

# VINNUSTAÐARSAMNINGUR

Milli Alcoa Fjarðaáls sf.,  
AFLs Starfsgreinafélags og Rafiðnaðarsambands  
Íslands

Alcoa Fjarðaal



Gildir frá 1. mars 2025 til 28. febrúar 2029  
Undirritaður 19. september 2025

## EFNISYFIRLIT

|        |                                                                                                                  |                              |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| 1      | INNGANGUR.....                                                                                                   | 4                            |
| 1.1    | Samningssvið.....                                                                                                | 4                            |
| 1.2    | Forgangsréttur .....                                                                                             | 4                            |
| 2      | LAUN .....                                                                                                       | 5                            |
| 2.1    | Mánaðarlaun.....                                                                                                 | 5                            |
| 2.1.1  | Mánaðarlaun framleiðslustarfsmanna í vaktavinnu frá 1. mars 2025 .....                                           | 5                            |
| 2.1.2  | Mánaðarlaun framleiðslustarfsmanna í dagvinnu frá 1. mars 2025 .....                                             | 5                            |
| 2.1.3  | Hæfni framleiðslustarfsmanna .....                                                                               | 5                            |
| 2.1.4  | Vottun hæfni .....                                                                                               | 6                            |
| 2.1.5  | Mánaðarlaun iðnaðarmanna í vaktavinnu frá 1. mars 2025.....                                                      | 6                            |
| 2.1.6  | Mánaðarlaun iðnaðarmanna í dagvinnu frá 1. mars 2025 .....                                                       | 6                            |
| 2.1.7  | Hæfni iðnaðarmanna .....                                                                                         | 6                            |
| 2.1.8  | Laun iðnnema .....                                                                                               | 7                            |
| 2.1.9  | Laun framleiðslutækna í vaktavinnu frá 1. Mars 2025 .....                                                        | Error! Bookmark not defined. |
| 2.1.10 | Laun framleiðslutækna í dagvinnu frá 1. Mars 2025 .....                                                          | Error! Bookmark not defined. |
| 2.2    | Hækkun launa .....                                                                                               | 8                            |
| 2.2.1  | Laun framleiðslustarfsmanna, iðnaðarmanna og framleiðslutækna. ....                                              | 8                            |
| 2.3    | Orlofsuppbót og desemberuppbót.....                                                                              | 8                            |
| 2.3.1  | Orlofsuppbót .....                                                                                               | 8                            |
| 2.3.2  | Desemberuppbót.....                                                                                              | 9                            |
| 2.3.3  | Fjarvistir vegna fæðingarorlofs eða þegar kona þarf af öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma ..... | 9                            |
| 2.4    | Dagvinnutímakaup .....                                                                                           | 9                            |
| 2.5    | Yfirvinna- og stórhátíðakaup dagvinnufólks.....                                                                  | 9                            |
| 2.6    | Laun dagvinnufólks fyrir óunna helgidaga .....                                                                   | 10                           |
| 2.7    | Laun fyrir unna helgidaga og stórhátíðir .....                                                                   | 10                           |
| 2.8    | Kaupgreiðslur .....                                                                                              | 10                           |
| 2.9    | Fæði .....                                                                                                       | 10                           |
| 2.10   | Frammistöðuávinningur.....                                                                                       | 10                           |
| 3      | VINNUTÍMI .....                                                                                                  | 12                           |
| 3.1    | Regluleg vinna dagvinnufólks.....                                                                                | 12                           |
| 3.2    | Yfirvinna dagvinnufólks.....                                                                                     | 12                           |
| 3.3    | Neysluhlé dagvinnufólks .....                                                                                    | 12                           |
| 3.4    | Reglubundið hlutastarf.....                                                                                      | 12                           |
| 3.5    | Fjarvistir frá vinnu .....                                                                                       | 12                           |
| 3.6    | Skráning vinnutíma .....                                                                                         | 12                           |
| 3.7    | Kallvakt .....                                                                                                   | 12                           |
| 3.8    | Útkall.....                                                                                                      | 13                           |
| 3.9    | Samfelld vinna og breytingar á vinnutíma .....                                                                   | 13                           |
| 3.10   | Helgi- og stórhátíðadagar.....                                                                                   | 13                           |
| 3.10.1 | Helgidagar eru: .....                                                                                            | 13                           |
| 3.10.2 | Stórhátíðadagar eru: .....                                                                                       | 13                           |
| 3.10.3 | Tilfærsla fimmtudagsfrídaga .....                                                                                | 13                           |
| 3.11   | Ferðir.....                                                                                                      | 13                           |
| 3.11.1 | Ferða-, frágangs- og undirbúningsgreiðsla .....                                                                  | 14                           |
| 3.12   | Notkun eigin bifreiðar .....                                                                                     | 14                           |
| 3.13   | Lágmarkshvöld .....                                                                                              | 14                           |
| 3.13.1 | Daglegur hvíldartími.....                                                                                        | 14                           |

|        |                                                                                            |    |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.13.2 | Frávik og frítökuréttur.....                                                               | 14 |
| 3.13.3 | Hvöld undir 8 klst .....                                                                   | 15 |
| 3.13.4 | Vikulegur frídagur .....                                                                   | 15 |
| 3.13.5 | Frestun á vikulegum frídegi.....                                                           | 15 |
| 3.13.6 | Hlé .....                                                                                  | 15 |
| 3.13.7 | Frí í stað yfirvinnu .....                                                                 | 15 |
| 4      | VAKTAVINNA.....                                                                            | 16 |
| 4.1    | Vaktir.....                                                                                | 16 |
| 4.2    | Yfirvinna .....                                                                            | 16 |
| 4.3    | Álag á dagvinnukaup .....                                                                  | 16 |
| 4.4    | Helgidaga- og stórhátíðarálag .....                                                        | 16 |
| 4.5    | Hlé í vaktavinnu .....                                                                     | 17 |
| 4.6    | Niðurfelling og breyting vakta .....                                                       | 17 |
| 5      | ORLOF.....                                                                                 | 18 |
| 5.1    | Orlofsdagar .....                                                                          | 18 |
| 5.2    | Orlofslaun.....                                                                            | 18 |
| 5.3    | Veikindi og slys í orlofi .....                                                            | 19 |
| 5.4    | Launalaust leyfi .....                                                                     | 19 |
| 5.5    | Fæðingar- og foreldraorlof .....                                                           | 19 |
| 5.5.1  | Réttur til fæðingar- og foreldraorlofs .....                                               | 19 |
| 5.5.2  | Styrkur í fæðingar- og foreldraorlofi .....                                                | 20 |
| 6      | GREIÐSLA LAUNA Í VEIKINDA- OG SLYSAFORFÖLLUM OG SLYSATRYGGINGAR .....                      | 21 |
| 6.1    | Laun í veikinda- og slysaforföllum .....                                                   | 21 |
| 6.2    | Vinnuslys og atvinnusjúkdómar .....                                                        | 21 |
| 6.3    | Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum.....                                     | 21 |
| 6.4    | Tilkynning veikinda og læknisvottorð .....                                                 | 21 |
| 6.5    | Slysatryggingar .....                                                                      | 22 |
| 6.5.1  | Gildissvið og undantekningar .....                                                         | 22 |
| 6.5.2  | Vísitala og vísitölutenging bóta .....                                                     | 22 |
| 6.6    | Dánarbætur.....                                                                            | 22 |
| 6.6.1  | Bætur vegna varanlegrar örorku .....                                                       | 23 |
| 6.6.2  | Bætur vegna tímabundinnar örorku .....                                                     | 23 |
| 6.6.3  | Önnur ákvæði .....                                                                         | 23 |
| 7      | HEILSUVERND STARFSMANNA, ÖRYGGI, HLÍÐARBÚNAÐAR, HLÍÐARFÖT OG TJÓN Á FATNAÐI OG MUNUM.....  | 24 |
| 7.1    | Heilsa og vinnuöryggi .....                                                                | 24 |
| 7.2    | Öryggisbúnaður.....                                                                        | 24 |
| 7.3    | Tjón á fatnaði og munum .....                                                              | 24 |
| 7.4    | 6.4 Sjúkragögn.....                                                                        | 24 |
| 8      | FÉLAGSGJÖLD, SJÚKRASJÓÐA-, ORLOFSSJÓÐA- OG LÍFEYRISSJÓÐAIDGJÖLD OG STARFSMENNTAGJÖLD ..... | 25 |
| 8.1    | Félagsgjöld .....                                                                          | 25 |
| 8.2    | Iðgjöld til sjúkra- og orlofssjóða .....                                                   | 25 |
| 8.3    | Starfsmenntagjöld.....                                                                     | 25 |
| 8.4    | Iðgjöld í Starfsendurhæfingarsjóð .....                                                    | 25 |
| 8.5    | Iðgjöld til lífeyrissjóða .....                                                            | 25 |
| 8.6    | Skil á iðgjöldum .....                                                                     | 25 |
| 9      | STARFSMENNTAMÁL .....                                                                      | 26 |
| 9.1    | Námskeiðshald.....                                                                         | 26 |
| 9.2    | Námskeiðsgjöld og launagreiðslur .....                                                     | 26 |

|      |                                                                               |    |
|------|-------------------------------------------------------------------------------|----|
| 9.3  | Stóriðjuskóli Fjarðaáls .....                                                 | 26 |
| 9.4  | Lönnemar.....                                                                 | 27 |
| 10   | RÁÐNINGARSAMNINGAR OG HLUTASTÖRF .....                                        | 28 |
| 10.1 | Staðfesting ráðningar.....                                                    | 28 |
| 10.2 | Réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi.....                                  | 28 |
| 10.3 | Tímabundin úrræði vegna skertrar starfsgetu.....                              | 28 |
| 10.4 | Tímabundnar ráðningar .....                                                   | 28 |
| 11   | UPPSAGNARFRESTUR OG STARFSLOK .....                                           | 29 |
| 11.1 | Reynslutími og uppsagnarfrestur .....                                         | 29 |
| 11.2 | Starfslok .....                                                               | 29 |
| 11.3 | Starfslok vegna langra fjarvista .....                                        | 29 |
| 11.4 | Riftun ráðningar / fyrirvaralaus uppsögn .....                                | 29 |
| 11.5 | Áunnin réttindi .....                                                         | 29 |
| 12   | TRÚNAÐARMENN .....                                                            | 30 |
| 12.1 | Kosning trúnaðarmanna.....                                                    | 30 |
| 12.2 | Störf trúnaðarmanna .....                                                     | 30 |
| 12.3 | Aðgangur að gögnum .....                                                      | 30 |
| 12.4 | Aðaltrúnaðarmaður .....                                                       | 30 |
| 12.5 | Trúnaðarmannanámskeið .....                                                   | 30 |
| 12.6 | Aðstaða trúnaðarmanna .....                                                   | 30 |
| 12.7 | Fundir á vinnustað.....                                                       | 30 |
| 12.8 | Öryggistrúnaðarmenn .....                                                     | 31 |
| 12.9 | Þátttaka trúnaðarmanna í nefndarstarfi .....                                  | 31 |
| 13   | GILDISTÍMI O.FL.....                                                          | 32 |
| 13.1 | Gildistími .....                                                              | 32 |
| 13.2 | Endurskoðunarákvæði .....                                                     | 32 |
| 13.3 | Takmörkun á rétti til vinnustöðvunar .....                                    | 32 |
| 13.4 | Ákvæði um vinnustöðvun .....                                                  | 32 |
| 13.5 | Atkvæðagreiðsla um samninginn .....                                           | 33 |
| 14   | FYLGISKJÖL OG BÓKANIR .....                                                   | 34 |
| 14.1 | Fylgiskjal 1 - Störf innan samningssviðs.....                                 | 34 |
| 14.2 | Viðræðuáætlun fyrir næsta kjarasamning.....                                   | 34 |
| 14.3 | Bókun með samningi frá 2006 um verktaka og þjónustufyrirtæki .....            | 34 |
| 14.4 | Bókun varðandi óvinnufærni vegna veikinda.....                                | 34 |
| 14.5 | Bókun um skilmála váttryggingafélaga.....                                     | 34 |
| 14.6 | Bókun um tímabundin úrræði vegna starfsmanna sem koma úr fæðingarorlofi ..... | 35 |

# 1 INNGANGUR

## 1.1 Samningssvið

Kjarasamningur þessi tekur til starfsmanna Alcoa Fjarðáals sf. sem vinna við framleiðslu- og viðhaldsstörf í verksmiðju félagsins á Reyðarfirði. Sjá fylgiskjal 1 með skýringu.

## 1.2 Forgangsréttur

Fjarðaal skuldbindur sig til þess að láta þá sem eru félagsmenn í AFLi Starfsgreinafélagi og Rafiðnaðarsambandi Íslands hafa forgangsrétt til starfa sem um ræðir í grein 1.1 þegar þess er krafist og félagsmenn bjóðast, enda séu þeir hæfir til þess starfs sem um er að ræða og hafi tilskilin réttindi þar sem þeirra er krafist. Vilji Fjarðaal ráða til sín starfsmann sem ekki er fullgildur félagsmaður er hlutaðeigandi félagi skylt að veita þeim manni inngöngu ef hann sækir um það og það brýtur ekki í bága við samþykktir félagsins.

## 2 LAUN

### 2.1 Mánaðarlaun

Launakerfi Fjarðaaís byggir á mörgum þáttum þar sem umbun ræðst bæði af hæfni og starfsreynslu. Mikil áhersla er lögð á fjölhæfni til að skapa grundvöll til vinnu í teyrum.

#### 2.1.1 Mánaðarlaun framleiðslustarfsmanna í vaktavinnu frá 1. mars 2025

|                          | 0-3m    | 3m-2 ár | 2-4 ár  | 4-6 ár  | 6-8 ár  | 8-10 ár | 10+ ár  |
|--------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Framleiðslustarfsmaður 1 | 439,288 | 461,253 | 470,043 | 478,827 | 487,614 | 496,397 | 505,182 |
| Framleiðslustarfsmaður 2 | 477,361 | 501,229 | 510,780 | 520,324 | 529,872 | 539,418 | 548,965 |
| Framleiðslustarfsmaður 3 | 499,344 | 524,310 | 534,297 | 544,283 | 554,271 | 564,255 | 574,241 |
| Stóriðjutækni I          | 524,310 | 550,525 | 561,010 | 571,498 | 581,983 | 592,468 | 602,954 |
| Stóriðjutækni II         | 550,525 | 578,052 | 589,062 | 600,073 | 611,081 | 622,092 | 633,104 |

#### 2.1.2 Mánaðarlaun framleiðslustarfsmanna í dagvinnu frá 1. mars 2025

|                          | 0-3 m   | 1-2 ár  | 2-4 ár  | 4-6 ár  | 6-8 ár  | 8-10 ár | 10+ ár  |
|--------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Framleiðslustarfsmaður 1 | 463,350 | 486,518 | 495,785 | 505,052 | 514,318 | 523,585 | 532,849 |
| Framleiðslustarfsmaður 2 | 503,505 | 528,681 | 538,751 | 548,821 | 558,892 | 568,961 | 579,032 |
| Framleiðslustarfsmaður 3 | 526,690 | 553,024 | 563,558 | 574,091 | 584,626 | 595,159 | 605,693 |
| Stóriðjutækni I          | 553,024 | 580,675 | 591,736 | 602,797 | 613,856 | 624,917 | 635,978 |
| Stóriðjutækni II         | 580,675 | 609,709 | 621,322 | 632,935 | 644,549 | 656,162 | 667,775 |

#### 2.1.3 Hæfni framleiðslustarfsmanna

##### Framleiðslustarfsmaður 1

Starfsmaður er í þjálfun og getur sinnt störfum á takmörkuðum fjölda starfsstöðva síns framleiðsluferlis.

##### Framleiðslustarfsmaður 2

Starfsmaður sem lokið hefur þjálfun og fengið vottun til að vinna sjálfstætt á tilskildum fjölda starfsstöðva síns framleiðsluferlis. Vottun fer fram skv. hæfnitöflu og tekur til fjölhæfni (að starfsmaður geti sinnt tilteknum fjölda starfa í ferlinu) og fleiri þátta er varða frammistöðu. Miðað er við að starfsmenn geti færst úr Framleiðslustarfsmanni 1 í Framleiðslustarfsmann 2 eftir 12 til 24 mánaða starf í álverinu.

##### Framleiðslustarfsmaður 3

Starfsmaður sem lokið hefur frekari þjálfun og fengið vottun til að vinna sjálfstætt á tilskildum fjölda starfsstöðva síns framleiðsluferlis. Vottun fer fram skv. hæfnitöflu. Auk fjölhæfni tekur frammistöðumat til framleiðslustarfsmanns 3 sérstaklega tillit til góðrar öryggishegðunar og góðrar mætingar. Miðað er við að starfsmenn geti færst úr Framleiðslustarfsmanni 2 í Framleiðslustarfsmann 3 eftir 36 til 50 mánaða starf í álverinu.

### Stóriðjutækni 1

Starfsmaður sem lokið hefur fyrri hluta stóriðjuskólanáms. Ekki er forsenda að verða Framleiðslustarfsmaður 3 fyrst.

### Stóriðjutækni 2

Starfsmaður sem lokið hefur fyrri hluta og seinni hluta stóriðjuskólanáms.

#### 2.1.4 Vottun hæfni

Verklag við vottun hæfni er þannig að leiðtogi starfsmanns (framleiðsluleiðtogi eða viðhaldsleiðtogi) metur hæfni skv. gátlista. Framkvæmdastjóri ferlis yfirfer og samþykkir matið. Leiðtogi hefur frumkvæði að hæfnismati en hafi hæfnismat ekki farið fram á 12 mánaða tímabili getur starfsmaður óskað eftir mati og ber að verða við því innan mánaðar.

Hæfnitöflur og gátlistar fyrir hæfnimat er upp sett af þjálfunarferli Fjarðaaíls en breytingar skulu jafnframt samþykktar af aðaltrúnaðarmanni.

#### 2.1.5 Mánaðarlaun iðnaðarmanna í vaktavinnu frá 1. mars 2025

|                | 0-3m    | 3m-2 ár | 2-4 ár  | 4-6 ár  | 6-8 ár  | 8-10 ár | 10+ ár  |
|----------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Iðnaðarmaður 1 | 546,990 | 574,338 | 585,279 | 596,218 | 607,158 | 618,098 | 629,038 |
| Iðnaðarmaður 2 | 574,338 | 603,057 | 614,543 | 626,029 | 637,516 | 649,004 | 660,490 |
| Iðnaðarmaður 3 | 631,772 | 663,361 | 675,999 | 688,633 | 701,270 | 713,904 | 726,537 |
| Iðnaðarmaður 4 | 659,122 | 692,077 | 705,261 | 718,443 | 731,625 | 744,807 | 757,991 |
| Iðnaðarmaður 5 | 692,077 | 726,682 | 740,523 | 754,364 | 768,207 | 782,050 | 795,890 |

#### 2.1.6 Mánaðarlaun iðnaðarmanna í dagvinnu frá 1. mars 2025

|                | 0-3m    | 3m-2 ár | 2-4 ár  | 4-6 ár  | 6-8 ár  | 8-10 ár | 10+ ár  |
|----------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Iðnaðarmaður 1 | 576,948 | 605,794 | 617,331 | 628,873 | 640,411 | 651,950 | 663,489 |
| Iðnaðarmaður 2 | 605,794 | 636,085 | 648,200 | 660,317 | 672,432 | 684,546 | 696,665 |
| Iðnaðarmaður 3 | 666,373 | 699,693 | 713,019 | 726,346 | 739,674 | 753,001 | 766,331 |
| Iðnaðarmaður 4 | 695,220 | 729,981 | 743,886 | 757,791 | 771,695 | 785,598 | 799,507 |
| Iðnaðarmaður 5 | 729,981 | 766,480 | 781,082 | 795,680 | 810,282 | 824,878 | 839,481 |

#### 2.1.7 Hæfni iðnaðarmanna

##### Iðnaðarmaður 1

Iðnaðarmaður með sveinspróf og með minna en þriggja ára starfsreynslu í faginu að loknu sveinsprófi, ráðinn á grundvelli fagþekkingar.

##### Iðnaðarmaður 2

Iðnaðarmaður með sveinspróf og með minna en þriggja ára starfsreynslu í faginu að loknu sveinsprófi, ráðinn á grundvelli fagþekkingar. Iðnaðarmaður 2 hefur aukið þekkingu sína og hæfni með lúkningu námskeiða skv. hæfnitöflu iðnaðarmanna.

Iðnaðarmaður sem lokið hefur tveimur sveinsprófum, sem nýtast Fjarðaáli.

### Iðnaðarmaður 3

Iðnaðarmaður með sveinspróf og með a.m.k. þriggja ára starfsreynslu í faginu að loknu sveinsprófi, ráðinn á grundvelli fagþekkingar.

### Iðnaðarmaður 4

Iðnaðarmaður með sveinspróf og með a.m.k. þriggja ára starfsreynslu í faginu að loknu sveinsprófi, ráðinn á grundvelli fagþekkingar. Iðnaðarmaður 4 hefur aukið þekkingu sína og hæfni með lúkningu námskeiða skv. hæfnitöflu iðnaðarmanna.

Iðnaðarmaður sem lokið hefur tveimur sveinsprófum, sem nýtast Fjarðaáli, með a.m.k. þriggja ára starfsreynslu í öðru faginu.

### Iðnaðarmaður 5 með stóriðjuskóla II eða hæfni

Iðnaðarmaður sem lokið hefur seinni hluta stóriðjuskólanáms, er með vélfræðimenntun eða með mikla hæfni og reynslu í sínu fagi sem nýtist Fjarðaáli, (metið af stjórnendum).

#### 2.1.8 Laun iðnnema

Iðnnemar taka mánaðarlaun sem hlutfall af launakjörum Iðnaðarmanns 1 sbr. grein 2.1.5. Fyrir iðnnema sem lokið hefur einu ári í námi, eða jafngildi þess í einingafjölda, er hlutfallið 80%, tveimur árum 85% og þremur árum 90%.

Um iðnnema fer skv. kjarasamningum Samtaka atvinnulífsins og hlutaðeigandi landssambanda. Um vinnutíma, vaktir, neysluhlé, ferðir og fæði fer þó skv. samningi þessum. Ákvæði 7 kafla ná einnig til iðnnema.

Orlofs- og desemberuppbætur iðnnema skulu vera 100% af upphæðum í grein 2.3.1 og 2.3.2 samkvæmt þeim reglum sem þar greinir.

Iðnnemar á námssamningi hjá Fjarðaáli ávinna sér orlofsrétt meðan á vinnustaðanáminu stendur.

#### 2.1.9 Mánaðarlaun framleiðslutækna í vaktavinnu frá 1. mars 2025

|                                | 0-3m    | 3m-2 ár | 2-4 ár  | 4-6 ár  | 6-8 ár  | 8-10 ár | 10+ ár  |
|--------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Framleiðslutæknir              | 583,558 | 612,732 | 624,405 | 636,076 | 647,747 | 659,420 | 671,090 |
| Framleiðslutæknir Stóriðjusk.1 | 634,151 | 665,858 | 678,542 | 691,223 | 703,905 | 716,590 | 729,273 |
| Framleiðslutæknir Stóriðjusk.2 | 663,320 | 696,488 | 709,755 | 723,020 | 736,285 | 749,553 | 762,820 |

#### 2.1.10 Mánaðarlaun framleiðslutækna í dagvinnu frá 1. mars 2025

|                                | 0-3m    | 3m-2 ár | 2-4 ár  | 4-6 ár  | 6-8 ár  | 8-10 ár | 10+ ár  |
|--------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Framleiðslutæknir              | 615,517 | 646,291 | 658,601 | 670,912 | 683,223 | 695,532 | 707,843 |
| Framleiðslutæknir Stóriðjusk.1 | 668,884 | 702,324 | 715,701 | 729,079 | 742,455 | 755,833 | 769,213 |
| Framleiðslutæknir Stóriðjusk.2 | 699,652 | 734,631 | 748,624 | 762,618 | 776,610 | 790,602 | 804,595 |



## 2.2 Hækkun launa

### 2.2.1 Laun framleiðslustarfsmanna, iðnaðarmanna og framleiðslutækna.

1. mars 2026 - 4.60%

1. mars 2027 - 4.40%

1. mars 2028 - 4.20%

Ef launavísitala hækkar umfram launahækkunir á árunum 2024-2027 hækka laun aukalega samkvæmt eftirfarandi útreikningi:

$$\text{Launaþróunar hækkun} = (\text{LVT} - \text{árshækkun}) * 0.65$$

Miðað er við launavísitölu Hagstofu Íslands

1. mars 2026 Almennur vinnumarkaður Nóvember 2024 til nóvember 2025

1. mars 2027 Launavísitala Desember 2025 til desember 2026

1. mars 2028 Launavísitala Desember 2026 til desember 2027

Meti Hagstofan áhrif af vinnutímastyttingu til hækkunar á launavísitölu á almennum vinnumarkaði verður tekið tillit til þess með því að draga hækkunina frá breytingu hennar.

Ef breytingar á almennum markaði verða sem breyta forsendum þessa ákvæðis í veigamiklum atriðum t.d. með þeim hætti að meira en ein samningshækkun skili sér inn á viðmiðunar tímabilið verður tekið tillit til þess við útreikninga launaþróunarhækkunar. Hagfræðingar SA og ASÍ fara í sameiningu yfir þetta atriði og staðfesta.

## 2.3 Orlofsuppbót og desemberuppbót

### 2.3.1 Orlofsuppbót

Starfsmaður sem unnið hefur hjá Fjarðaáli í fullt orlofsár, 1. maí til 30. apríl og er í starfi í síðustu viku apríl eða í fyrstu viku maí, skal við útborgun maí launa fá greidda sérstaka eingreiðslu, orlofsuppbót, miðað við fullt starf, en hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma. Fullt starf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira fyrir utan orlof. Orlofsuppbótin verður:

- kr. 227.000. í maí 2025

Orlofsuppbót er föst upphæð og tekur sömu hækkunir og launabreytingar skv. 2.2 fyrir árin 2026-2028

Láti starfsmaður af störfum vegna aldurs eða eftir a.m.k. 12 vikna samfelldt starf á orlofsárinu skal hann við starfslok fá greidda orlofsuppbót vegna áunnins tíma miðað við starfshlutfall og starfstíma. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu atvinnurekanda lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum.

Orlofsuppbót innifelur orlof.

Orlofsuppbót iðnnema er sama upphæð og annarra starfsmanna.

### 2.3.2 Desemberuppbót

Starfsmenn sem hafa verið í fullu starfi allt almanaksárið hjá Fjarðaaali og eru við störf hjá fyrirtækinu í síðustu viku nóvember eða í fyrstu viku desember skulu við útgreiðslu nóvemberlauna fá greidda sérstaka eingreiðslu, desemberuppbót:

- kr. 347.200 í nóvember 2025

Orlofsuppbót er föst upphæð og tekur sömu hækkunar og launabreytingar skv. 2.2 fyrir árin 2026-2028

Desember uppbót er föst upphæð og tekur sömu hækkunar og launabreytingar skv. 2.2

Starfsmenn í hlutastarfi sem uppfylla sömu skilyrði skulu fá greitt hlutfallslega. Uppgjörstímabil er almanaksárið, en fullt ársstarf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur, eða meira, fyrir utan orlof. Starfsmenn með skemmri starfstíma skulu fá greitt hlutfallslega miðað við starfstíma sinn. Desemberuppbót er föst upphæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum.

Starfsmaður, sem lætur af störfum á árinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 12 vikna samfelldu starfi á árinu, skal við starfslok fá greidda desemberuppbót miðað við starfstíma og starfshlutfall á árinu. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu atvinnurekanda lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs.

Desemberuppbót innifelur orlof.

Desemberuppbót iðnnema er sama upphæð og annarra starfsmanna.

### 2.3.3 Fjarvistir vegna fæðingarorlofs eða þegar kona þarf af öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma

Eftir eins árs starf hjá Fjarðaaali teljast fjarvistir vegna lögbundins fæðingarorlofs til starfstíma við útreikning desember- og orlofsuppbótar. Sama gildir ef kona þarf af öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn, eða hafa barn á brjósti.

## 2.4 Dagvinnutímakaup

Tímakaup í dagvinnu er fundið með því að deila 169,7 í mánaðarlaun skv. grein 2.1.

## 2.5 Yfirvinna- og stórhátíðakaup dagvinnufólks

Yfirvinna og vinna á helgidögum skv. grein 3.10.1 greiðist með tímakaupi sem svarar 1,0385% af mánaðarlaunum skv. grein 2.1.

Vinna á stórhátíðadögum skv. grein 3.10.2 greiðist með tímakaupi sem svarar 1,375% af mánaðarlaunum skv. grein 2.1.

Breyting á yfirvinnuálagi á samningstímanum

Dagvinna

Yfirvinna hækki í 1.09% frá og með 15. september 2025

Yfirvinna hækki í 1.14% frá og með 15. maí 2026

## 2.6 Laun dagvinnufólks fyrir óunna helgidaga

Dagvinnulaun skerðast ekki vegna helgidaga sem falla á mánudaga til föstudaga.

## 2.7 Laun fyrir unna helgidaga og stórhátíðir

Fyrir vinnu dagvinnufólks á helgidögum skv. grein 3.10.1 er, auk dagvinnulauna fyrir greidda helgidaga, greitt yfirvinnukaup.

Fyrir vinnu dagvinnufólks á stórhátíðum skv. grein 3.10.2 er, auk dagvinnulauna fyrir greidda helgidaga, greitt stórhátíðarkaup.

## 2.8 Kaupgreiðslur

Laun eru greidd inn á reikning starfsmanns síðasta virkan dag hvers mánaðar.

Uppgjör vegna yfirvinnu miðast við 15. dag fyrri mánaðar til 14. dags þess mánaðar sem laun eru greidd fyrir.

## 2.9 Fæði

Starfsmenn fá eina máltíð daglega.

## 2.10 Frammistöðuávinningur

Tilgangur frammistöðuávinnings er að deila hagnaði og ávinningi og tryggja að liðsheildin vinni saman að því að ná stöðugt betri árangri út frá viðskiptamarkmiðum Fjarðaáli hverju sinni en í því felst betri afkoma fyrirtækisins og um leið starfsmanna. Frammistöðuávinningsskerfið er sameign starfsmanna og stjórnenda Fjarðaáls sem sameiginlega vinna að markmiðum kerfisins.

Tilhögun og markmið frammistöðuávinnings skal einnig vera í samræmi við stefnumið Fjarðaáls, gildi og hugsjón. Frammistöðuávinningurinn á að stuðla að teymisvinnu og virkri þátttöku starfsmanna í ólíkum þáttum starfseminnar, hann á að vera sanngjarn og starfsmönnum skiljanlegt hvernig þeir geta haft áhrif á þann árangur sem næst. Frammistöðuávinningur starfsmanna verður tengdur árangri á sviðum framleiðslu, öryggis, umhverfis, viðskiptamannabjónustu og gæðum, sem og vinnusiðferði, vinnulagi, vinnuhegðun og fleiri þáttum eftir áherslum í þróun starfseminnar hverju sinni. Hækkun ávinnings endurspeglar vaxandi hæfni starfsfólks til að ná betri tókum á verkefninu og skila meiri árangri.

Nefnd um frammistöðuávinning sem skipuð er stjórnendum og starfsmönnum hefur það hlutverk að skoða, ræða og leggja mat á frammistöðuþættina, vægi hvers þeirra, markmið og viðmið. Tekin er ákvörðun um þá mælikvarða sem mynda grundvöll frammistöðuávinnings og vægi hvers þeirra, ásamt markmiðum og viðmiðum sem gilda skulu fyrir næsta almanaksár og hún tilkynnt öllum starfsmönnum í nóvember ár hvert. Velja skal mælikvarða sem starfsmenn geta haft áhrif á. Mælikvarðar geta gilt í 1 til 3 ár og skal hluta ávinningssliða skipt út í hvert sinn.

Nefnd um frammistöðuávinning skal skipuð 9 - 11 fulltrúum. Fulltrúar eru þannig skipaðir:

- Trúnaðarmenn tilnefna 1 fulltrúa úr sínum röðum.
- Trúnaðarmenn gangast fyrir vali á 3 - 4 framleiðslustarfsmönnum í nefndina og skal hvert framleiðslusvæði (Kerskáli, Skautsmiðja, Steypuskáli) eiga fulltrúa í nefndinni.
- Trúnaðarmenn gangast fyrir vali á 2 - 3 iðnaðarmönnum í nefndina.
- Nefndarformaður tilnefnir 2 - 3 fulltrúa skrifstofu í nefndina.
- Bakhjarl nefndarinnar í framkvæmdastjórn tilnefnir 1 fulltrúa sem jafnframt er formaður nefndarinnar.
- Ef nefnd um frammistöðuávinning nær ekki samkomulagi um frammistöðuþætti, vægi, markmiðin og viðmiðin fyrir þá skal skipuð fjögurra manna nefnd trúnaðarmanna og framkvæmdastjórnar Fjarðaáls til úrskurðar.

Frammistöðuvinningur er gerður upp mánaðarlega og greiðist út með mánaðarlaunum næsta mánaðar. Frammistöðuvinningur fyrir janúar greiðist þannig með launum fyrir febrúar o.s.frv..

Frammistöðuvinningur getur numið frá 0% upp í 10% af mánaðarlaunum, vaktaálagi, ferða- frágangs- og undirbúningsgreiðslu og greiddri yfirvinnu starfsmanns fyrir umrætt tímabil og eru viðmið stillt þannig að 5% næst fyrir það sem telst eðlileg frammistaða í samræmi við áætlanir hvert ár. Með hverri greiðslu kemur skýring á útreikningi frammistöðuvinnings.

Úttektir sem koma til útreiknings frammistöðuvinnings, og gerðar eru á vinnusvæðum, skulu ávalt kynntar leiðtoga eða umsjónarmanni svæðis í lok úttektar, sem kemur ábendingum um úrbætur á framfæri við starfsmenn.

Leggja skal áherslu á að starfsmenn séu meðvitaðir um stöðu frammistöðuvinnings á hverjum tíma og til hvaða úrbóta megi grípa til hækkunar ávinnings. Uppfærðir mælikvarðar frammistöðuvinnings skulu vera aðgengilegir öllu starfsmönnum. Endurgjöf um mælikvarða og umræða um úrbætur m.t.t. þeirra skal fara fram mánaðarlega hið minnsta og ná til allra starfsmanna.

Verði breytingar á grundvallarforsendum í rekstri sem áhrif geta haft á frammistöðuvinninginn geta aðilar farið fram á endurskoðun mælikvarðanna.

Rétt á frammistöðuvinningi eiga allir starfsmenn sem þessi samningur nær til.

## 3 VINNUTÍMI

### 3.1 Regluleg vinna dagvinnufólks

Frá 1. janúar 2021 er dagvinna 39 klst og 10 mín á viku (virkur vinnutími 36 klst og 15 mínútur) á tímabilinu frá kl. 07:00 til kl.18:00 mánudaga til fimmtudaga og 07:00 – 16:00 á föstudögum.

### 3.2 Yfirvinna dagvinnufólks

Fyrir vinnu dagvinnufólks umfram 39 klst og 10 mín á viku og vinnu á helgidögum skv. grein 3.10.1 greiðist yfirvinnukaup. Fyrir vinnu á stórhátíðadögum skv. grein 3.10.2 greiðist stórhátíðarkaup. Um yfirvinnu á stórhátíðum skal greiða skv. grein 2.5.

### 3.3 Neysluhlé dagvinnufólks

Neysluhlé er 35 mínútur á dag og telst til vinnutíma. Ef unnið er í neysluhléi að beiðni yfirmanns greiðist yfirvinnukaup. Fá dagvinnumaður ekki matarhlé í yfirvinnu, greiðist matarhlé tvöfalt.

### 3.4 Reglubundið hlutastarf

Starfsmaður sem ráðinn er í hlutastarf fær greitt tímakaup fyrir vinnu umfram starfshlutfall sitt, dagvinnu á dagvinnutímabili, yfirvinnu utan dagvinnutímabils og á helgidögum og stórhátíðarkaup fyrir vinnu á stórhátíðardögum.

### 3.5 Fjarvistir frá vinnu

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.

### 3.6 Skráning vinnutíma

Starfsmaður telst vera við vinnu frá þeirri stundu sem hann mætir vinnuklæddur í byggingu 620 við upphaf vinnutíma, þar til hann lýkur vinnuskyldu sinni vinnuklæddur á sama stað í lok vinnutíma.

### 3.7 Kallvakt

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

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

Veikist kallvaktarmaður skal leiðtogi útvega staðgengil fyrir hann.

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

Greiðsla fyrir kallvaktir skal auk greiðslu fyrir útkall vera 33% af dagvinnutímakaupi viðkomandi manns fyrir hverja klst. á kallvakt.

### 3.8 Útkall

Pegar starfsmaður er kvaddur til vinnu utan reglulegs vinnutíma skal hann fá greiddan unninn tíma, þó aldrei skemur en fjórar klst., nema dagvinna eða vakt hefjist innan þriggja klst. frá því hann kom til vinnu.

Ef starfsmaður er kominn til vinnu innan 2 tíma frá upphafi vaktar skal hann fá hana greidda að fullu.

Vinna sem unnin er í beinu framhaldi af reglulegum vinnutíma telst ekki útkall. Starfsmanni skal tilkynnt með minnst klukkutíma fyrirvara um að óskað sé eftir að hann vinni yfirvinnu.

Ef minna en 4 klst eru frá lokum fyrra útkalls og til upphafs þess næsta þá skal greitt fyrir útköllin eins og um samfelldan vinnutíma sé að ræða.

### 3.9 Samfelld vinna og breytingar á vinnutíma

Við sérstakar aðstæður, s.s. vegna bilana, brýnna viðgerða eða veðurs, getur verið ókleift að slíta vinnudegi / vakt og er þá greitt skv. grein 3.4.

Ef nauðsynlegt reynist að gera breytingar á vinnutíma skal haft samráð við hlutaðeigandi starfsmenn með það að markmiði að ná samkomulagi. Náist ekki samkomulag tekur breyting ekki gildi fyrr en að liðnum þremur mánuðum frá birtingu tilkynningar um breyttan vinnutíma.

### 3.10 Helgi- og stórhátíðadagar

#### 3.10.1 Helgidagar eru:

- Skírdagur
- Annar í páskum
- Sumardagurinn fyrsti
- 1. maí
- Uppstigningardagur
- Annar í hvítasunnu
- Frídagur verslunarmanna
- Annar í jólum

#### 3.10.2 Stórhátíðadagar eru:

- Nýársdagur
- Föstudagurinn langi
- Páskadagur
- Hvítasunnudagur
- 17. júní
- Aðfangadagur jóla eftir kl. 12:00
- Jóladaur
- Gamlársdagur eftir kl. 12:00

#### 3.10.3 Tilfærsla fimmtudagsfrídaga

Heimilt er að semja við dagvinnufólk um að samningsbundið frí vegna uppstigningardags og sumardagsins fyrsta sé flutt á annan virkan dag, t.d. föstudag eða mánudag, eða tengt annarri frítöku starfsmanna.

### 3.11 Ferðir

Starfsmenn eiga við upphaf og lok venjulegs vinnudags á virkum dögum, svo og við vaktaskipti, kost á endurgjaldslausum ferðum milli álversins og helstu þéttbýlisstaða. Þeir eru: Breiðdalsvík, Egilsstaðir, Eskifjörður, Fáskrúðsfjörður, Neskaupstaður, Reyðarfjörður, Seyðisfjörður og Stöðvarfjörður.

Verði töf á ferðum vegna ófyrirséðra aðstæðna ber starfsmanni að hafa samband við vinnustað og gera ráðstafanir til að koma til vinnu. Missi starfsmaður af ferð ber viðkomandi að koma sér til vinnu með öðrum hætti.

Verði fjöldi starfsmanna færri en 5 á hverjum stað áskilur Fjarðaal sér rétt til þess að fella niður ferðir.

Þegar starfsmenn komast ekki til vinnu vegna ófærðar á akstursleiðum Fjarðaaíls, á fyrirfram ákveðnum/skipulögðum vinnutíma, eru laun greidd. Laun eru ekki greidd vegna ófærðar, ef starfsmaður er veðurteptur utan akstursleiða.

### 3.11.1 Ferða-, frágangs- og undirbúningsgreiðsla

Vegna ferða til og frá vinnu og þess tíma, sem varið er á vinnustað vegna vaktaskipta umfram það sem fram kemur á tímaáætlun, greiðist starfsmönnum sem svarar 0,9% af mánaðarlaun um skv. grein 2.1 vegna hvernar ferðar. Sama greiðsla kemur til vegna hvernar ferðar til vinnu á aukavakt, í útkall, á kallvakt og annarrar vinnu án tengsla við reglulegan vinnutíma.

## 3.12 Notkun eigin bifreiðar

Noti starfsmaður eigin bifreið í þágu og að beiðni atvinnurekanda, samkvæmt samkomulagi sem þeir gera, eða vegna ferða til og frá vinnustað vegna útkalls, á hann rétt á greiðslu fyrir hvern ekinn kílómetur skv. akstursskýrslu á gjaldi sem ákveðið er af ferðakostnaðarnefnd ríkisins.

## 3.13 Lágmarkshvöld

### 3.13.1 Daglegur hvíldartími

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags eða vaktar, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld.

Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að samfelldur vinnutími fari umfram 13 klst.

### 3.13.2 Frávik og frítökuréttur

Við sérstakar aðstæður má lengja vinnulotu í allt að 16 klst. Verði því við komið skal starfsmaður fá 11 klst. hvíld í beinu framhaldi af vinnunni án skerðingar á launum.

Fái starfsmaður ekki 11 klst. hvíld á sólarhring m.v. venjubundið upphaf vinnudags (vinnusólarhringinn) skal veita uppbótarhvíld sem hér segir:

Sé starfsmaður sérstaklega beðinn að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð ber að veita honum uppbótarhvíld sem nemur 1½ klst. (dagvinnutímakaup) fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út ½ klst. (dagvinnutímakaup) af frítökuréttinum.

Vinni starfsmaður það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 stunda hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags reiknast frítökuréttur skv. 2. mgr. Komi starfsmaður til vinnu á hvíldardegi er greitt fyrir unninn tíma auk þess sem frítökuréttur reiknast skv. 2. mgr.

Framangreind ákvæði eiga þó ekki við á skipulegum vaktaskiptum, t.d. vegna hoppvakta, en þá er heimilt að stytta hvíldartíma í allt að 8 klst.

Heildarfrítökuréttur vegna vinnu á sama sólarhring getur þó aldrei orðið meiri en sem nemur tíu dagvinnutímum.

Uppsafnaður frítökuréttur skv. framangreindu skal koma fram á launaseðli og veittur í hálfum og heilum dögum utan annatíma í starfsemi Fjarðaaíls í samráði við starfsmenn. Við starfslok skal ónýttur frítökuréttur starfsmanns gerður upp og teljast hluti ráðningartíma.

Útköll: Ef starfsmaður er kallaður til vinnu eftir að venjulegum vinnudegi er lokið skal fara með eins og hér segir:

Ljúki útkalli fyrir kl. 00:00 myndast ekki frítökuréttur ef starfsmaður nær samanlagt 11 klst. hvíld frá upphafi reglulegs vinnudags til upphafs þess næsta (vinnusólarhringur). Ef samfelld hvíld fer niður fyrir 8 klst. gildir grein 3.13.3.

Ef útkalli lýkur á tímabilinu kl. 00:00 – 06:00 reiknast ekki frítökuréttur ef 11 klst. samfelld hvíld næst fyrir eða eftir útkallið. Að öðrum kosti skal frítökuréttur miðast við muninn á lengstu hvíld og 11 klst.

### **3.13.3 Hvíld undir 8 klst**

Komi upp sérstakar aðstæður vegna nauðsynlegs viðhalds eða verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum, tækjum eða öðrum búnaði eða annarra ófyrirséðra atburða og koma verður í veg fyrir verulegt tjón, er heimilt að stytta hvíld niður fyrir 8 klst.

Fái starfsmaður ekki 8 klst. hvíld á vinnusólarhringnum skal hann, auk frítökuréttar skv. grein 3.13.2, fá greidda 1 klst. í yfirvinnu fyrir hverja klst. sem hvíldin fer niður fyrir 8 klst.

### **3.13.4 Vikulegur frídagur**

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.

### **3.13.5 Frestun á vikulegum frídegi**

Hjá dagvinnuönnum er almennt miðað við að vikulegur frídagur sé á sunnudegi.

Heimilt er með samkomulagi við starfsmann að fresta vikulegum frídegi þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frídagar á tveim vikum. Töku frídaga má haga þannig að þeir séu teknir aðra hverja helgi (laugardag og sunnudag). Í sérstökum tilvikum má fresta vikulegum frídegi lengur þannig að starfsmaður fái samsvarandi hvíld innan 14 daga.

Falli frídagar á virka daga vegna ófyrirséðra orsaka skerðir það ekki rétt starfsmanns til fastra launa og vaktalags.

### **3.13.6 Hlé**

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en sex klst. Neysluhlé teljast hlé í þessu sambandi. Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ og VSÍ frá 30. desember 1996 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma.

### **3.13.7 Frí í stað yfirvinnu**

Heimilt er með samkomulagi starfsmanns og vinnuveitanda að starfsmenn safni allt að 96 stundum á ári í frí vegna yfirvinnu umfram vaktaplan á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar en yfirvinnuálagið er greitt út næsta útborgunardag. Fyrirkomulagið er þannig heimilt er að safna 48 stundum á tímabilinu janúar - júní og 48 stundum á tímabilinu júlí - desember. Heildarþjöldi uppsafnaðra tíma (inneign) getur að hámarki verið 48 stundir. Þeir sem vilja nýta sér þennan rétt skulu í samráði við vinnuveitanda ákveða hvenær frí skal tekið.

### **3.13.8 Vinnutímastytting dagvinnufólks**

Vinnutíma stytting dagvinnu starfsmanna er eftirfarandi. Stytting er tekin frá jan-jún og sept-des, allt að 1 dagur á mánuði. Ekki er heimilt að færa styttinguna milli mánaða.



## 4 VAKTAVINNA

### 4.1 Vaktir

Hluti starfsmanna Fjarðáls vinnur á vöktum. Heimilt er að skipuleggja vaktir alla daga vikunnar, allan sólarhringinn, alla daga ársins.

Vakt hjá starfsmönnum í fullu starfi skal ekki vera lengri en 12 klst. og eigi skemmri en 8 klst.

Full vinna vaktavinnnumanna samsvarar að meðaltali 146 stundum á mánuði í vaktakerfinu auk 2 skilaðra bætivakta.

Vinna umfram starfshlutfall greiðist skv. grein 3.4.

### 4.2 Yfirvinna

Yfirvinna er greidd fyrir vinnu umfram 148 vinnustundir að meðaltali á mánuði.

Yfirvinna er 1.0385% af mánaðarlaunum

Yfirvinna hækki í 1.075% frá og með 15. september 2025

Yfirvinna hækki í 1.095% frá og með 15. maí 2026

Sé unnin aukavakt á stórhátíðardegi samkvæmt grein 3.10.2, greiðist stórhátíðarkaup.

### 4.3 Álag á dagvinnukaup

Í vaktavinnu greiðist álag á dagvinnukaup sem hér segir:

|                       | Tímabil     | Álag á dagvinnukaup |
|-----------------------|-------------|---------------------|
| Dagvinna              | 08:00-16:00 | 0%                  |
| Kvöldvakt, virka daga | 16:00-24:00 | 33%                 |
| Helgarvinna           | 08:00-24:00 | 55%                 |
| Næturvinna            | 00:00-08:00 | 60%                 |

### 4.4 Helgidaga- og stórhátíðarálag

Vaktavinnumenn sem vinna á helgi- og stórhátíðardögum samkvæmt grein 3.10 halda mánaðarlaunum og vaktaálögum, auk þess greiðist sérstakt álag á hverja klukkustund sem reiknast með eftirfarandi hætti:

Helgidaga: Yfirvinnutaxti er samkvæmt grein 4.2, að frádrögnum dagvinnutaxta og meðal vaktaálagi (38,33%).

Stórhátíðardaga: Stórhátíðartaxti sem reiknast sem 1,375% af mánaðarlaunum að frádregnum dagvinnutaxta og meðal vaktaálagi (38,33%). Eftir 1. mars 2016 verður meðalvaktaálag 34,06%.

#### 4.5 Hlé í vaktavinnu

Á 8 klst. vakt er tekið 35 mín. neysluhlé og á 12 klst. vakt eru neysluhlé samtals 55 mín. Neysluhlé eru tekin í samráði við starfsmenn þegar hentar starfseminni.

Óski yfirmaður eftir því að starfsmaður taki ekki neysluhlé á opnunartíma mótuneytis, skal greidd yfirvinna til viðbótar föstum launum í neysluhléi.

#### 4.6 Niðurfelling og breyting vakta

Félaginu er heimilt að fella niður vaktir um stundarsakir og kveða vaktavinnumenn til að gegna störfum sínum í dagvinnu í fyrirvaralausum stöðvunum vegna viðhalds, bilana á búnaði verksmiðjunnar, svo og hráefnis- eða orkuskiorts, enda haldi þeir vaktavinnulaunum allt að einum mánuði.

Aðrar niðurfellingar á vöktum, breyting á vaktaskiptan eða flutningi starfsmanna af vaktskipan ber að tilkynna þeim með þriggja mánaða fyrirvara.

#### 4.7 Álag vegna kerleka

Starfsmenn sem koma að vinnu við kerleka munu fá greitt álag í hvert skipti sem nemur 2 YV tímum. Fjöldi starfsmanna fer eftir vinnulýsingu fyrir neyðarstöðvun kera, 7 hlutverk.

## 5 ORLOF

### 5.1 Orlofsdagar

Orlof fastráðinna starfsmanna er sem hér segir:

- Fyrstu 4 árin 26 daga orlof
- Næstu 3 árin 28 daga orlof
- Eftir það 30 daga orlof

Orlofsdagar dagvinnustarfsmanna reiknast sem hér segir:

| Orlofsréttur dagvinnufólks                | Klukkustundir í dagvinnu |
|-------------------------------------------|--------------------------|
| 26 daga orlofsréttur fyrstu 4 ár í starfi | 204                      |
| 28 daga orlofsréttur eftir 4 ár í starfi  | 220                      |
| 30 daga orlofsréttur eftir 7 ár í starfi  | 235                      |

Orlofsdagar umreiknast í vaktir sem hér segir:

| Orlofsréttur vaktavinnufólks              | Klukkustundir í vaktavinnu | Orlofsvaktir í vaktavinnu |
|-------------------------------------------|----------------------------|---------------------------|
| 26 daga orlofsréttur fyrstu 4 ár í starfi | 180                        | 22.5 vaktir               |
| 28 daga orlofsréttur eftir 4 ár í starfi  | 194                        | 24.25 vaktir              |
| 30 daga orlofsréttur eftir 7 ár í starfi  | 208                        | 26 vaktir                 |

Starfsmaður hefur rétt á 18 vakta samfelldu orlofi á orlofstímabilinu.

Starfsmaður sem öðlast hefur aukinn orlofsrétt vegna starfa hjá fyrri atvinnurekanda fær hann að nýju eftir þriggja ára starf hjá Fjarðaáli, enda hafi rétturinn verið sannreindur.

Þegar fastar vaktir hjá vaktavinnuönnum samanstanda af dagvinnu og yfirvinnu, skal aðeins telja þann hluta vaktar sem teljast dagvinnustundir til orlofstöku.

Þeir starfsmenn sem samkvæmt ósk Fjarðaáls fá ekki 20 orlofsdaga/18 vaktir á tímabilinu 1. maí til 15. september skulu fá 25% lengingu á það sem á vantar 20 dagana.

### 5.2 Orlofslaun

Orlofslaun reiknast sem hér segir:

- 11,11% m.v. 26 daga orlof
- 12,07% m.v. 28 daga orlof
- 13,04% m.v. 30 daga orlof

Orlofslaun skulu greidd við upphaf orlofstöku ár hvert vegna liðins orlofsárs. Um orlof fer að öðru leyti eftir ákvæðum laga um orlof nr. 30/1987.

### 5.3 Veikindi og slys í orlofi

Veikist starfsmaður í orlofi innanlands, í landi innan EES svæðisins, Bretlandi, Sviss, Bandaríkjunum eða Kanada það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal hann á fyrsta degi tilkynna það atvinnurekanda t.d. með símskeyti, rafpósti eða á annan sannanlegan hátt nema Force Majeure aðstæður hindri en þá um leið og því ástandi léttir.

Fullnægi starfsmaðurinn tilkynningarskyldunni, standi veikindin lengur en í 3 sólarhringa og tilkynni hann atvinnurekanda innan þess frests hvaða lækni annist hann eða muni gefa út læknisvottorð, á hann rétt á uppbótarorlofi jafnlangan tíma og veikindin sannanlega vöruðu. Vegna framangreindra aðstæðna skal starfsmaður ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði.

Atvinnurekandi 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 til 15. september, nema sérstaklega standi á. Sömu reglur og að ofangreindir gilda um slys í orlofi.

### 5.4 Launalaust leyfi

Starfsmenn geta sótt um leyfi án launa í allt að 12 mánuði samfelld eftir 5 ára starf. Leyfið er háð samþykki Fjarðaáls. Leyfi af þessu tagi er einungis veitt hverjum starfsmanni einu sinni nema um sé að ræða endurmenntun sem tengist starfi viðkomandi starfsmanns fyrir Fjarðaál. Leyfið skal veitt að fullnægðum eftirfarandi skilyrðum.

Starfsmaður skal sækja um slíkt leyfi með minnst 3 mánaða fyrirvara og ákveður næsti yfirmaður þá í samráði við starfsmann og samstarfsmenn hans hvenær leyfi hefst og hvenær því lýkur. Skal leitast við að veita leyfið sem næst umbeðnum tíma.

Í framkvæmd ákvæða þessa liðar um launalaust leyfi skal réttur starfsmanna til orlofs, orlofsuppbótar og desemberuppbótar miðast við þann tíma, sem þeir eru á launum á hlutaðeigandi tímabili. Uppgjör vegna framangreindra þátta fer fram þegar starfsmaður er kominn til starfa að nýju.

Starfsmaður skal tilkynna þremur mánuðum áður en leyfi lýkur hvort hann muni koma til starfa að nýju eða ekki. Fjarðaáli er ekki skylt að veita starfsmanni viðtöku til starfs aftur fyrr en að loknu umbeðnu leyfi að fullu.

### 5.5 Fæðingar- og foreldraorlof

#### 5.5.1 Réttur til fæðingar- og foreldraorlofs

Um fæðingar- og foreldraorlof fer skv. lögum nr. 144/2020 um sama efni.

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

Samkvæmt lögum um fæðingar- og foreldraorlof nr. 144/2020 skal fæðingarorlof reiknast til starfstíma við mat á starfstengdum réttindum, svo sem rétti til orlofstöku og lengingar orlofs samkvæmt kjarasamningum, starfsaldurshækkana, veikindaréttar og uppsagnarfrests. Sama gildir ef kona þarf að öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti.

Fæðingarorlof telst til unnins tíma við útreikning orlofsréttar, þ.e. réttar til frítöku en ekki orlofslauna. Að öðru leyti fer eftir lögum nr. 144/2020. Eftir eins árs starf hjá félaginu teljast fjarvistir vegna lögbundins fæðingarorlofs til starfstíma við útreikning desember- og orlofsuppbótar.

### 5.5.2 Styrkur í fæðingar- og foreldraorlofi

Fjarðaal greiðir mismun upp að 80% af meðaltali heildarlauna, þó aldrei meira en 80% af kr. 1.100.000 að frádreginni greiðslu frá Fæðingarorlofssjóði.

Hækki hámarksgreiðsla úr Fæðingarorlofssjóði, hækkar hámarksgreiðsla Fjarðaals um sömu krónutölu. Dæmi: Hækki Fæðingarorlofssjóður hámarksgreiðslu úr kr. 800.000 í kr. 900.000, hækkar hámarksgreiðsla fyrirtækisins um kr. 100.000. Lækki hámarksgreiðsla úr Fæðingarorlofssjóði lækkar hámarksgreiðsla fyrirtækisins með samsvarandi hætti.

Samkvæmt lögum nr. 144/2020 kemur fram að greiðsla Fæðingarorlofssjóðs til starfsmanns skuli nema 80% af meðaltali heildarlauna, þar sem miðað er við tólf mánaða samfelld tímabil sem lýkur sex mánuðum fyrir fæðingarmánuð barns eða þann mánuð sem barn kemur inn á heimili við frumættleiðingu eða töku í varanlegt fóstur. Greiðsla fæðingarstyrks til starfsmanns í fæðingar- eða foreldraorlofi tekur mið af sama viðmiðunartímabili og sama meðaltali heildarlauna sem Fæðingarorlofssjóður vinnur eftir. Ákvæði þetta tekur breytingum til samræmis við breytingar á 13 gr. ofangreindra laga.

Samkvæmt reglum Fæðingarorlofssjóðs mega heildartekjur í fæðingarorlofi, þar með talið fæðingarstyrkur, ekki vera hærri en meðaltal heildarlauna á viðmiðunartímabili, án þess að til skerðingar/álags komi frá Fæðingarorlofssjóði. Það er á ábyrgð viðkomandi starfsmanns að hafa yfirsýn yfir stöðu þessara mála á hverjum tíma.

Fæðingarstyrkur myndar ekki stofn til frammistöðuávinninga.

Ákvæði þetta tekur gildi frá og með 1. september 2015 og nær til fastráðinna starfsmanna sem eiga ónýttan rétt til fæðingarorlofs.

Dæmi 1 um útreikning á fæðingarstyrk: Meðaltalslaun per mánuð á viðmiðunartímabili Fæðingarorlofssjóðs kr. 1.100.000 \* 80% = kr. 880.000 – kr. 800.000 = kr. 80.000 sem er fæðingarstyrkur greiddur af fyrirtækinu.

## 6 GREIÐSLA LAUNA Í VEIKINDA- OG SLYSAFORFÖLLUM OG SLYSATRYGGINGAR

### 6.1 Laun í veikinda- og slysaforföllum

Starfsmaður skal á hverju 12 mánaða tímabili halda launum í veikinda- og slysaforföllum sem hér greinir:

- Á fyrsta starfsári hjá Fjarðaalí greiðast tveir dagar fyrir hvern unninn mánuð.
- Eftir eins árs samfelldt starf hjá Fjarðaalí, tveir mánuðir á hverjum 12 mánuðum.
- Eftir þriggja ára samfelldt starf hjá Fjarðaalí, þrír mánuðir á hverjum 12 mánuðum.
- Eftir fimm ára samfelldt starf hjá Fjarðaalí, fjórir mánuðir á hverjum 12 mánuðum.
- Eftir tíu ára samfelldt starf hjá Fjarðaalí, sex mánuðir á hverjum 12 mánuðum.

Í veikinda- og slysaforföllum heldur starfsmaður mánaðarlaunum skv. grein 2.1 auk vaktaálags. Að auki er greidd föst yfirvinna og frammistöðuávinningur í allt að þrjá mánuði. Yfirvinna í skilningi þessarar greinar telst föst hafi hún verið samfelld í þrjá mánuði áður en forföll hófust.

Veikindaréttur skv. þessari grein er heildarréttur á hverju 12 mánaða tímabili án tillits til tegundar sjúkdóms.

Ef starfsmaður er fjarverandi vegna slyss í frítíma eða langtímaveikinda sem vara samfelld í einn mánuð eða lengur, á hann rétt á að fá greidda ferða- frágangs- og undirbúningsgreiðslu fyrir þann tíma sem er umfram einn mánuð.

### 6.2 Vinnuslys og atvinnusjúkdómar

Starfsmenn skulu halda óskertum launum í allt að 12 mánuði, verði þeir fyrir slysi á vinnustað, eða á beinni leið frá heimili til vinnustaðar, eða frá vinnustað til heimilis, eða veikist af orsökum sem rekja má til vinnunnar (atvinnusjúkdómur).

Fjarðaal greiðir útlagðan kostnað við læknishjálp vegna vinnuslysa og atvinnusjúkdóma, jafn lengi og starfsmaður nýtur launa, annan en þann sem almannatryggingar greiða.

### 6.3 Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum

Fyrstu sex mánuði í starfi hjá Fjarðaalí er foreldri heimilt að verja tveimur vinnudögum fyrir hvern unninn mánuð, til aðhlynningar sjúkum börnum sínum undir 16 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Eftir 6 mánaða starf verður rétturinn 12 vinnudagar (96 dagvinnustundir) á hverju 12 mánaða tímabili, og heldur starfsmaður mánaðarlaunum skv. grein 2.1 auk fastrar yfirvinna, vaktaálags og frammistöðuávinninga.

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

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 Fjarðaalí í framangreindum tilvikum.

### 6.4 Tilkynning veikinda og læknisvottorð

Veikist starfsmaður og geti af þeim sökum ekki sótt vinnu, skal hann án tafar tilkynna það símleiðis til leiðtoga. Auk þess ber að tilkynna fjarvist til fjarvistarskráningar skv. reglum Fjarðaals, eða skila læknisvottorði. Þetta á við um allar veikindafjarvistir, hvort sem um er að ræða eigin veikindi eða veikindi barna.

Sinni starfsmaður ekki tilkynningaskyldur er litið svo á að um óleyfilega fjarvist sé að ræða. Ekki eru greidd laun fyrir óleyfilega fjarvist.

Fjarðaál getur krafist þess að trúnaðarlæknir félagsins staðfesti veikindi.

Fjarðaál getur óskað eftir vottorði trúnaðarlæknis félagsins um starfshæfni áður en starfsmaður hefur störf að nýju eftir veikindi sem varið hafa að lágmarki í 3 vikur samfellt til að tryggja öryggi og velferð starfsmanna þegar snúið er aftur til vinnu eftir veikindi.

Ef læknisvottorðs er krafist, skal það vera starfsmanni að kostnaðarlausu.

## 6.5 Slysatryggingar

### 6.5.1 Gildissvið og undantekningar

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

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

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

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

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

### 6.5.2 Vísitala og vísitölutenging bóta

Vátryggingafjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs, 658,3 fyrir september 2025 og breytast fyrsta dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnnar.

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 vísitölnnar frá slysdegi til uppgjörsdags.

## 6.6 Dánarbætur

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

Dánarbætur eru:

- 1. Ef hinn látni var ókvæntur/ógift og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri (67 ára eða eldri) kr. 2.987.419. Rétthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.
- 2. Ef hinn látni var ókvæntur/ógift en lætur eftir sig barn (börn) undir 18 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum (67 ára og eldri) kr. 8.964.373. Rétthafar þessara dánarbóta

eru foreldrar og börn. Taki báðir þessir aðilar bæt看ur, rennur 1/3 hluti bóta til foreldra en 2/3 hlutar bóta skiptast milli barna að jöfnu.

- **3.** Ef hinn látni var í hjúskap eða í skráðri, óvígðri sambúð eða í staðfestri samvist, eru bæt看ur til maka kr. 14.629.005. Réttthafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðar-/samvistaraðili.
- **4.** Til hvers ólöggráða barns sem hinn látni fór með forsjá með eða greiddi meðlag með samkvæmt barnalögum nr. 76/2003 skulu bæt看ur vera jafnháar heildarfjárhæð barnalífeyris skv. almannatryggingalögum hverju sinni, sem það hefði átt rétt til vegna andlátsins til 18 ára aldurs. Um er að ræða eingreiðslubæt看ur. Við útreikning bóta skal miðað við fjárhæð barnalífeyris á dánardegi. Bæt看ur til hvers barns skulu þó aldrei nema lægri fjárhæð en kr. 4.661.006. Skulu bæt看ur til barna greiddar út til þess sem fer með forsjá þeirra eftir andlát váttrygðs. Til hvers ungmennis á aldrinum 18-22 ára, sem áttu sama lögheimili og hinn látni og voru sannanlega á framfærslu hans skulu bæt看ur vera kr.1.165.251. Hafi hinn látni verið eini framfærandi barns eða ungmennis hækka bæt看ur um 100%.
- **5.** Með börnum í 2. og 4. lið er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpborn, börn sambúðaraðila og fósturbörn sem hinn látni var framfærsluskyldur við, sbr. 9. gr. barnalaga nr. 20/1992.
- **6.** Dánarslysabæt看ur greiðast einungis samkvæmt einum af töluliðum 1, 2 eða 3. Til viðbótar við bæt看ur skv. 2. og 3. tölulið geta komið bæt看ur samkvæmt 4. tölulið.

#### 6.6.1 Bæt看ur vegna varanlegrar örorku

Bæt看ur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli læknisfræðilegar afleiðingar slyss. Skal varanleg örorka metin til stiga samkvæmt töflu um miskastig, sem gefnar eru út af Örorkunefnd og skal matið miðast við heilsufar tjónþola eins og það er þegar það er orðið stöðugt. Grunnfjárhæð örorkubóta er kr. 26.567.726. Bæt看ur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að;

- fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 265.678.-
- fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 531.353.-
- fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 1.062.706.-
- bæt看ur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 73.061.035.-

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

#### 6.6.2 Bæt看ur 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. 58.236. á viku. Ef starfsmaður er vinnufær að hluta greiðast dagpeningar hlutfallslega.

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

#### 6.6.3 Önnur ákvæði

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

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

Ofangreind ákvæði um slysatryggingar og nýjar bótafjárhæðir taka til slysa sem verða eftir 1. Október 2025.



## 7 HEILSUVERND STARFSMANNA, ÖRYGGI, HLÍÐARBÚNAÐAR, HLÍÐARFÖT OG TJÓN Á FATNAÐI OG MUNUM

### 7.1 Heilsa og vinnuöryggi

Fjarðaal leggur mikla áherslu á heilsu og vinnuöryggi á vinnustaðnum. Er vinnustaðurinn reyk- og vímuefnalaus. Mun Fjarðaal gera viðeigandi ráðstafanir innan ramma laga og reglna til að tryggja að starfsmenn séu ekki undir áhrifum áfengis og vímuefna á vinnustað.

Við ráðningu starfsmanna fer fram heilsufarsskoðun. Regluleg heilsufarsskoðun starfsmanna skal fara fram eigi sjaldnar en einu sinni á ári eftir ákvörðun trúnaðarlæknis.

Heilsufarsskoðun er ætlað að sannreyna að starfsmaður hafi heilsu til starfa án þess að verða sjálfum sér eða öðrum til skaða. Skoðunin er framkvæmd af viðurkenndum heilbrigðissérfræðingum og mun skoðunin og meðferð persónuupplýsinga fara skv. lögum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og lögum um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga.

### 7.2 Öryggisbúnaður

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

Fjarðaal leggur starfsmönnum til hlífðarföt sem einungis er heimilt að nota á vinnustaðnum. Hlífðarföt skulu merkt hverjum starfsmanni og skilin eftir á vinnustaðnum í lok vinnudagsins til hreinsunar.

Starfsmönnum skulu lögð til verkfæri og vinnutæki þeim að kostnaðarlausu. Það er sameiginleg ábyrgð Fjarðaals og starfsmanna, að öll verkfæri og vinnutæki séu í góðu lagi, þannig að þau valdi ekki slyshættu.

Fjarðaal leggur starfsmönnum til, þeim að kostnaðarlausu, hlífðarbúnað svo sem hlífðarvettlinga, hlífðarsvuntur, öryggisbelti, öryggisgleraugu, öryggisgrímur, öryggishálma, öryggisskó og sokka, við þau störf þar sem slíks búnaðar er krafist samkvæmt öryggisreglum, enda er starfsmönnum skylt að nota hann.

Starfsmenn skulu fara vel með hlífar og hlífðarföt, verkfæri og öryggisbúnað sem Fjarðaal leggur þeim til. Allur fatnaður, vinnutæki, vinnutól og öryggisbúnaður er einungis ætlaður til notkunar á vinnustað og vegna vinnu hjá Fjarðaáli. Útbúnaði sem starfsmenn hafa fengið samkvæmt ákvæðum þessarar greinar skulu þeir skila er þeir hætta sem starfsmenn Fjarðaals.

### 7.3 Tjón á fatnaði og munum

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.

### 7.4 6.4 Sjúkragögn

Nauðsynleg sjúkragögn og lyf skulu vera tiltæk á vinnustað.

## 8 FÉLAGSGJÖLD, SJÚKRASJÓÐA-, ORLOFSSJÓÐA- OG LÍFEYRISSJÓÐAÐGJÖLD OG STARFSMENNTAGJÖLD

### 8.1 Félagsgjöld

Fjarðaal tekur að sér að innheimta félagsgjald starfsmanns til viðkomandi stéttarfélags í samræmi við samþykktir stéttarfélagsins.

### 8.2 Iðgjöld til sjúkra- og orlofssjóða

Í sjúkrasjóði viðkomandi stéttarfélaga greiðir Fjarðaal 1% af heildarlaunum starfsmanna.

Í orlofssjóði greiðir Fjarðaal samkvæmt ákvæðum almennra kjarasamninga Samtaka atvinnulífsins og hlutaðeigandi stéttarfélaga sem aðild eiga að samningi þessum.

### 8.3 Starfsmenntagjöld

Um gjöld til starfsmennta- og eftirmenntunarsjóða fer eftir almennum kjarasamningum Samtaka atvinnulífsins og hlutaðeigandi landssambanda.

Iðnaðarmenn skulu að auki eiga kost á að sækja af eigin frumkvæði fagtengd námskeið hjá viðurkenndum eftirmenntunarstofnunum til að þess að fylgjast með breytingum í sinni faggrein.

### 8.4 Iðgjöld í Starfsendurhæfingarsjóð

Fjarðaal greiðir 0,1% af öllum launum starfsmanna til Starfsendurhæfingarsjóðs sem starfar samkvæmt sérstöku samkomulagi aðila vinnumarkaðarins.

### 8.5 Iðgjöld til lífeyrissjóða

Iðgjöld til lífeyrissjóðs viðkomandi starfsgreinar eða starfshóps greiðist af öllu starfsfólki 16 ára til 70, sem tekur laun samkvæmt samningi þessum.

Iðgjöld af öllum launum er 12%. Starfsmaður greiðir 4% en Fjarðaal 8%.

Leggi starfsmaður a.m.k. 2% viðbótarframlag í séreignarsjóð skal mótframlag Fjarðaaís vera sama hlutfall allt að 4%.

Verði hækkun á iðgjöldum til lífeyrissjóða á samningstímanum í samningum SA við aðildarfélög ASÍ hækka iðgjöld til samræmis við það.

### 8.6 Skil á iðgjöldum

Félags-, sjúkra- og orlofssjóðsgjöldum skal skila mánaðarlega til hlutaðeigandi félags. Um skil á iðgjöldum til lífeyrissjóða vísast til samnings ASÍ og Samtaka atvinnulífsins frá 12. desember 1995 með síðari breytingum og reglugerða viðkomandi lífeyrissjóða.

## 9 STARFSMENNTAMÁL

### 9.1 Námskeiðshald

Aðilar munu nýta sér þær endurmenntunarstofnanir í þjóðfélaginu sem fyrir hendi eru á hverjum tíma, auk þess sem haldin verða námskeið innan Fjarðaáls ýmist með leiðbeinendum utan að eða undir handleiðslu stjórnenda og annarra starfsmanna Fjarðaáls. Að jafnaði skal fjöldi félagsmanna hvors stéttarfélags sem sótt geta slík námskeið á sama almanaksári takmarkast við þriðjung miðað við 40 klst. námskeið. Komi upp ágreiningur um röð skulu viðkomandi framkvæmdastjóri og trúnaðarmaður fjalla um hann.

### 9.2 Námskeiðsgjöld og launagreiðslur

Sitji eða sæki starfsmaður námskeið í frítíma eða á frívakt skal greiðslum fyrir sókn námskeiða haga þannig að fyrir hvern 8 klst. námskeiðshluta greiðist 1/21,67 hluta reglulegra mánaðarlauna og hlutfallslega eftir lengd námskeiða. Fjarðaal greiði námskeiðsgjöld.

### 9.3 Stóriðjuskóli Fjarðaáls

Stóriðjunámið er formlegt nám og er tilgangur þess að auka verðmætasköpun og styrkja samkeppnisstöðu stóriðjufyrirtækja, auka öryggi við vinnu, auka starfs- og samskiptahæfni, auðvelda innleiðingu breytinga, auka starfsánægju og gera vinnustaðinn eftirsóknarverðari. Markmiðið er að dýpka þekkingu starfsmanna í fögum sem tengjast starfinu og auka sjálfskraust fólks og getu til að mennta sig frekar. Námið verður að hluta metið til eininga í framhaldsskólakerfinu og nýttast þær einingar til frekara náms ef starfsmenn kjósa svo.

Nám í stóriðju er tvíþætt, það skiptist í grunnnám og framhaldsnám. Annars vegar er um að ræða grunnnám, þriggja anna þar sem hver kennslustund er 50 mínútur. Grunnnámið er 358 kennslustundir 50 mínútna langar, sem jafngildir 447,5 kennslustundum 40 mínútna löngum. Framhaldsnámið er fjórar annir, 462 kennslustundir 50 mínútna langar, sem jafngildir 577,5 kennslustundum 40 mínútna löngum. Allt námið telur því sjö annir.

Gert er ráð fyrir að á fyrstu önn sæki nemendur skipulagða kennslu, en á seinni önnum fækkar kennslustundum sem nemendur þurfa að sækja og í auknum mæli notast við dreifnámsfyrirkomulag. Gert er ráð fyrir að nemendur sæki námið að hluta til í eigin tíma og að hluta til í vinnutíma og greiðir Fjarðaal helming þeirra stunda sem starfsmaður þarf að sækja vegna námsins, eða 1/21,67 fyrir helming söttra kennslustunda, að jafnaði 16 vinnustundir á mánuði.

Grunnnámið er ætlað framleiðslustarfsmönnum eingöngu. Framhaldsnámið er ætlað iðnaðarmönnum og þeim sem hafa lokið grunnnáminu. Inntökuskilyrði til grunnnáms eru þau að framleiðslustarfsmenn eiga rétt á að sækja um grunnnámið hafi þeir starfað hjá Fjarðaáli í a.m.k. þrjú ár og einu gildir hvort þeir hafa starfað sem framleiðslustarfsmenn á vöktum eða í dagvinnu. Starfsmenn þurfa að skrifa stutta greinargerð á þar til gert umsóknareyðublað, umsókn sinni til stuðnings. Umsóknir verða teknar fyrir og ræddar á fundum með leiðtogum til að fá úr því skorið að viðkomandi sé vel að inngöngu í skólann kominn. Mikilvægt er að starfsmönnum sem sýnt hafa framfarir og staðið sig vel starfi, eru með góðar mætingar og sýna eindregin vilja til að starfa hjá Fjarðaáli til lengri tíma njóti þess þegar umsóknir þeirra eru teknar til umsagna. Að fengnum umsögnum leiðtoga fer endanlegt val á nemum fram í samráði við framkvæmdastjóra viðkomandi ferlis. Þá liggja til grundvallar öll gögn sem safnað hefur verið um mætingar, frammistöðu og starfsreynslu, auk greinargerðar frá starfsmanni. Sömu inntökuskilyrði eru fyrir framhaldsnámið. Þeir sem ljúka grunnnámskeiði geta hins vegar sótt um að komast á næsta framhaldsnámskeið sem haldið verður.

Framleiðslustarfsmenn hljóta launahækkun samkvæmt launatöflu í grein 2.1.1 og 2.1.2 að námi loknu og vottun á námslokum og skírteini frá kennara hefur verið afhent. Iðnaðarmenn og framleiðslustarfsmenn sem ljúka framhaldsnámi hljóta launahækkun að námi loknu samkvæmt launatöflu í greinum 2.1.1, 2.1.2, 2.1.5 og 2.1.6 og vottun á námslokum og skírteini frá kennara hefur verið afhent.

Stóriðjuskólinn er starfræktur í samvinnu við Austurbrú og Verkmenntaskóla Austurlands, sem annast kennslu í skólanum í samvinnu við fræðslustjóra Fjarðaáls. Sérfræðingar Fjarðaáls munu einnig koma að kennslunni sem og aðrir utanaðkomandi leiðbeinendur þar sem það á við.

#### 9.4 Iðnnemar

Fjarðaál tekur iðnnema til vinnustaðnáms skv. námskrá í viðkomandi grein og ber ábyrgð á að neminn fái þjálfun í öllum þáttum námsins.

Fjarðaál skal sjá til þess að allir iðnnemar fái eðlilegan tíma til æfinga til sveinsprófs.

Fjarðaál greiðir allan kostnað við sveinspróf þeirra iðnnema sem eru á samningi hjá Fjarðaáli.

## 10 RÁÐNINGARSAMNINGAR OG HLUTASTÖRF

### 10.1 Staðfesting ráðningar

Um staðfestingu ráðningar fer skv. samkomulagi Samtaka atvinnulífsins og ASÍ frá 10. apríl 1996 um skyldu vinnuveitanda að ganga frá skriflegum ráðningarsamningi eða skriflegri staðfestingu ráðningar við starfsmenn.

Brjóti atvinnurekandi gegn ákvæðum þessarar greinar getur það varðað hann skaðabótum.

### 10.2 Réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi

Starfsmenn sem vinna reglubundið hlutastarf (fyrirfram umsamið starf/starfshlutfall), hvort sem er hluta úr degi eða hlutastarf með öðrum hætti, skulu njóta sama réttar til greiðslu samningsbundinna og lögbundinna áunninna réttinda, svo sem um frídaga, veikinda- og slysdaga, uppsagnarfrests, starfsaldurshækkana, o.fl., og þeir sem vinna fullan vinnudag og skulu greiðslur miðaðar við starfshlutfall og venjulegan vinnudag viðkomandi starfsmanns.

Ef starfshlutfall starfsmanns í hlutastarfi er viðvarandi hærra en ráðningarsamningur segir til um mun Fjarðaal svo sem kostur er taka tillit til óska hans um breytingu á ráðningarsamningi hvað varðar starfshlutfall.

Nánar fer um starfsmenn í hlutastörfum samkvæmt samningi ASÍ og SA um hlutastörf og eftir því sem við á lögum um starfsmenn í hlutastarfi.

### 10.3 Tímabundin úrræði vegna skertrar starfsgetu

Fjarðaal vill auka sveigjanleika vinnutíma og vinnufyrirkomulags og þannig bæta aðstöðu þeirra sem tímabundið af einhverjum ástæðum hentar ekki að vinna í núverandi vinnufyrirkomulagi. Þannig vill Fjarðaal skapa jafnvægi milli eftirspurnar eftir dagvinnu og/eða hlutastörfum og þarfa Fjarðaaís fyrir vinnuframlag sem ekki er bundið við 24 tíma hringrás.

Með þessum sveigjanleika er gert ráð fyrir að útvega allt að 3-4 starfsmönnum störf við hæfi til skemmri tíma frá öðrum vinnustað á verksmiðjussvæðinu samkvæmt ábendingu trúnaðarlæknis Fjarðaaís, vegna skertrar starfsgetu á fyrri vinnustað, t.d. eftir slys eða veikindi eða af öðrum ástæðum. Um þennan hluta starfsmanna gildir að ef tilfærslan leiðir til lækkunar á launum kemur lækkunin ekki til framkvæmda fyrr en 6 mánuðir eru liðnir.

Fjarðaal mun einnig, hér eftir sem hingað til, leitast við að aðstoða starfsmenn sem ekki hentar að vinna hjá Fjarðaaáli að finna sér annan farveg með samvinnu við verktakafyrirtæki á svæðinu.

### 10.4 Tímabundnar ráðningar

Um tímabundnar ráðningar fer skv. lögun nr. 139/2003 um tímabundna ráðningu starfsmanna.

## 11 UPPSAGNARFRESTUR OG STARFSLOK

### 11.1 Reynslutími og uppsagnarfrestur

Uppsagnarfrestur er gagnkvæmur og skal hann vera ein vika m.v. vikuskipti á fyrstu þremur mánuðunum, sem er reynslutími, næstu níu mánuði skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 1 mánuður m.v. mánaðarmót, en eftir 12 mánaða starf skal uppsagnarfrestur vera þrír mánuðir m.v. mánaðarmót.

### 11.2 Starfslok

Við uppsögn starfsmanns eftir 10 ára starf hjá félaginu, skal uppsagnarfrestur vera 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir ef hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara.

### 11.3 Starfslok vegna langra fjarvista

Starfsmaður, sem fengið hefur veikindaforföll að fullu greidd samkvæmt 6. kafla og verið að því loknu frá vinnu vegna veikinda sem svarar uppsagnarfresti, telst að þeim tíma liðnum ekki lengur starfsmaður Fjarðaáls. Þegar starfsmaður hefur náð heilsu á ný skal honum gefinn kostur á starfi við sitt hæfi þegar slíkt starf losnar, enda hafi hann tilkynnt félaginu þegar hann varð vinnufær að nýju að hann sæktist eftir endurráðningu.

### 11.4 Riftun ráðningar / fyrirvaralaus uppsögn

Uppsagnarákvæði skv. kafla þessum gilda þó ekki ef starfsmaður sýnir vítaverða vanrækslu í starfi sínu, eða Fjarðaál gerist brotlegt gagnvart starfsmanni. Til vítaverðar vanrækslu telst í þessu sambandi m.a. ef starfsmaður mætir ítrekað of seint til vinnu sinnar, ítrekað eða langvarandi fjarvistir frá vinnu án leyfis eða gildra ástæðna, svo og ef starfsmaður óhlýðnast réttmætum fyrirmælum yfirmanns.

Brot á öryggisreglum sem stofna lífi og limum starfsmanna, svo og eignum Fjarðaáls í voða, skal varða brottvikningu án undangenginna aðvarana.

Trúnaðarmanni skal gefinn kostur á að kynna sér mál af þessu tagi.

Þegar kemur til uppsagnar starfsmanna þá skal að öllu jöfnu tilgreina ástæðu uppsagnar í uppsagnarbréfi.

### 11.5 Áunnin réttindi

Áunnin réttindi starfsmanna skulu haldast við endurráðningu innan eins árs. Á sama hátt skulu áunnin réttindi taka gildi á ný eftir eins mánaðar starf ef endurráðning verður eftir meira en eitt ár, en innan þriggja ára. Starfsmaður, sem unnið hefur eitt ár eða lengur samfelld hjá Fjarðaáli, skal á sama hátt njóta áunninna réttinda á ný eftir þriggja mánaða starf, ef til endurráðningar kemur eftir meira en þriggja ára starfshlé en þó innan fimm ára.

## 12 TRÚNAÐARMENN

### 12.1 Kosning trúnaðarmanna

Trúnaðarmenn eru sjö talsins kosnir af starfsmönnum. Þar af kjósa rafiðnaðarmenn einn trúnaðarmann, véliðnaðarmenn einn trúnaðarmann, framleiðslustarfsmenn tvo trúnaðarmenn og allir starfsmenn sem eftir þessum samningi vinna kjósa sameiginlega þrjá trúnaðarmenn. Að kosningu lokinni tilnefnið viðkomandi stéttarfélag trúnaðarmennina.

### 12.2 Störf trúnaðarmanna

Starfsmönnum er heimilt að snúa sér til trúnaðarmanna með hvers konar óskir og kvartanir viðvíkjandi vinnunni og öðru er þeir telja ábótavant, svo og með hugmyndir um atriði sem betur mættu fara. Að öðru leyti skulu trúnaðarmenn stuðla að sem eðlilegustu samstarfi innan fyrirtækisins 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 hlutaðeigandi yfirmann eða stjórnendur Fjarðaaíls til að ráða þeim til lykta. Skal trúnaðarmaður með vitund næsta yfirmanns, verja þeim tíma sem þörf krefur á vinnustað til trúnaðarmannastarfa sinna í þágu starfsmanna eða stéttarfélags og laun hans skerðast ekki af þeim sökum. Trúnaðarmaður sinnir sínum störfum í samráði við yfirmann og gerir yfirmanni grein fyrir þeim tíma sem fer í trúnaðarmannastörf.

### 12.3 Aðgangur að gögnum

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.

### 12.4 Aðaltrúnaðarmaður

Trúnaðarmenn skulu kjósa sér formann til tveggja ára úr sínum hópi. Formaður trúnaðarmanna er aðaltrúnaðarmaður starfsmanna.

Aðaltrúnaðarmaður hefur sama verkefni og trúnaðarmenn og tekur við málum, sem um semst milli þeirra og málefnum, sem varða verksvið fleiri en eins trúnaðarmanns.

### 12.5 Trúnaðarmannanámskeið

Trúnaðarmönnum skal gefinn kostur á að sækja viðurkennd námskeið og taka þátt í starfi trúnaðarmanna viðkomandi verkalýðsfélags, sem miða að því að gera þá hæfari í starfi. Hver trúnaðarmaður á rétt á að verja samtals tveimur vikum á ári án skerðingar á föstum launum, til þessara starfa.

### 12.6 Aðstaða trúnaðarmanna

Trúnaðarmenn hafa til umráða sameiginlega aðstöðu ásamt tölvu og síma. Þeir hafa einnig aðstöðu til fundarhalda í samráði við framkvæmdastjórn. Hver trúnaðarmaður skal hafa aðgang að læstri hirslu hver á sínum vinnustað.

### 12.7 Fundir á vinnustað

Aðaltrúnaðarmanni er heimilt að boða til fundar með einstökum hópum starfsmanna í samráði við stjórnendur Fjarðaaíls. Sé þess kostur skal halda fundina í tengslum við vaktskiptafundi. Aðaltrúnaðarmaður getur óskað þess að starfsmönnum stéttarfélaga sé heimil þátttaka. Um aðra þjónustu stéttarfélaga við starfsmenn á vinnustað fer skv. samkomulagi.



## 12.8 Öryggistrúnaðarmenn

Um kosningu öryggistrúnaðarmanna og starfssvið þeirra fer skv. lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.

Fjarðaal skal sjá um að öryggistrúnaðarmenn fái viðeigandi fræðslu og þjálfun með því að sækja námskeið varðandi aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum sem gera þeim kleift að afla sér grunnþekkingar á málum er snerta aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á viðkomandi vinnustað. Hver öryggistrúnaðarmaður á rétt á að verja samtals tveimur vikum á ári án skerðingar á föstum launum, til þessara starfa.

## 12.9 Þátttaka trúnaðarmanna í nefndarstarfi

Tryggja skal aðkomu trúnaðarmanna í nefndum sem stofnaðar eru og varða málefni starfsmanna.



## 13 GILDISTÍMI O.FL.

### 13.1 Gildistími

Samningur þessi gildir frá og með 1. mars 2025 til 28. febrúar 2029 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar. Fylgiskjöl þau, sem fylgja samningi þessum, eru hluti hans.

Kjarasamningur þessi er vinnustaðasamningur í skilningi 4. mgr. 5. gr. laga nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur. Um endurnýjun hans fer skv. viðræðuáætlun sem fylgir samningi þessum og telst hluti hans.

Verði tafir á gerð nýs samnings, mun launaliður hans gilda frá 1. mars 2029 komi ekki til boðunar vinnustöðvunar.

### 13.2 Endurskoðunarákvæði

Ekki eru endurskoðunarákvæði á samningstímanum.

### 13.3 Takmörkun á rétti til vinnustöðvunar

Stéttarfélögin skuldbinda sig til þess að grípa ekki til samúðarverkfalla né annarra aðgerða sem raskað gætu starfsemi félagsins á gildistíma samningsins. Félagið skuldbindur sig til þess að grípa ekki til verkbanns á sama tíma.

### 13.4 Ákvæði um vinnustöðvun

Stéttarfélögin og Fjarðaal munu taka upp viðræður um kjarasamninga minnst átta vikum áður en gildistíma samnings lýkur. Náist samningar ekki og stéttarfélögin meti fundi árangurslausa, þrátt fyrir milligöngu ríkissáttasemjara, hafa félögin heimild til að boða til verkfalls skv. lögum nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeildur, með eftirfarandi takmörkunum.

Boðað verkfall komi fyrst til framkvæmda 6 mánuðum eftir að boðunin hefur verið samþykkt í atkvæðagreiðslu.

- Á þeim tíma munu stéttarfélögin og Fjarðaal setja upp samningaáætlun í samvinnu við ríkissáttasemjara og vinna að lausn deilunnar.
- Unnið verði að undirbúningi niðurkeyrslu af hendi Fjarðaaís og skipulag við það útbúið.
- Verði boðað til vinnustöðvunar fellur ákvæði um afturvirkni nýs samnings úr gildi.

Þegar boðað verkfall kemur til framkvæmda mun niðurkeyrsla og stöðvun kera verða framkvæmd á allt að þriggja mánaða tímabili samkvæmt áætlun Fjarðaaís. Fjarðaal mun með a.m.k. tveggja vikna fyrirvara áður en verkfall á að koma til framkvæmda tilkynna stéttarfélögunum um hvernig dregið verður úr framleiðslu og öðrum verkefnum og hvaða starfsmenn fara í verkfall í viku hverri. Fjarðaal er heimilt að endurskoða reglulega þá áætlun.

### 13.5 Atkvæðagreiðsla um samninginn

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp á lögformlegan hátt, sbr. 5. gr. laga nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur, með síðari breytingum. Atkvæðisrétt um samning þennan eiga starfsmenn Fjarðaaíls sem heyra undir gildissvið samningsins og eru fullgildir félagar í hlutaðeigandi félögum.

Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl.16:00 þann 1. október 2025 skoðast hann samþykktur.

Reyðarfjörður, 19. september 2025

f. h. Alcoa Fjarðaaíls sf

f.h AFLs Starfsgreinafélags / Rafiðnaðarsambands Íslands

## 14 FYLGISKJÖL OG BÓKANIR

### 14.1 Fylgiskjal 1 - Störf innan samningssviðs

Til nánari skýringar á grein 1.1 um samningssvið kjarasamningsins. Greinin er svohljóðandi:

„Kjarasamningur þessi tekur til starfsmanna Alcoa Fjarðáals sf. sem vinna við framleiðslu- og viðhaldsstörf í verksmiðju félagsins á Reyðarfirði.“

Við upphafsdag kjarasamnings heyrta eftirtalin störf undir gildissvið samningsins:

- Framleiðslustarfsmaður
- Stóriðjutæknir
- Iðnaðarmaður í viðhaldsstarfi
- Iðnaðarmaður í viðhaldsstarfi með seinni hluta stóriðjuskóla
- Iðnnemi
- Umhverfistæknir
- Sérhæfð framleiðslustörf
- Ástandsgreinir

Fjarðaal er fyrirtæki í þróun og því fylgir mótun nýrra hlutverka og starfa. Fjarðaal áskilur sér rétt til að stofna til nýrra starfa og fella undir samninginn verði starfið augljóslega tengt við framleiðslu- eða viðhaldsverk en utan samnings ella, í samræmi við grein 1.1.

### 14.2 Viðræðuáætlun fyrir næsta kjarasamning

Eins og fram kemur í kafla 13.1 gildir kjarasamningurinn til 28. febrúar 2029. Aðilar eru sammála um að hefja vinnu við gerð nýs kjarasamnings í byrjun september 2028 og fylgja sambærilegri viðræðuáætlun og gert var við vinnslu þessa kjarasamnings.

### 14.3 Bókun með samningi frá 2006 um verktaka og þjónustufyrirtæki

Fjarðaal leggur mikla áherslu á að undirverktakar og þjónustufyrirtæki fylgi í hvívetna lögum og kjarasamningum. Ef upp kemur grunur um að réttur sé brotinn á erlendum starfsmönnum mun Fjarðaal hafa fullt samstarf við samráðsnefnd ASÍ og SA um málefni útlendinga og Vinnumálastofnun svo upplýsa megi um launakjör og krefjast leiðréttinga.

### 14.4 Bókun varðandi óvinnufærni vegna veikinda

Aðilar eru sammála um að, auk veikinda og slysatilvika, verði veikindaréttur samkvæmt samningi þessum virkur þurfi starfsmaður að gangast undir aðkallandi og nauðsynlega lækniaðgerð til að draga úr eða eyða afleiðingum sjúkdóms sem fyrirsjáanlegt er að leiði til óvinnufærni.

Ofangreind skilgreining felur ekki í sér breytingu á sjúkdómshugtaki vinnuréttar eins og það hefur verið túlkað af dómstólum. Þó eru aðilar sammála um að aðgerðir sem starfsmaður þarf að gangast undir, til að bæta úr afleiðingum slyss við vinnu, leiði einnig til þess að veikindaréttur skv. samningi þessum verði virkur.

### 14.5 Bókun um skilmála váttryggingafélaga

Samningsaðilar munu skoða, með þátttöku váttryggingafélaganna, hvort skilmálar sem gilda um váttryggingu þeirra, séu í fullu samræmi við samning þennan.

#### 14.6 Bókun um tímabundin úrræði vegna starfsmanna sem koma úr fæðingarorlofi

Aðilar eru sammála um mikilvægt sé að auka sveigjanleika vinnutíma og vinnufyrirkomulags þ.a. þeir starfsmenn sem snúa til baka úr fæðingarorlofi eigi möguleika á starfi sem hentar fjölskylduaðstæðum til skemmri tíma og bæta þannig aðstöðu þeirra sem tímabundið af einhverjum ástæðum hentar ekki að vinna í núverandi vinnufyrirkomulagi. Þannig vill Fjarðaal skapa jafnvægi milli eftirspurnar eftir dagvinnu og/eða hlutastörfum og þarfa Fjarðaaís fyrir vinnuframlag sem ekki er bundið við 24 tíma hringrás.

Á þessari stundu liggur ekki ljóst fyrir hvaða möguleikar eru á að skapa störf sem uppfylla framangreindar þarfir, en Fjarðaal lýsir yfir eindregnum vilja til að koma til móts við þarfir þeirra starfsmanna sem snúa til baka úr fæðingarorlofi.