTUR Á LAUN	4
1.05	YFIRVINNA – YFIRVINNUÁLAG – STÓRHÁTÍÐADAGAR – UMREIKNINGUR YFIRVINNU Í ORLOF	5
1.06	STÓRHÁTÍÐIR, YFIRVINNA	5
1.07	VAKTAÁLÖG	5
1.08	HELGARGÆSLA	5
1.09	BAKVAKTIR	5
1.10	BAKVAKTIR VÉLVIRKJA OG RAFVIRKJA	5
1.11	ÚTKALL VAKTAVINNUMANNA	6
1.12	DAGVINNUSTUNDAFJÖLDI, REIKNITÖLUR OG FRÁDRÁTTARLAUN	6
1.13	ÚTBORGUN LAUNA	6
1.14	DESEMBERUPPBÓT	6
1.15	ORLOFSUPPBÓT	6
1.16	GALLAPVOTTUR O.FL.	6
1.17	LAGERSTARFSMENN	6
1.18	KAUPAUKAR	7
<b>KAFLI 2</b>	<b>UM VINNU- OG NEYSLUTÍMA</b>	<b>8</b>
2.01	VAKTAVINNUHÓPAR	8
2.01.a	Vaktir - vinnutími - 2 vaktahópar	8
2.01.b	Vaktir - vinnutími - 3 vaktahópar	8
2.01.1.a	Vaktir – virkur vinnutími – reiknitölur - 2 vaktahópar	8
2.01.1.b	Vaktir – virkur vinnutími – reiknitölur - 3 vaktahópar	8
2.01.2	Helgargæsla	8
2.02.a	Vaktavinna neysluhlé - 2 vaktahópar	8
2.02.b	Vaktavinna neysluhlé - 3 vaktahópar	8
2.03	VAKTAVINNA YFIRVINNA - NEYSLUHLÉ	8
2.04	DAGVINNUMENN VINNUTÍMI	8
2.05	DAGVINNU- OG SKRIFSTOFUMENN NEYSLUHLÉ	8
2.06	YFIRVINNA HJÁ DAGVINNUMÖNNUM	9
2.07	SKRIFSTOFA – VIRKUR VINNUTÍMI	9
2.08	BREYTINGAR Á VINNUTÍMA FYRIRKOMULAGI	9
2.09	NÍÐURFELLING VAKTA	9
2.10	YFIRVINNUHÁMARK	9
2.11	UPPHAF VINNUTÍMA	9
2.12	FRÁDRÁTTUR FRÁ LAUNUM EF MÆTT ER OF SEINT	9
2.13	AFLEYSINGAR Í VEIKINDAFORFÖLLUM VAKTAVINNUMANNA	9
2.14	LÁMARKSHVÍLD	10
2.15	HELGARGÆSLA – YFIRVINNA – FRÍDAGAFRESTUN	10
<b>KAFLI 3</b>	<b>UM RÁÐNINGU OG UPPSAGNARFREST</b>	<b>11</b>
3.01	SKRIFLEGUR RÁÐNINGAR SAMNINGUR	11
3.02	FÖRGANGSRÉTTUR TIL VINNU	11
3.03	RÁÐNINGARTÍMI OG UPPSAGNARFRESTUR	11
3.04	FYRIRVARALAUS UPPSÖGN	11
3.05	FLUTNINGUR MILLI STARFA	11
3.06	LAUNALAUST LEYFI	11
<b>KAFLI 4</b>	<b>UM ORLOF</b>	<b>12</b>
4.01	LENGD ORLOFS HJÁ DAGMÖNNUM OG Í 3JA VAKTA KERFI	12
4.02	LENGD ORLOFS HJÁ VAKTAVINNUMÖNNUM Í 2JA VAKTA KERFI	12
4.03	ORLOF AF YFIRVINNU	12
4.04	ORLOFSSJÓÐSFRAMLAG	12
4.05	VEIKINDI Í ORLOFI	12

4.06	ALMENN ÁKVÆÐI.....	12
<b>KAFLI 5</b>	<b>UM GREIÐSLUR Í VEIKINDA- &amp; SLYSATILFELLUM.....</b>	<b>13</b>
5.01	LAUN Í VEIKINDUM.....	13
5.02	SLYS OG SJÚKDÓMAR.....	13
5.03	VEIKINDI BARNNA.....	13
5.04	LÆKNISVOTTORÐ OG FLEIRA.....	13
5.05	LÆKNISHJÁLP.....	13
5.06	BARNBURÐUR.....	13
5.07	HEILSUVERND OG LÆKNISSKOÐUN.....	14
5.08	SLYSA- OG ÖRORKUTRYGGINGAR.....	14
5.09	VEIKINDI Í ORLOFI Á EES-SVÆÐINU.....	15
5.10	LEYFI FRÁ STÖRFUM VEGNA FJÖLSKYLDUÁSTÆÐNA, FORCE MAJEURE.....	15
<b>KAFLI 6</b>	<b>ÝMSAR IÐGJALDAGREIÐSLUR.....</b>	<b>16</b>
6.01	STÉTTARFÉLAGSGJÖLD.....	16
6.02	LÍFEYRISSJÓÐUR.....	16
6.03	LÍFEYRISSJÓÐUR – VIÐBÓTARFRAMLAG Í SÉREIGNASJÓÐ.....	16
6.04	ENDURMENNTUNARSJÓÐUR / STARFSMENNTUNARSJÓÐUR.....	16
6.05	STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR.....	16
6.06	IÐGJÖLD Í SJÚKRA- OG ORLOFSSJÓÐI.....	16
<b>KAFLI 7</b>	<b>ALMENN ÁKVÆÐI.....</b>	<b>17</b>
7.01	ÖRYGGISBÚNAÐUR.....	17
7.02	VINNUFATNAÐUR.....	17
7.03	VINNUFATNAÐUR STARFSMANNA MÓTUNEYTIS OG SKRIFSTOFU.....	17
7.04	VERKFÆRI.....	17
7.05	TJÓN Á MUNUM STARFSMANNA.....	17
7.06	BOÐUN FORFALLA.....	17
7.07	SJÚKRAGÖGN.....	17
7.08	AÐBÚNAÐUR STARFSMANNA.....	17
7.09	AKSTUR STARFSMANNA.....	17
7.10	TRÚNAÐARMAÐUR STARFSMANNA.....	18
7.11	ÖRYGGISTRÚNAÐARMAÐUR.....	18
7.12	UNDIRBÚNINGUR KJARASAMNINGA.....	18
7.13	VERKTAKAVARSLA HJÁ STEINULL HF.....	18
7.14	FÆÐI STARFSMANNA.....	18
<b>KAFLI 8</b>	<b>GILDISTÍMI &amp; UNDIRSKRIFTIR.....</b>	<b>19</b>
8.01	GILDISTÍMI.....	19
8.02	FYLGISKJÖL.....	19
8.03	UNDIRSKRIFTIR.....	19
<b>FYLGISKJAL NR. 1.....</b>	<b>20</b>	
	VAKTAÁLAG STARFSMANNA, 2 VAKTIR.....	20
<b>FYLGISKJAL NR. 2.....</b>	<b>21</b>	
	VAKTAÁLAG STARFSMANNA, 3 VAKTIR.....	21
<b>FYLGISKJAL NR. 3.....</b>	<b>22</b>	
	RÁÐNINGARSAMNINGUR.....	22
<b>FYLGISKJAL NR. 4.....</b>	<b>23</b>	
	FRAMLEIÐSLUBÓNUS.....	23
<b>FYLGISKJAL NR. 5.....</b>	<b>23</b>	
	SAMNINGURINN.....	23

## KAFLI 1 Launaflokkar, hækkanir & fleira launatengt.

### 1.01 Launaflokkar og starfsheiti.

Starfsmenn sem eru fastráðnir og gegna fullu starfi samkvæmt samningi þessum, skulu fá greidd full mánaðarlaun, auk fastrar yfirvinnugreiðslu samkvæmt samningum. Fyrir að gegna starfi að hluta greiðast laun hlutfallslega með sama hætti.

Föstum mánaðarlaunum til viðbótar greiðist:

Laun fyrir yfirvinnu.

Álag vegna vaktavinnu.

Greiðsla fyrir bakvaktir.

Greiðsla fyrir gæsluvaktir.

Launaflokkar, röðun í launaflokka og byrjunarlaun skulu vera sem hér segir, frá 1.maí 2019:

12.flokkur	Lager, þökkun, helgargæsla, mötuneyti, ræsting.	byrjunarlaun	kr. 287.390
13.flokkur	Lager, línumenn, endurvinnsla, hráefnamaður.	byrjunarlaun	kr. 309.238
14.flokkur	Rannsóknarstofa og stjórnherbergi.	byrjunarlaun	kr. 326.188
15.flokkur	Viðmiðunartaxti	byrjunarlaun	kr. 365.022
16.flokkur	Iðnaðarmenn	byrjunarlaun	kr. 407.898
17.flokkur	Yfirmenn véla- & rafmagnsverkstæða	byrjunarlaun	kr. 423.534

### 1.02 Grunnkaupshækkanir.

Hækkanir á kjarasamninginum á samningstímanum, eru sem hér segir:

1. Þann 1. maí 2019, hækka kauptaxtar um kr. 17.000
2. Þann 1. maí 2020, hækka kauptaxtar um kr. 24.000
3. Þann 1. febrúar 2021, hækka kauptaxtar um kr. 24.000
4. Þann 1. febrúar 2022, hækka kauptaxtar um kr. 25.000

Kjaratengdir liðir kjarasamnings hækka um 2,5% á sömu dagsetningum, nema um annað hafi verið samið.

Hagvaxarauki verður greiddur til samræmis við ákvörðun Launa- og forsendunefndar aðila að „Lífskjarasamning 2019-2022“. Launaaúkinn vegna hagvaxtar greiðist 1.maí, hver ár, verði tilefni til greiðslu hans.

Kauptaxtaauki vegna launaþróunar verður einnig greiddur til samræmis við ákvæði í „Lífskjarasamning 2019-2022“ og bætist við kauptaxta frá 1.maí, ár hvert.

### 1.03 Starfsaldursálög – starfsaldur við ráðningu.

- I. Laun starfsmanna skulu hækka eftir starfsaldri og skal föst kr. tala vera á milli aldursþrepa. Aldursþrep hækka um þá kr. tölu sem samið var um í kjarasamningi árið 2019 og taka umsömdum kr. tölu hækkanum á umsömdum dagsetningum á samningstímanum.
- II. Starfsaldur samkvæmt þessari grein miðast við starfstíma í verksmiðjunni. Hafi starfsmaður a.m.k. fjögurra ára starfsreynslu við sambærileg störf annars staðar skal það metið sem eitt ár í starfsaldri eða hlutfallslega sé starfsreynsla skemmri. Starfsaldur vegna orlofs og veikindaréttar miðast þó við áunninn starfsaldur í verksmiðjunni.
- III. Samningsaðilar eru sammála um að við ráðningu iðnaðarmanna til starfa hjá verksmiðjunni skuli taka tillit til starfsaldurs vegna sannanlegrar reynslu af sambærilegu starfi áður en starfsmaður ræðst til starfa hjá verksmiðjunni. Hámark metins starfsaldurs vegna starfa annarsstaðar skal þó vera þrjú ár.
- IV. Samanlagður starfsaldur gildir þannig, að ef starfsmaður hefur störf að nýju innan:
  - 12 mánaða, heldur hann öllum áunnum réttindum.
  - 3ja ára, eftir 3 mánaða störf.
  - 5ja ára, eftir 6 mánaða störf.
 Ef um lengri tíma er að ræða eftir 12 mánaða störf.
  - Til starfsaldurs teljast fjarvistir vegna veikinda, slysa, orlofs svo og ef verksmiðjan stöðvast vegna hráefnisskorts eða uppsagna vegna samdráttar.

### 1.04 Verðbætur á laun.

Um verðbætur á laun fer eftir lögum og þeim reglum sem í gildi eru á hverjum tíma á samningsviði ASÍ og SA.

**1.05 Yfirvinna – yfirvinnuálag – stórhátíðadagar – umreikningur yfirvinnu í orlof.**

- I. Yfirvinna allra starfsmanna Steinullar hf. greiðist með tímakaupi sem samsvarar 80% álagi á mánaðarlaun, með deilitölunni 163,635 (1,1% á mánaðarlaun).
- II. Nætur- og helgidagavinna telst, auk laugardaga, sunnudaga og annarra helgidaga þjóðkirkjunnar, sumardaginn fyrsta, 1.maí, 17.júní, fyrsta mánudag í ágúst, aðfangadag jóla og gamlársgangur eftir hádegi, beri þá upp á virka daga. Stórhátíðarvinna telst þó vinna á nýársdag, föstudaginn langa, páskadag, jóladag svo og aðfangadag jóla og gamlársgangur eftir klukkan 18:00.
- III. Starfsmenn eiga kost á því, óski þeir eftir, að fá unna yfirvinnu umreiknaða í orlof, í stað þess að fá yfirvinnuna greidda. Þar skal hver unnin tími í yfirvinnu verða að 1,8 tíma í orlofi. Vinnuveitanda er þó heimilt að takmarka þennan umreikning við 80 tíma orlof á ári. Ákvæði um 25% álag vegna töku orlofs utan orlofstíma gildir þó ekki um orlofstíma þessa.

**1.06 Stórhátíðir, yfirvinna.**

Vinna á stórhátíðum greiðist sem 1,375% af mánaðarlegum dagvinnulaunum.

**1.07 Vaktaálög.**

Reglubundin vaktavinna greiðist með föstu álagi sem reiknist sem fast hlutfall miðað við venjulegt vinnutímabil og greiðst á mánaðarlaun samanber 1.01. og 1.03. Samkvæmt skilgreiningu á vaktatíma í grein 2.01.a verður vaktaálagið 28,46%; í grein 2.01.b verður vaktaálagið 31,23%. Útreikningur á vaktaálagi er samkvæmt fylgiskjölum nr. 1 og 2.

**1.08 Helgargæsla.**

Starfsmenn í helgargæslu skulu ekki vinna að beinum framleiðslustörfum, en þeim ber að sinna eftirlits- og umsýslustörfum, svo sem með húsnæði, vélum og tækjum og öðrum tilfallandi smáverkefnum. Fyrir helgargæslu greiðist 12.launaflokkur.

**1.09 Bakvaktir.**

Verði viðhafðar bakvaktir er það heimilt með samþykki viðkomandi starfsmanns. Starfsmanni er þó skylt að vera tiltækur í síma eða kalltæki og reiðubúinn að gegna kalli á vinnustað svo fljótt sem verða má. Fyrirkomulag og greiðsla fyrir bakvaktir skal vera í samræmi við samkomulag um framkvæmd bakvakta vélvirkja og rafvirkja hjá Steinull hf., grein 1.10.

**1.10 Bakvaktir vélvirkja og rafvirkja.**

1. Bakvaktir eru utan reglulegs vinnutíma eins og hér segir:
  - a. Bakvaktir þegar framleitt er á tveim vöktum:  
Á framleiðslutíma frá sunnudagskvöldi kl. 00:00 til fimmtudagskvölds kl. 19:00.
  - b. Bakvaktir þegar framleitt er á þrem vöktum:  
Á framleiðslutíma frá sunnudagskvöldi kl. 23:00 til föstudagskvölds kl. 18:00.
  - c. Bakvaktir utan reglulegs framleiðslutíma:  
Komi til þess að framleiða þurfi utan reglulegs framleiðslutíma skal tilkynna það með 48 klukkustunda fyrirvara.
2. Á bakvakt skulu vera:  
Einn vélvirki.  
Einn rafvirki.
3. Greiðsla fyrir bakvakt skal vera 33% af dagvinnukaupi viðkomandi starfsmanns fyrir hverja klst. á bakvakt, auk greiðslu fyrir útkall, sem nemur 4 klst. hið minnsta, sé kallað út utan venjulegs vinnutíma.
4. Vaktstjóri eða stjórnherbergismaður kalla út bakvaktarmann með kallkerfi eða með símtali.
5. Verkefni bakvaktarmanna er að framkvæma störf, sem rekstursins vegna, geta ekki beðið næsta reglulega vinnudags.
6. Hafi útkalli, sem hófst fyrir kl. 04:30 ekki lokið kl. 07:30 taka aðrir menn við störfum bakvaktarmanna, en þeir fá hvíld. Kl. 18:00 taki þeir við bakvakt að nýju. Séu bakvaktarmenn sem hlotið hafa 10 klst. hvíld kallaðir út eftir kl. 04:30 að morgni tengist það útkall dagvinnu dagsins, sem telst þá hefjast við lok útkallsverks.
7. Eigi bakvaktarmaður samkvæmt framan skráðu rétt á hvíld hluta úr vinnudegi, ber honum að annast um að koma sér á vinnustað að hvíldartíma loknum. Sé þá einn tími eða skemmri tími til matarhlés þarf hann þó ekki að mæta fyrr en að matarhléi loknu.
8. Starfsmaður skal halda sínum föstu launum (dagvinnulaun + föst yfirvinna + ferða) falli dagvinnutímabil inn í hvíldartíma hans.
9. Aðilar eru sammála um að ofangreint samkomulag gildi um óákveðinn tíma. Því má segja upp með eins mánaðar fyrirvara.

10. Fyrir yfirvinnu í útkalli greiðist næturvinnutaxti að viðbættu 15% flokksstjóraálagi meðan á útkalli stendur, hafi þeir það ekki fyrir. Álag þetta er greitt vegna ábyrgðar útkallsmanna, enda séu þeir einir og þurfa því að taka sjálfstæðar ákvarðanir og bera ábyrgð á viðbrögðum og aðgerðum.

### 1.11 Útkall vaktavinnumanna.

Greiðsla fyrir hvert útkall skal vera 4 klst. hið minnsta sé kallað út utan venjulegs vinnutíma. Þó skal greiða minnst einni klst. lengur en unnið er.

### 1.12 Dagvinnustundafjöldi, reiknitölur og frádráttarlaun.

Dagvinnu- og frádráttarlaun starfsmanna skulu fundin með því að deila neðan greindum deilitölum í mánaðarlaun þeirra samkvæmt 1.01. og 1.03.

**Dagvinnumenn** aðrir en skrifstofumenn 173.33

**Skrifstofumenn** 160.00

**Vaktavinnumenn** 173.33

Laun fyrir vinnu hluta úr mánuði greiðast með því að draga frá fullum mánaðarlaunum (samanber 1.01.) 1/21,67 þess fyrir hvern fjarvistardag að því er dagvinnumenn og skrifstofufólk varðar og 1/15,17 þess fyrir hverja fjarvistarvakt að því er vaktavinnumenn varðar.

Til þess að reikna yfirvinnukaup (samanber 1.05.) skal hins vegar nota eftirfarandi deilitölur:

**Dagvinnu- og vaktavinnumenn** 163,635

**Skrifstofufólk** 160

### 1.13 Útborgun launa.

Útborgun launa, fer fram síðasta dag hvers mánaðar og er uppgjörstímabilið frá og með 25. degi síðasta mánaðar til og með 24. degi líðandi mánaðar. Beri útborgunardaginn uppá helgi eða rauðan dag, skulu launin greidd út næsta virkan dag á undan.

Annar hópur starfsmanna fær greidd laun 1. hvers mánaðar og er uppgjörstímabilið frá 1. til síðasta dag mánaðarins á undan. Beri 1. dag mánaðarins uppá helgi eða rauðan dag, skulu laun greidd út fyrsta virkan dag eftir fyrsta dag mánaðarins.

### 1.14 Desemberuppbót.

Í desember ár hvert skal hver starfsmaður, sem þá er í föstu starfi og unnið hefur síðasta ár hjá verksmiðjunni, fá greidda launauppbót, sem nemur tveggja vikna launum skv. 15. launaflokki, eftir 2 ár, án fastrar yfirvinnu. Þeir sem skemur hafa unnið skulu fá hlutfallslega greiðslu.

Starfsmaður sem lætur af störfum á árinu vegna aldurs eða eftir minnst 12 vikna samfelldu starf á árinu hjá verksmiðjunni, skal við starfslok fá greidda desemberuppbót miðað við starfstíma og starfshlutfall á árinu, enda hafi hann starfað minnst eitt ár samfelldu hjá verksmiðjunni á undan. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu vinnuveitanda lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs.

### 1.15 Orlofsuppbót.

Starfsmenn, sem færa sönnur á að þeir fari eða hafi farið í orlof, skulu fá greiðslu frá verksmiðjunni til að standa straum af hluta orlofskostnaðar, þ.e. jafngildi tveggja vikna launum skv. 15. launaflokki, eftir 2 ár, án fastrar yfirvinnu eins og það er 1. maí ár hvert, ef þeir hafa unnið hjá verksmiðjunni í heilt orlofsár eða lengur. Þeir sem skemur hafa unnið skulu fá hlutfallslega greiðslu.

### 1.16 Gallapvottur o.fl.

Sjái starfsmenn í mótuneyti og ræstingu um gallapvott, skulu þeir fá sérstaklega greitt fyrir það. Verksmiðjan leggur þessum starfsmönnum til vinnuskó.

### 1.17 Lagerstarfsmenn.

Lagerstarfsmenn með þungavinnuvélapróf og meirapróf taka laun samkvæmt 13. launaflokki.

**1.18 Kaupaukar.**

Greiddir eru kaupaukar ef mann vantar á framleiðsluvakt miðað við viðmiðunarmönnun vaktanna þegar framleiðsla er í gangi eða ef starfsmenn á framleiðsluvakt vinna að úrvinnslu afurða samhliða framleiðslustörfum.

1. Viðmiðunarmönnun framleiðsluvakta er: Stjórnherbergismaður, línumaður og þrír pökkunarmenn auk vaktstjóra.
2. Einn kaupauki er 25% af byrjunar dagvinnulaunum 12. Launaflokks.
3. Þegar framleiðsla er í gangi og það eru færri en 6 starfsmenn á hverri vakt fyrir sig, greiðist einn kaupauki fyrir hverja byrjaða framleiðslu klst. sem vantar mann á viðkomandi vakt.
4. Vinni pökkunarmenn að úrvinnslu afurða þegar framleiðsla er í gangi án þess að kallaðir séu til viðbótarstarfsmenn greiðast öllum pökkunarmönnum á vaktinni einn kaupauki fyrir hverja byrjaða klukkustund og hvern starfsmann sem tekur þátt í úrvinnslunni.
5. Til úrvinnslu afurða telst sögun í hjólsög og bandsög, hverskyns handskurður afurða, málun þeirra og pökkun í plast. Dæmi: Sögun stafa, fleyga og lamella, fiskaskurður á beygjur, málun kanta á hjóðeinangrunarplötum, framleiðsla á vetrarmottum og hljóðdumbum o.s.frv. Vegna handstöflunar afurða á vörubretti greiðist ekki kaupauki sé vakt fullmönnuð.

## KAFLI 2 UM VINNU- OG NEYSLUTÍMA.

### 2.01 Vaktavinnuhópar.

Samningur þessi gerir ráð fyrir mismunandi framleiðslufyrirkomulagi í verksmiðjunni, háð markaðsaðstæðum á hverjum tíma og er því gert ráð fyrir möguleika á tvennskonar vinnufyrirkomulagi vaktavinnumanna.

- a. Miðað við 2 vaktahópa, eins og greinir í 2.01.a. eða
- b. Miðað við 3 vaktahópa, eins og greinir í 2.01.b.

#### 2.01.a Vaktir - vinnutími - 2 vaktahópar.

Unnið er á 12 tíma vöktum frá mánudegi til fimmtudags. Dagvaktir eru fjórar á viku, kl. 07:00 - 19:00, en næturvaktir þrjár á viku kl. 19:00 - 07:00.

#### 2.01.b Vaktir - vinnutími - 3 vaktahópar.

Unnið er á 8 tíma vöktum frá sunnudagskvöldi til föstudagskvölds. Vaktir eru 5 á viku fyrir hvern hóp. Næturvakt kl. 23:00 - 07:00, morgunvakt kl. 07:00 - 15:00 og síðdegisvakt kl. 15:00 - 23:00.

#### 2.01.1.a Vaktir – virkur vinnutími – reiknitölur - 2 vaktahópar.

Vaktaflokkar eru tveir og hver flokkur á dag- eða næturvakt eina viku í senn. Vinnuskylda þeirra er ganga reglubundnar vaktir, er sem nemur 40 dagvinnutímum á viku, en virkur vinnutími skal vera 36 st. á viku. 4 dagvaktir aðra hvora viku og 3 næturvaktir á móti gefa að meðaltali á mánuði 173.33 dagvinnutíma og 10.83 yfirvinnutíma.

#### 2.01.1.b Vaktir – virkur vinnutími – reiknitölur - 3 vaktahópar.

Vaktaflokkar eru þrír og er hver flokkur á dag-, síðdegis- eða næturvakt eina viku í senn. Vinnuskylda þeirra, sem ganga reglubundnar vaktir er, sem nemur 40 dagvinnutímum á viku, en virkur vinnutími skal vera 36 klst. á viku. 5 vaktir á viku gefa að meðaltali 173.33 dagvinnutíma.

#### 2.01.2 Helgargæsla

Vinnutími helgargæslumanns er sveigjanlegur.

#### 2.02.a Vaktavinna neysluhlé - 2 vaktahópar.

Greidd neysluhlé á 12 tíma vakt eru þrjú talsins, 20 mín. í senn og eru tekin eftir því sem aðstæður við störfin leyfa og í samráði við vaktstjóra. Aðalmáltíð skal vera sem næst miðri vakt.

#### 2.02.b Vaktavinna neysluhlé - 3 vaktahópar.

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.

### 2.03 Vaktavinna yfirvinna - neysluhlé.

Öll yfirvinna þeirra er ganga reglubundnar vaktir reiknast sem næturvinna. Sé vaktavinnumaður beðinn að vinna í framhaldi af vakt skal hann fá 15 mín. neysluhlé í upphafi yfirvinnutímans.

### 2.04 Dagvinnumenn vinnutími.

Samningsaðilar eru sammála um að takmarka yfirvinnu dagvinnumanna eins og framast er unnt og verður fastur vinnutími dagvinnumanna 8 klst. Dagvinna skal unnin á tímanum 07-17 í samræmi við þarfir fyrirtækisins á hverjum tíma.

### 2.05 Dagvinnu- og skrifstofumenn neysluhlé.

Greidd neysluhlé dagvinnumanna eru samtals 35 mín. yfir 8 stunda vinnudag, en neysluhlé skrifstofumanna 15 mín. Hádegismatarhlé 1 klst. er á tímabilinu kl. 11:30 - 13:30 telst sá tími ekki til vinnutíma. Kvöldmatarhlé er kl. 19:00 - 20:00 og sé unnið að nóttu skal matarhlé vera kl. 01:00 - 02:00 Kaffitímar skulu vera, auk þess sem áður greinir, í byrjun yfirvinnu 15 mín., kl. 22:00 - 22:15 og 05:00 - 05:15, svo og síðustu 15 mín. áður en dagvinna hefst. Sé unnið fram í matar- eða kaffitíma í yfirvinnu skal greiða þá til viðbótar skráðum vinnutíma. Sé unnið í matar- eða kaffitíma í dagvinnu, skal það greitt með næturvinnukaupi.



**2.06 Yfirvinna hjá dagvinnumönnum.**

Næturvinna reiknast frá því að dagvinnu lýkur þar til dagvinna byrjar næsta dag. Helgidagavinna telst vinna á dagvinnu- og yfirvinnutímabilinu á helgidögum og öðrum samningsbundnum frídögum sbr. 1.05.

**2.07 Skrifstofa – virkur vinnutími.**

Virkur vinnutími skrifstofufólks skal vera 36,15 klst. á viku.

**2.08 Breytingar á vinnutíma fyrirkomulagi.**

Ef nauðsynlegt reynist af rekstrarástæðum að breyta fyrirkomulagi vinnutíma, skal slíkt tilkynnt með a.m.k. þriggja mánaða fyrirvara. Skulu samningsaðilar taka upp viðræður sín á milli um fyrirhugaða breytingu ef ástæða þykir til. Fari svo að samkomulag náist ekki, tekur breytingin ekki gildi.

**2.09 Niðurfelling vakta.**

Verksmiðjunnar er heimilt að fella niður vaktir um stundarsakir og kveða vaktavinnumenn til að gegna störfum sínum í dagvinnu í fyrirvaralausum stöðvunum vegna viðhalds, bilanna á búnaði verksmiðjunnar, svo og hráefnis- eða orkuskorts, enda haldi þeir vaktavinnulaunum allt að einum mánuði. Aðrar niðurfellingar á vöktum eða flutning starfsmanna af vaktskipan ber að tilkynna þeim með mánaðar fyrirvara.

**2.10 Yfirvinnuhámark.**

Samningur þessi miðast við þá sameiginlegu stefnu samningsaðila að yfirvinna sé ekki unnin í venjulegum rekstri og sé hún takmörkuð svo sem framast er unnt, við rekstrarstöðvanir af völdum bilana, viðhalds eða annarra tímabundinna verkefna.

Við slíkar aðstæður skal stefnt að því svo sem framast er unnt að yfirvinna verði ekki meiri en 24 stundir á viku og næst 48 stundir samtals á mánuði.

**2.11 Upphaf vinnutíma.**

Starfsmaður gegnir starfi sínu frá þeirri stundu sem hann skráir sig vinnuklæddur til starfa við skráningartölvu við upphaf vinnutíma, þar til hann afskráir sig vinnuklæddur með sama hætti í lok vinnutíma, að frádregnum matartímum á dagvinnutíma eftir því sem við á samkvæmt samningum.

**2.12 Frádráttur frá launum ef mætt er of seint.**

Komi starfsmaður of seint til vinnu á hann ekki kröfu á launum fyrir þann fjórðung klst. 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.

**2.13 Afleysingar í veikindaförföllum vaktavinnumanna.**

Aðilar eru sammála um, að vaktavinnumönnum gefist kostur á að taka að sér aukavinnu, sem nauðsynleg verður vegna forfalla, þannig að starfsmaður á undanfarandi vakt taki að sér fyrri 4 klst. og starfsmaður á vaktinni á eftir taki að sér síðari 4 klst.

Vaktstjórar og trúnaðarmaður skulu sjá til þess að vinna þessari verði réttlátlega skipt milli vaktavinnumanna.

## 2.14 Lámárhvöld.

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum sólahring, reiknað frá byrjun vinnudags (vaktar), fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Óheimilt er að vinna lengur samfellt en 13 klst. nema einhver af sérstökum undantekningarákvæðum samkomulags þess eigi við. Við sérstakar aðstæður þegar þjarga þarf verðmætum, má lengja vinnulotu í allt að 16 klst. og skal þá veita 11 klst. hvíld í beinu framhaldi af vinnunni án skerðingar á rétti til fastra daglauna. Í þeim tilvikum að sérstakar aðstæður gera það óhjákvæmilegt að víkja frá daglegum hvíldartíma gildir eftirfarandi:

Séu starfsmenn sérstaklega beðnir að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð er heimilt að fresta hvíldinni og veita síðar, þannig að frítökuréttur, 1,5 klst. (dagvinna), safnist upp fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út 0,5 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 stunda hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags skal fara með það á sama hátt. Komi starfsmaður til vinnu á frídegi eða helgi greiðist yfirvinnukaup fyrir unninn tíma án frekari aukagreiðslna af þessum sökum.

Framangreind ákvæði eiga þó ekki við á skipulegum vaktaskiptum en þá er heimilt að stytta hvíldartíma í allt að átta klst.

Launafulltrúi skal halda utan um uppsafnaðan frítökurétt starfsmanns og á að veita frítökuréttinn í hálfum og heilum dögum utan annatíma í starfsemi fyrirtækis í samráði við starfsmenn, enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar klst. Við starfslok skal ónýttur frítökuréttur starfsmanns gerður upp og teljast hluti ráðningatíma.

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. 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 sama fyrirtæki eða á sama fasta vinnustað, fá frí á þeim degi. Þó má fyrirtæki með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum frídegi, þar sem sérstakar ástæður gera slík frávík nauðsynleg. Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað skal um það gerður kjarasamningur. Má þá haga töku frídaga þannig að teknir séu tveir frídagar saman aðra hverja helgi, (laugardag og sunnudag). Falli frídagur aftur á móti á virka daga vegna ófyrirséðra orsaka skerðir það ekki rétt starfsmanna til fastra launa og vaktaálags. Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ og SA frá 30. desember 1996. Um ákveðna þætti er varðar skipulag vinnutíma, fylgir samningi þessum sem fylgiskjal og telst hluti hans svo og samhljóða samnings ASÍ og SA. Framangreind ákvæði eru til fyllingar 13. gr. þess samnings.

## 2.15 Helgargæsla – yfirvinna – frídagafrestun.

Vegna yfirvinnu fastráðinna starfsmanna verksmiðjunnar við gæsluvaktir um helgar, eru aðilar sammála um það fyrirkomulag að vikulegum frídegi þeirra starfsmanna megi fresta til næstkomandi helgar, enda sé öðrum hvíldartímaákvæðum framfylgt.

## KAFLI 3 UM RÁÐNINGU OG UPPSAGNARFREST.

### 3.01 Skriflegur ráðningarsamningur.

Milli hvers starfsmanns og verksmiðjunnar skal gerður skriflegur ráðningarsamningur í tvíriti og fylgir samningsformið með samningi þessum, fylgiskjal nr. 3.

### 3.02 Forgangsréttur til vinnu.

Verksmiðjan skuldbindur sig til að láta þá, sem eru fullgildir félagsmenn í hlutaðeigandi verkalýðsfélögum, hafa forgangsrétt til þeirrar vinnu sem samningur þessi nær til, enda séu þeir hæfir til þess starfs, sem um er að ræða og hafi tilskilin réttindi þar sem þeirra er krafist.

### 3.03 Ráðningartími og uppsagnarfrestur.

Ráðningartími skal að jafnaði hefjast með 3 mán. reynslutíma. Fyrstu 3 mán. skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 1 vika, m.v. vikuskipti, næstu 9 mán. skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 1 mán., en eftir 12 mán. starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 3 mán. hvort tveggja miðað við mánaðamót. Að öðru leyti fer um uppsagnarfrest samkvæmt lögum.

### 3.04 Fyrirvaralaus uppsögn.

Uppsagnarákvæði samkvæmt lið 3.03 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 án leyfis eða gildra ástæðna, enda hafi starfsmaður fengið skriflega aðvörun, svo og ef starfsmaður óhlýðnast réttmætum fyrirmælum yfirmanns. Trúnaðarmanni skal gefinn kostur á að kynna sér mál af þessu tagi.

Brot á öryggisreglum, sem stofna lífi og limum starfsmanna, svo og tækjum fyrirtækisins í voða, skal varða brottvikningu án undangenginna aðvarana, ef trúnaðarmaður og framkvæmdastóri eru sammála um það.

### 3.05 Flutningur milli starfa.

- I. Verksmiðjan hefur rétt til að flytja menn milli starfa enda séu störfin svipaðs eðlis. Samráð skulu hverju sinni höfð við starfsmenn um slíkar tilfærslur.
- II. Sé starfsmaður færður tímabundið til að gegna starfi, sem er í hærri launaflokki en það sem hann að jafnaði gegnir, skal hann fá tilsvarendi launamismun á meðan, enda gegni hann starfinu í a.m.k. samfellda ½ vakt. Þetta á ekki við hjá línumönnum og stjórnherbergismönnum, þegar þeir leysa af á næturvöktum í 3ja vakta kerfi. Línumenn skulu þá fá fast 5% álag, vegna allra afleysinga í stjórnherbergi á næturvöktum og stjórnherbergismenn skulu þá fá fast 10% álag vegna vaktstjórnar á næturvöktum.
- III. Sé starfsmaður til frambúðar færður í starf, sem lægra er launað í föstum launum en starf það sem hann áður gegndi, ber honum að halda óbreyttum launum sem svarar uppsagnarfresti. Starfsmenn, sem lengri starfsaldur hafa skulu að jafnaði ekki færðir í lakari launuð störf ef til slíks þarf að koma.
- IV. Samningsaðilar eru sammála um að starf á lager verði notað til þess að rótera og gefa þannig starfsmönnum á framleiðsluvöktum tækifæri til að starfa á lager í allt að sex mánuði í senn og hvíla sig þannig á hefðbundinni vaktavinnu.

### 3.06 Launalaust leyfi.

Starfsmenn skulu, að loknu 5 ára starfi hjá verksmiðjunni, eiga rétt á 12 mánaða launalausum leyfi. Samkomulag um upphaf slíks leyfis skal ætíð gert með minnst 3ja mánaða fyrirvara. Hyggist starfsmaður snúa á ný til starfa hjá Steinull hf. að loknu leyfi, skal það tilkynnt með 3ja mánaða fyrirvara og skal starfsmaður þá eiga rétt á sambærilegu starfi í verksmiðjunni að leyfi loknu.

## KAFLI 4 UM ORLOF.

### 4.01 Lengd orlofs hjá dagmönnum og í 3ja vakta kerfi.

Orlof fastráðinna starfsmanna skal vera sem hér segir:

Að sumri:	24 dagar
Að vetri:	Eftir 1 árs starf, 3 dagar og eftir 3 ára starf, 6 dagar.

Þeir sem hafa unnið skemur en 1 ár, skulu fá orlof í sama hlutfalli.

### 4.02 Lengd orlofs hjá vaktavinnuönnum í 2ja vakta kerfi.

Orlof fastráðinna starfsmanna, skal vera sem hér segir:

Að sumri:	16,8 vaktir.
Að vetri:	Eftir 1 árs starf, 2 vaktir og eftir 3 ára starf, 4 vaktir.

Þeir sem skemur hafa unnið en 1 ár, skulu fá orlof í sama hlutfalli.

Þetta á við sumarorlof starfsmanna sem vinna á reglubundnum vöktum, eins og þær eru skilgreindar í grein 2.01.a.

### 4.03 Orlof af yfirvinnu.

Auk þess skulu starfsmenn fá:

10.17% orlofsfé af yfirvinnu á fyrsta starfsári,
11.59% orlofsfé næstu 2 ár,
13.04% eftir 3 ár

### 4.04 Orlofssjóðsframlag.

Í orlofsheimilaskjóði hlutaðeigandi verkalýðsfélaga greiði verksmiðjan fjárhæð, sem nemur 0,25% af brúttólaunum þeirra starfsmanna sem samningurinn tekur til. Verksmiðjan geri skil á þessum gjöldum mánaðarlega eftir á.

### 4.05 Veikindi í orlofi.

Veikist starfsmaður hér innanlands í orlofi það alvarlega, að hann geti ekki notið orlofsins, skal hann á fyrsta degi tilkynna verksmiðjunni um veikindin og hjá hvaða lækni hann hyggist fá læknisvottorð. Fullnægi hann tilkynningunni og standi veikindin samfellt lengur en þrjá sólarhringa, á launþeginn rétt á uppbótarorlofi jafn langan tíma, og veikindi sannanlega stóðu. Undir framangreindum kringumstæðum skal starfsmaður ávalt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði. Verksmiðjan hefur rétt til að láta lækni vitja starfsmanns sem veikst hefur í orlofi. Uppbótarorlof skal eftir því sem kostur er, veitt á þeim tíma sem starfsmaður óskar og skal veitt á tímabilinu 2. maí til 15 september, nema sérstaklega standi á.

### 4.06 Almenn ákvæði.

Um orlof fer að öðru leyti eftir ákvæðum laga nr. 87/1971 með síðari breytingum, þar með talið orlofstímabil. Með samkomulagi starfsmanna og stjórnenda verksmiðjunnar er heimilt að skipta orlofi og taka það hvenær sem er ársins. Þeir starfsmenn, sem samkvæmt ósk verksmiðjunnar taka orlof utan tímabilsins 2. maí til 30. september, skulu fá 25% lengingu þess orlofs sem fellur utan þess tímabils.

## KAFLI 5 UM GREIÐSLUR Í VEIKINDA- & SLYSATILFELLUM.

### 5.01 Laun í veikindum.

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

Eftir 1 ár 84 almanaksdaga á hverjum 12 mán.

Eftir 3 ár 120 almanaksdaga á hverjum 12 mán.

Eftir 5 ár 170 almanaksdaga á hverjum 12 mán.

Í ofangreindum tilvikum skal starfsmönnum greidd yfirvinna í allt að 1 mánuð, sem þeir eru fjarverandi vegna einstakra sjúkdóma eða slysa. Þessi yfirvinnugreiðsla miðast við þau laun sem viðkomandi hefði ella notið. Sameiginleg túlkun aðila er sú að hér sé um heildar veikindadaga að ræða óháð eðli sjúkdóms. Ekki er skylt að greiða starfsmanni laun fyrir veikindadaga/slysadaga, nema fyrir liggja læknisvottorð. Starfsmaður, sem fengið hefur veikindafrí að fullu greitt samkvæmt þessum lið og verið að því loknu frá vinnu vegna veikinda sem svarar uppsagnarfresti, telst að þeim tíma liðnum ekki lengur starfsmaður verksmiðjunnar. Þegar starfsmaður hefur náð heilsu á ný, skal honum gefinn kostur á starfi við sitt hæfi þegar slíkt starf losnar.

### 5.02 Slys og sjúkdómar.

Starfsmaður skal halda óskertum launum í allt 2 mánuði, slasist hann á vinnustað eða á beinni leið frá heimili til vinnustaðar eða frá vinnustað til heimilis eða veikist af orsökum, er rekja má til vinnunnar, samanber reglur varðandi atvinnusjúkdóma, útgefna af Samgönguráðuneytinu 7. mars 1956. Trúnaðarlæknir verksmiðjunnar skal gera tillögu um hvernig úrskurða skuli, hvort um atvinnusjúkdóm sé að ræða, en þar til hann hefur gert þá tillögu, skulu úrskurðir um atvinnusjúkdóma 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 Tryggingastofnunarinnar til verksmiðjunnar á meðan starfsmaður fær greidd laun. Auk þess sem greint er að ofan greiði verksmiðjan starfsmönnum dagpeninga í allt að tíu mánuði til viðbótar, þannig að heildardagpeningagreiðsla frá Tryggingastofnun ríkisins og verksmiðjunni geti numið 80% af grunnlaunum að viðbætti verðlagsuppbót, vaktalági og fastri yfirvinnu.

### 5.03 Veikindi barna.

Á fyrsta starfsári skal foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unninn mánuð, þangað til rétturinn verður 12 dagar á hverju 12 mánaða tímabili, til aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið, og halda þá föstum launum.

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

### 5.04 Læknisvottorð og fleira.

Starfsmanni greiðast því aðeins laun fyrir slysadaga eða endurtekin og varanleg veikindi, að fyrir liggja læknisvottorð. Veikist starfsmaður og geti af þeim sökum ekki sótt vinnu, skal hann samdægurs tilkynna það stjórnanda sínum, sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist. Til vara skal símavakt tilkynnt 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.

Um veikindi í orlofi vísast í grein 4.05.

### 5.05 Læknishjálp.

Við vinnuslys kosti verksmiðjan flutning hins slasaða til sjúkrahúss og / eða heimilis og greiði útlagðan kostnað við læknishjálp vegna slysa sem að ofan greinir, jafn lengi og starfsmaður nýtur launa.

### 5.06 Barnsburður.

Um greiðslur vegna barnsburðar fer samkvæmt gildandi lögum.

## 5.07 Heilsuvernd og lækni skoðun.

Um heilsuvernd og lækni skoðanir vísast til 11.kafla laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.

## 5.08 Slys- og örorku tryggingar.

I. Steinull hf. tryggir alla starfsmenn sína sem samningur þessi tekur til fyrir dauða, varanlegri lækni fræðilegri 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 fallhlífastökki.

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

### II. Gildistími tryggingar gangvart starfsmanni.

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

### III. Vísitala og vísitölutenging bóta.

Vátryggingafjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs til verðtryggingar, sem gildir frá 1. febrúar 2009 (332.9 stig) og breytast 1. dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnunnar.

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 vísitölnunnar frá slysdegi til uppgjörsdags.

### IV. Dánarbætur

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

Dánarbætur verða frá 1. mars 2009:

1. Til eftirlifandi maka skulu bætur nema kr. 5.815.863.

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

2. Til hvers ólöggráða 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. 2.326.345. Skulu bætur til barna greiddar út til þess sem fer með forsjá þeirra eftir andlát vátryggðs. 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. 581.587. 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. 581.587.
4. Eigi hinn látni ekki maka skv. tölulið 1, greiðast dánarbætur kr. 581.587. til dánarbús hins látna.

### V. Bætur vegna varanlegrar örorku.

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli lækni fræðilegar 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. 13.260.168. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 132.602, fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 265.204, fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 530.408. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 36.465.461.

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%.

**VI. Bætur vegna tímabundinnar örorku.**

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. 29.080 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.

**VII. Tryggingarskylda**

Steinull hf. 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.

**VIII. Gildistími bótafjárhæða**

Ofangreind ákvæði um slysatryggingar og nýjar bótafjárhæðir taka til slysa sem verða eftir 1. mars 2009.

**5.09 Veikindi í orlofi á EES-svæðinu.**

Ef starfsmaður veikist í landi á EES- svæðinu að það leiði til sjúkrahúsavistar og standi veikindin lengur en 6 sólarhringa, á viðkomandi rétt á viðbótarorlofi jafnlangan tíma og veikindin sannanlega voruðu.

**5.10 Leyfi frá störfum vegna fjölskylduástæðna, force majeure.**

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 í gr. 5.03.

## KAFLI 6 ÝMSAR IÐGJALDAGREIÐSLUR.

### 6.01 Stéttarfélagsgjöld.

Verksmiðjan tekur að sér að innheimta af vinnulaunum starfsmanna félagsgjöld viðkomandi stéttarfélaga. Verksmiðjan annast skil gjaldanna til félaganna mánaðarlega.

### 6.02 Lífeyrissjóður.

Iðgjöld til lífeyrissjóða greiðast vegna allra starfsmanna 16 ára og eldri í samræmi við staðfestar reglugerðir viðkomandi lífeyrissjóða. Iðgjöldin eru 15,5% af föstum launum og vaktaálagi fyrir reglulegar vaktir, yfirvinnu, ákvæðisvinnu, bónus eða öðrum launum. Þar af greiðir verksmiðjan 11,5% en starfsmaður 4%. Fyrirtækið annast skil iðgjaldanna mánaðarlega.

### 6.03 Lífeyrissjóður – viðbótarframlag í séreignarsjóð.

Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð greiðir fyrirtækið 2% framlag á móti.

### 6.04 Endurmenntunarsjóður / Starfsmenntunarsjóður.

Af félagsmönnum í Öldunni stéttarfélagi, Verslunarmannafélagi Skagafjarðar og iðnaðarmönnum hjá Steinull hf. greiðist iðgjald í starfsmenntasjóð viðkomandi stéttarfélaga, í samræmi við reglugerð sjóðanna.

### 6.05 Starfsendurhæfingarsjóður.

Frá 1.febrúar 2009 greiðir fyrirtækið 0,13% af heildarlaunum í starfsendurhæfingarsjóð, sbr. yfirlýsingu ASÍ og SA frá 17.febrúar 2008.

### 6.06 Iðgjöld í sjúkra- og orlofssjóði.

Í sjúkrasjóði viðkomandi verkalýðsfélaga greiðir verksmiðjan 1% af heildarlaunum. Greiða skal 0,25% af heildarlaunum starfsmanna í orlofsheimilasjóð viðkomandi félags.



## KAFLI 7 ALMENN ÁKVÆÐI.

### 7.01 Öryggisbúnaður.

Verksmiðjan sér um að öryggisbúnaður sé ávallt eins fullkominn og kostur er og að fyllsta öryggis sé gætt við allan rekstur hennar, í samræmi við lög og reglugerðir um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum. Starfsmönnum ber að fara eftir þeim reglum, sem settar eru í því skyni.

### 7.02 Vinnufatnaður.

Starfsmenn skulu fá hreinan vinnufatnað eftir þörfum og sér verksmiðjan um hreinsun hans. 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. Verksmiðjan leggur starfsmönnum til, þeim að kostnaðarlausu, hlífðarbúnað svo sem hlífðarvettlinga, hlífðarsvuntu, öryggisbelti, öryggisgleraugu, öryggisgrímur, öryggishjálma og öryggisskó, við þau störf þar sem slíks búnaðar er krafist samkvæmt öryggisreglum, enda er starfsmönnum skylt að nota slíkan búnað.

Hver starfsmaður fær vinnuföt, peysu, buxur og sokka, eftir þörfum og aðstæðum, þó ekki fleiri en 2 sett á ári, nema sokka sem menn fá 12 pör af á ári. Skal endurnýjun fara fram í mars og september, ár hvert.

### 7.03 Vinnufatnaður starfsmanna mótuneytis og skrifstofu.

Fatapeningar hjá starfsmönnum í mótuneyti og á skrifstofu eru kr. 25.000, á ári.

### 7.04 Verkfæri.

Starfsmönnum skulu lögð til verkfæri og vinnutæki þeim að kostnaðarlausu. Fyrirtækið sér um að þau séu í góði lagi, þannig að þau valdi ekki slysum. Starfsmenn skulu fara vel með hlífðarfatnað, verkfæri og öryggisbúnað, sem fyrirtækið leggur þeim til. Útbúnaður, sem starfsmenn hafa fengið samkvæmt ákvæðum þessa kafla, skulu þeir skila er þeir hætta störfum hjá verksmiðjunni.

### 7.05 Tjón á munum starfsmanna.

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 starfsmanns.

### 7.06 Boðun forfalla.

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

### 7.07 Sjúkragögn.

Nauðsynlegustu sjúkragögn og lyf skulu vera tiltæk á vinnustað.

### 7.08 Aðbúnaður starfsmanna.

Starfsmenn verksmiðjunnar skulu hafa aðgang að bað- og hreinlætisaðstöðu, einnig læsan legum vel loftræstum skápum fyrir hvern starfsmann, annarsvegar fyrir vinnu- og hlífðarföt, en hins vegar fyrir daglegan klæðnað. Hreinlætisbúnaður allur skal á hverjum tíma vera fullnægjandi að dómi heilbrigðiseftirlits og Vinnueftirlits ríkisins.

### 7.09 Akstur starfsmanna.

Verksmiðjan sér vaktavinnuönnum fyrir flutningi að og frá vinnustað við hver vaktaskipti, þeim að kostnaðarlausu. Þeir starfsmenn sem ekki eiga kost á að nýta sér akstur á vegum fyrirtækisins til og frá vinnu, skulu fá fyrir það greiðslu, samkvæmt útreikningi hér fyrir neðan. Starfsmenn sem nota eigin bifreið í þágu verksmiðjunnar skulu fá fyrir það greiðslu samkvæmt sömu töflu.

Greiðslur þessar skulu aðeins inntar af hendi til þeirra starfsmanna sem ekki njóta bifreiðastyrks og skulu aðeins greiddar gegn uppáskrift viðkomandi yfirmanns. Aðeins starfsmenn sem skila sér sjálfir á vinnustað skulu fá greiðslu á unnin dag / vakt. Upphæð þessi er fundin út á eftirfarandi hátt:

- 0,2 klst. x 12.launaflokkur, yfirvinnutaxti, byrjunarlaun.
- 6 km. x almennt km.gjald samkvæmt taxta RSK
- Upphæðir þessar taka breytingum þegar ofangreindir taxtar breytast.

### 7.10 Trúnaðarmaður starfsmanna.

Starfsmenn velja sér trúnaðarmann úr sínum hópi. Starfsmönnum er heimilt að snúa sér til hans með hvers konar óskir og kvartanir viðvíkjandi vinnunni og öðru er þeir telja ábótavant svo og með 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. Trúnaðarmaður skal ræða þessi efni eftir þörfum við starfsmannastjóra eða aðra stjórnendur verksmiðjunnar til að ráða þeim til lykta. Skal trúnaðarmaður með vitund starfsmannastjóra verja þeim tíma, sem þörf krefur til trúnaðarmannsstarfa sinna í þágu starfsmanna eða verkalýðsfélags og laun hans ekki skerðast af þeim sökum. Trúnaðarmanni skal heimilt í sambandi við ágreiningsefni að yfirfara gögn og vinnuskýrslur, sem ágreiningsefnið varðar. Fara skal með slíkar skýrslur sem trúnaðarmál eftir eðli málsins. Að öðru leyti fer um störf trúnaðarmanns eftir lögum nr. 80/1938. Ákvæði þessi undan þiggja ekki trúnaðarmenn mætingaskyldu, viðveru og venjulegri skyldu til að stimpla tímakort við upphaf og lok hvers vinnudags. Eftir samkomulagi trúnaðarmanns og framkvæmdastjóra mun verksmiðjan gefa trúnaðarmanni kost á að sækja trúnaðarmannanámskeið, sem gerir hann hæfari til að gegna störfum sínum. Trúnaðarmenn skulu hafa aðgang að læstri hirslu og aðgang að síma í samráði við starfsmannastjóra. Trúnaðarmanni hjá verksmiðjunni skal heimilt að boða til fundar með starfsfólki tvisvar á ári á vinnustað í vinnutíma. Fundir hefjast einni klst. fyrir lok dagvinnutíma, eftir því sem við verður komið. Til fundanna skal boða í samráði við viðkomandi verkalýðsfélög og stjórnendur verksmiðjunnar með 3ja daga fyrirvara nema fundarefnið sé mjög brýnt og í beinum tengslum við vandamál vinnustaðarins. Þá nægir eins dags fyrirvari. Laun starfsfólks skerðast eigi af þessum sökum fyrstu klst. fundartímans.

### 7.11 Öryggistrúnaðarmaður.

Starfsmenn, skulu kjósa úr sínum röðum 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.

### 7.12 Undirbúningur kjarasamninga.

Kröfur verkalýðsfélaganna, vegna starfsfólks, um breytingar á kjarasamningi skulu vera kynntar verksmiðjunni eigi síðar en hálfum mánuði áður en samningur rennur út. Til undirbúnings að kröfugerð skal starfsmönnum heimilt að tilnefna tvo úr sínum hópi og skal þeim frjálst að verja til þess tíma ásamt trúnaðarmanni, án skerðingar á launum, allt að 20 vinnustundir samtals, tvær síðustu vikurnar áður en kröfur eru lagðar fram.

### 7.13 Verktakavarsla hjá Steinull hf.

Vinnuveitanda er heimilt að leita samninga við verktaka um vörslu verksmiðjunnar utan framleiðslutíma, enda mun samráð verða haft við viðkomandi verkalýðsfélag um þá breytingu.

### 7.14 Fæði starfsmanna.

Vaktavinnumenn á framleiðsluvakt fá eina léttu máltíð, þ.e. mjólkurvörur, brauð, álegg og súpur, á vakt án endurgjalds.

**KAFLI 8 GILDISTÍMI & UNDIRSKRIFTIR.****8.01 Gildistími.**

Samningur þessi gildir frá 1.5.2019 til 31. desember 2022.

**8.02 Fylgiskjöl.**


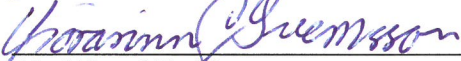
Fylgiskjöl nr. 1 – 5 eru hluti þessa samnings og öðlast hann ekki gildi nema þau séu einnig samþykkt.

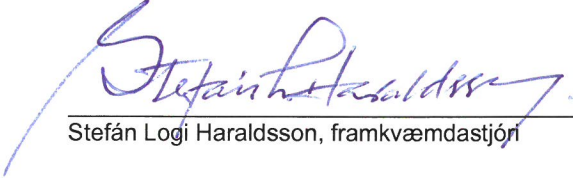
**8.03 Undirskriftir.**

Sauðárkróki í ágúst 2019.

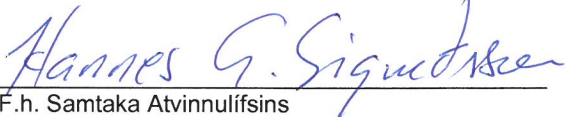
F.h. hlutaðeigandi stéttarfélaga,

F.h. Steinullar hf.

  
  
F.h. Aldan stéttarfélag

  
Stefán Logi Haraldsson, framkvæmdastjóri

  
F.h. lónsveinafélags Skagafjarðar

  
F.h. Samtaka Atvinnulífsins

  
F.h. Rafiðnaðarsambands Íslands

  
F.h. Verslunarmannafélags Skagafjarðar

## Fylgiskjal nr. 1

Vaktaálag starfsmanna, 2 vaktir.

Steinull hf.

Vikudagar Álagastímar	Kl.	Álag	Tímar	Dagar	Tímar alls	
SUNNUDAGUR	23-24	60	1	0	0	0
MÁNUDAGUR	00-07	60	7	0	0	0
MÁNUDAGUR	07-08	60	1	1	1	60
MÁNUDAGUR	08-17	0	8	1	8	0
MÁNUDAGUR	17-19	33	3	1	3	99
MÁNUDAGUR	19-24	33	5	1	5	165
ÞRI.-MIÐV.DAG.	00-07	60	7	2	14	840
ÞRI.-MIÐV.DAG.	07-08	60	1	2	2	120
ÞRI.-MIÐV.DAG.	08-16	0	8	2	16	0
ÞRI.-MIÐV.DAG.	16-19	33	3	2	6	198
ÞRI.-MIÐV.DAG.	19-24	33	5	2	1	330
FIMMTUDAGUR	00-07	60	7	1	7	420
FIMMTUDAGUR	07-08	60	1	1	1	60
FIMMTUDAGUR	08-16	0	8	1	8	0
FIMMTUDAGUR	16-19	33	3	1	3	99
FIMMTUDAGUR	19-24	33	5	0	0	0
FÖSTUDAGUR	00-08	60	8	0	0	0
FÖSTUDAGUR	08-16	0	8	0	0	0
FÖSTUDAGUR	16-23	33	7	0	0	0
FÖSTUDAGUR	23-24	33	1	0	0	0
LAUGARDAGUR	00-08	60	8	0	0	0
LAUGARDAGUR	08-16	60	8	0	0	0
LAUGARDAGUR	16-24	60	8	0	0	0
SUNNUDAGUR	00-08	60	8	0	0	0
SUNNUDAGUR	08-16	60	8	0	0	0
SUNNUDAGUR	16-23	60	7	0	0	0
<b>Samtals</b>					<b>84</b>	<b>2.391</b>

Vaktaálag 28,46%

## Fylgiskjal nr. 2

Vaktaálag starfsmanna, 3 vaktir.

Steinull hf.

Vikudagar Álagstímar	KI	Álag	Tímar	Dagar	Tímar alls	
SUNNUDAGUR	23-24	60	1	1	1	60
MÁNUDAGUR	00-07	60	7	1	7	420
MÁNUDAGUR	07-08	60	1	1	1	60
MÁNUDAGUR	08-16	0	8	1	8	0
MÁNUDAGUR	16-19	33	3	1	3	99
MÁNUDAGUR	19-24	33	5	1	5	165
ÞRI.-MIÐV.DAG.	00-07	60	7	2	14	840
ÞRI.-MIÐV.DAG.	07-08	60	1	2	2	120
ÞRI.-MIÐV.DAG.	08-16	0	8	2	16	0
ÞRI.-MIÐV.DAG.	16-19	33	3	2	6	198
ÞRI.-MIÐV.DAG.	19-24	33	5	2	10	330
FIMMTUDAGUR	00-07	60	7	1	7	420
FIMMTUDAGUR	07-08	60	1	1	1	60
FIMMTUDAGUR	08-16	0	8	1	8	0
FIMMTUDAGUR	16-19	33	3	1	3	99
FIMMTUDAGUR	19-24	33	5	1	5	165
FÖSTUDAGUR	00-08	60	8	1	8	480
FÖSTUDAGUR	08-16	0	8	1	8	0
FÖSTUDAGUR	16-23	33	7	1	7	231
FÖSTUDAGUR	23-24	30	1	0	0	0
LAUGARDAGUR	00-08	60	8	0	0	0
LAUGARDAGUR	08-16	60	8	0	0	0
LAUGARDAGUR	16-24	60	8	0	0	0
SUNNUDAGUR	00-08	60	8	0	0	0
SUNNUDAGUR	08-16	60	8	0	0	0
SUNNUDAGUR	16-23	60	7	0	0	0
<b>Samtals</b>					<b>120</b>	<b>3.747</b>

Vaktaálag 31.23%

## Fylgiskjal nr. 3,

### Ráðningarsamningur



### Ráðningarsamningur

Skarðseyri 5, 550 Sauðárkróki, kt. 590183-0249

#### Upplýsingar um starfsmann:

Nafn	Kennitala
Heimili	Heimasími
Póstnúmer	Farsími
Staður	Netfang
Starfstími hefst:	Fast ráðning frá:
Starfshlutfall:	Starf / starfsheiti:

#### Kjaramál:

Launaflokkur  
Lífeyrissjóður  
Stéttarfélag

- Steinull hf. og ofangreindur starfsmaður, gera með sér ráðningarsamning þennan.
- Samningurinn er gerður í samræmi við kjarasamning Steinullar hf. og þeirra stéttarfélaga sem starfa innan Steinullar hf., dagsettur 1.5.2019 og með síðari breytingum. Vísast um kaup, kjaratriði og önnur mál, sem snerta samskipti verksmiðjunnar og starfsmanna, til þess samnings. Um réttindi og skyldur fer að öðru leyti, eftir lögum á vinnumarkaði.
- Starfsmaður hefur þagnarskyldu um hverja þá vitneskju, sem snertir viðskipti Steinullar hf. eða tæknilegan rekstur, sem leynt skal fara. Honum er ekki heimilt að nýta slíka þekkingu eða láta hana óviðkomandi aðilum í té. Þagnarskyldan tekur til hvers konar vitneskju, s.s. áætlana, tæknilegra uppdráttu, útreikninga, lýsinga, efnisuppskrifta, líkana og samninga. Til óviðkomandi aðila teljast einnig aðrir starfsmenn verksmiðjunnar, sem ekki þurfa á upplýsingunum að halda í starfi sínu. Þagnarskylda helst einnig eftir að starfsmaður hefur horfið úr þjónustu verksmiðjunnar.
- Geri starfsmaður uppgötvun, sem verðmæt getur orðið og sú uppgötvun veður til vegna starfa hans í þágu verksmiðjunnar eða á grundvelli þekkingar og reynslu, sem hann hefur öðlast í þjónustu hennar, skal slík uppgötvun vera eign verksmiðjunnar og skal samið um þóknun fyrir hana. Verði slík uppgötvun seld til þriðja aðila skal hluti af söluverði renna til starfsmanna, samkvæmt nánara samkomulagi.
- Verði ágreiningur um framkvæmd samningsins skal honum ráðið til lykta milli trúnaðarmanns og framkvæmdastjóra verksmiðjunnar, með venjulegum hætti. Takist það ekki, skal honum lokið með gerð þriggja manna, þar sem hvor aðili tilnefnir einn fulltrúa, enda nái aðilar samkomulagi um oddamann.
- Samningur þessi er gerður í tvíriti, starfsmaðurinn heldur öðru eintakinu og Steinull hf. hinu.

Aðilar eru sammála um ofan skráð atriði og rita þeir nöfn sín hér að neðan, því til staðfestu.

#### Sauðárkróki

Starfsmaður

F.h. Steinullar hf.

#### STASS

Ég óska eftir því að gerast félagsmaður í Starfsmannafélagi Steinullarverksmiðjunnar, STASS, með þeim réttindum og skyldum sem því fylgja.

Starfsmaður

## Fylgiskjal nr. 4

### Framleiðslubónus.

Greiddur er framleiðslubónus sem tekur mið af vikulegu framleiðslumagni og úrkasti í samræmi við meðfylgjandi línuleg gröf.

Launatímabil er frá 25. síðast liðins mánaðar til 24. líðandi mánaðar. Framleiðnibónus skal miðaður við vikumót. Sé 24. ekki á fimmtudegi, föstudegi eða um helgi, þá skal miða framleiðnibónus við vikulok vikunnar á undan. Þetta þýðir að stundum eru 4 vikur í framleiðnibónus tímabilinu og stundum 5 vikur.

Álag samkvæmt þessum gröfum greiðist á öll tímalaun, þ.e. dagvinnu, yfirvinnu, bakvaktir, vaktaálag og orlof.

## Fylgiskjal nr. 5

### Samningurinn.

Þetta eru breytingarnar sem undirritaðar voru að gildandi kjarasamningi, ásamt launatöflunni sem gildir til 31.12.2022.

Framl. tonn	2 vaktir Bónus %	3 vaktir Bónus %
98	0,0	
126	6,7	0,0
150	12,2	4,4
175	18,1	9,0
200	24,0	13,7
225	29,9	18,3

Úrkast %	Úrkast-bónus %
0,00	2,28
2,00	1,28
4,00	0,28
4,55	0,00
6,00	-0,73
8,00	-1,73

**3 vaktir: Framleiðsluliður**

Hallatala	0,1861
Skurðarp.	-23,536
Núllpunktur:	126,47 tonn
Magn:	126,47 tonn
Gefur bónus:	0,00 %

**2 vaktir: Framleiðsluliður**

Hallatala	0,2354
Skurðarp.	-23,075
Núllpunktur:	98,02 tonn
Magn	98,02 tonn
Gefur bónus:	0,00 %

Heildarframl. er framleidd tonn af rúllum, plötum og lausull. (tonn)  
 Úrkast % er hlutfall skráðs úrkasts og hakks af heildarframl. (%)

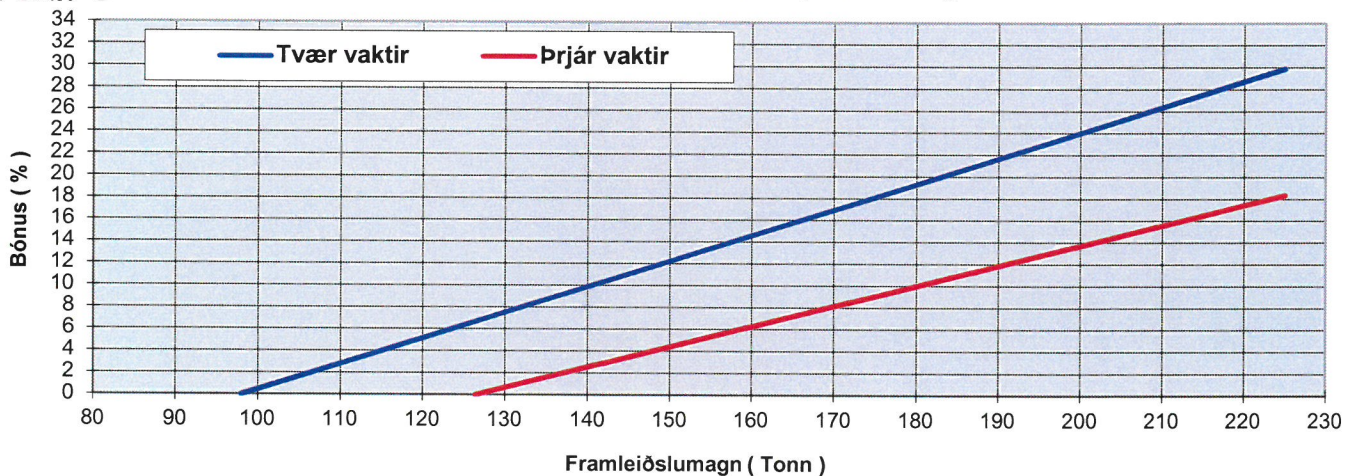
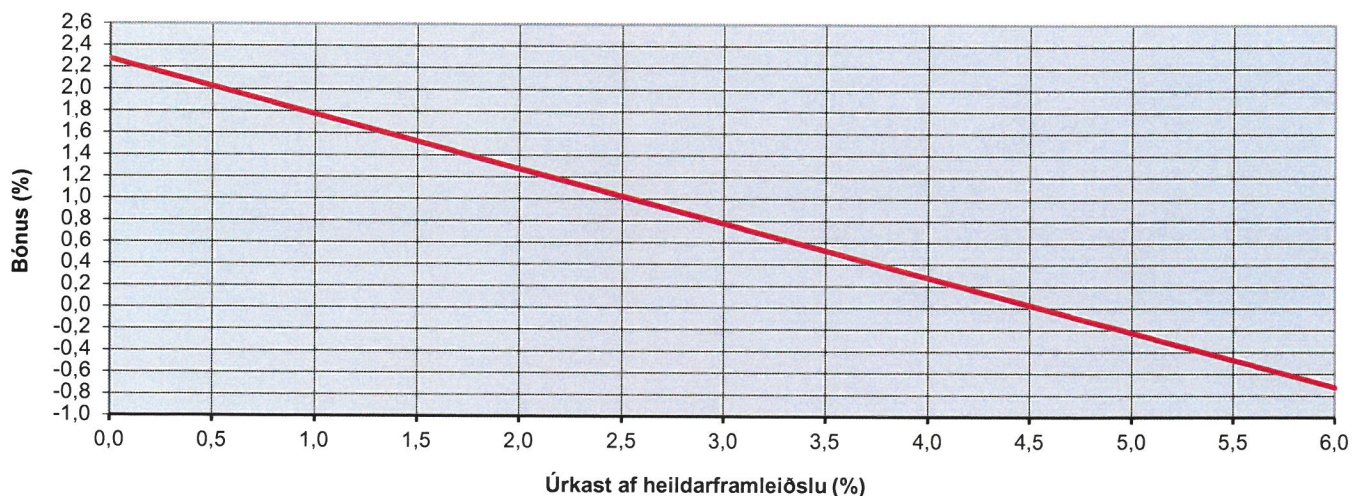
**Formúlur:**

Framleiðslumagn (3 vaktir) => F. Bónus = -23,536 + 0,1861 \* Heildarframl.(tonn) [%]

Framleiðslumagn (2 vaktir) => F. Bónus = -23,075 + 0,2354 \* Heildarframl.(tonn) [%]

Úrkastliður við 2 eða 3 vaktir => Ú. Bónus = (4,55 - Úrkast %) / 2 [%]

Vikubónus er samanlagður úrkasthluti og framleiðsluhluti => **Bónus % = F. Bónus + Ú. Bónus [%]**

**Fskj. 6**
**Framl.bónus m.v. 2 & 3 vaktir skv. kjarasamningi 2011**

**Fskj. 7**
**Áhrif úrkasts á bónus í 2 & 3 vakta kerfi skv. kjarasamningi 2011**




Samkvæmt kjarasamningi sem gildir frá 1.mái 2019.

Gildir frá: **1.5.2019**

Breyting, kr. 17.000

Launaflokkur					Vaktav. 12 tímar
Prep	Árafjöldi	Mánaðarlaun	Dagvinna	Yfirvinna	
<b>12.Launaflokkur</b>		<b>Lager, pökkun, helgargæsla, mótuneyti, ræsting</b>			
1	Byrj.laun	287.390,96	1.658,06	3.161,33	2.201,53
2	eftir 1. ár	300.910,51	1.736,06	3.310,04	2.305,09
3	eftir 2. ár	311.726,15	1.798,45	3.429,02	2.387,95
4	eftir 4. ár	322.541,78	1.860,85	3.547,99	2.470,80
5	eftir 7. ár	330.653,51	1.907,65	3.637,22	2.532,94
6	eftir 10. ár	338.765,24	1.954,45	3.726,45	2.595,08
<b>13.Launaflokkur</b>		<b>Lager, línumenn, endurvinnsla, hráefnamaður</b>			
1	Byrj.laun	309.238,55	1.784,10	3.401,65	2.368,89
2	eftir 1. ár	323.850,48	1.868,40	3.562,38	2.480,82
3	eftir 2. ár	335.540,02	1.935,85	3.690,97	2.570,37
4	eftir 4. ár	347.229,56	2.003,29	3.819,56	2.659,92
5	eftir 7. ár	355.996,72	2.053,87	3.916,00	2.727,08
6	eftir 10. ár	364.763,87	2.104,45	4.012,44	2.794,24
<b>14.Launaflokkur</b>		<b>Rannsóknarstofa, stjórnherbergismenn</b>			
1	Byrj.laun	326.188,39	1.881,89	3.588,10	2.498,73
2	eftir 1. ár	341.647,81	1.971,08	3.758,16	2.617,16
3	eftir 2. ár	354.015,35	2.042,44	3.894,20	2.711,90
4	eftir 4. ár	366.382,88	2.113,79	4.030,25	2.806,64
5	eftir 7. ár	375.658,53	2.167,30	4.132,28	2.877,69
6	eftir 10. ár	384.934,18	2.220,82	4.234,31	2.948,75
<b>15.Launaflokkur</b>		<b>Viðmiðunartaxti</b>			
1	Byrj.laun	365.022,45	2.105,94	4.015,28	2.796,22
2	eftir 1. ár	382.423,57	2.206,33	4.206,69	2.929,52
3	eftir 2. ár	396.344,47	2.286,65	4.359,83	3.036,16
4	eftir 4. ár	410.265,37	2.366,96	4.512,96	3.142,80
5	eftir 7. ár	420.706,04	2.427,20	4.627,81	3.222,78
6	eftir 10. ár	431.146,72	2.487,43	4.742,65	3.302,75
<b>Kaupauki, vantar á vakt:</b>			0,25 klst.	1.658,06	<b>414,51</b>
<b>Útreikningur bæjarferða:</b>			0,2 klst.	3.161,33	632,27
			6 km.	110,00	660,00
			<b>Bæjarferð</b>		<b>1.292,27</b>
<b>Orlofs- &amp; desemberuppbót</b>			80 klst.	2.286,65	<b>182.931,74</b>

**Gildir frá: 1.5.2019**
**Breyting, kr. 17.000**
**Launaflokkur**

Prep	Árafjöldi	Mánaðarlaun	Dagvinna	Yfirvinna
<b>16.Launaflokkur</b>		<b>Iðnaðarmenn</b>		
1	Byrj.laun	407.898,81	2.353,31	4.486,92
2	eftir 1. ár	427.443,75	2.466,07	4.701,92
3	eftir 2. ár	443.079,70	2.556,28	4.873,92
4	eftir 4. ár	458.715,66	2.646,49	5.045,91
5	eftir 7. ár	470.442,62	2.714,14	5.174,91
6	eftir 10. ár	482.169,58	2.781,80	5.303,91

**17.Launaflokkur**
**Yfirmenn véla- og rafmagnsverkstæði.**

1	Byrj.laun	423.534,76	2.443,52	4.658,92
2	eftir 1. ár	443.861,50	2.560,79	4.882,52
3	eftir 2. ár	460.122,89	2.654,61	5.061,39
4	eftir 4. ár	476.384,28	2.748,42	5.240,27
5	eftir 7. ár	488.580,32	2.818,79	5.374,43
6	eftir 10. ár	500.776,36	2.889,15	5.508,59

**15.Launaflokkur**
**Vaktstjórar**

1	Byrj.laun	352.281,34	2.032,43	3.875,13
2	eftir 1. ár	369.045,41	2.129,15	4.059,53
3	eftir 2. ár	382.456,67	2.206,52	4.207,06
4	eftir 4. ár	395.867,92	2.283,90	4.354,58
5	eftir 7. ár	405.926,36	2.341,93	4.465,23
6	eftir 10. ár	415.984,80	2.399,96	4.575,87