

Samkomulag um framlengingu kjarasamnings milli
Samtaka atvinnulífsins (SA) vegna Rio Tinto á Íslandi hf. (ISAL) annars vegar og
Verkalýðsfélagsins Hlífar og VR hins vegar.

1. gr.

Samningstími

Síðastgildandi kjarasamningur aðila framlengist til 30. júní 2020 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar. Samningurinn framlengist til 31. mars 2021 ef skilyrði eru uppfyllt skv. viðauka 3.

2. gr.

Launabreytingar

	1.6.2019	1.3.2020
11	282.738	300.013
12/121	312.425	331.515
122	342.113	363.016
13	345.230	366.324
14	357.313	379.145
15	375.179	398.102
16	390.186	414.026

Vegna breytinga á launatöflu sem tók gildi þann 1. júní 2019 verða öll laun þeirra sem eru við störf 1. mars 2020 uppreiknuð miðar við nýja töflu frá 1. júní 2019 til 1. mars 2020.

Innágreiðsla sem samið var um kemur til frádráttar í þessu uppgjöri.

Starfsmenn sem þiggja laun þann 1. mars 2020 samkvæmt flýttum starfslokum fá leiðréttingu miðað við meðallaun mars 2020 með þeirri hækkun sem kom 1. júní 2019.

Fatapeningar, ónæðisálag og greiðsla fyrir slökkvilið mun í þessum samningi hækka um 2,5% þann 1. júní 2019.

3. gr.

Bónusar

Gr. 3.11 Nýtingar og gæðabónus

3.11.1 Rafgreining

Markmið bónussins er að umbuna starfsmönnum fyrir þátttöku í lágmarkun á þekjuopnun. Bónusinn byggir á mælingum á meðal þekjuopnun, tekið er meðaltal allra kerskála yfir einn mánuð. Lækkun meðal þekjuopnunartíma úr 18 mín. niður í 10 mín á mánuði gefur bónus á bilinu 0-2% á tímabilinu.

3.11.3 Viðhaldssvið

fyrsta undirgrein:

- Hlutfall skipulagðrar viðhaldsvinnu: Aukning þessa hlutfalls úr 60% í 75% (hlutfall mælt mánaðarlega af skráðum tímum) gefur bónus á bilinu 0-1%.

3.12 Umbræðslubónus

Markmið bónussins er að umbuna starfsmönnum fyrir þátttöku í umbræðslu aðkeypts fastmálms. Bónusinn byggir á heildarmagni af aðkeyptum fastmálmi sem bræddur er í Steypuskálanum yfir einn mánuð. Umbræðsla á bilinu 800t til 3.000t. á mánuði gefur bónus á bilinu 0-2%

3.13 Tjónabónus

Markmið bónussins er að umbuna starfsmönnum fyrir þátttöku í lækkun tjónakostnaðar. Með tjónakostnaði er átt við kostnað við lagfæringu á búnaði eða tæki sem hefur orðið fyrir skaða eða skemmda af völdum árekstrar, rangrar notkunar eða augljósra mistaka vegna viðhalds eða vinnu. Ef utanaðkomandi aðili sammingsins veldur tjóni á búnaði eða tæki ISAL skal það frádregið frá tjónakostnaði sem fellur undir bónusa. Tjónakostnaður er skráður í verkþókhald ISAL og verkbeiðnir flokkaðar sérstaklega sem viðgerð vegna tjóns. Starfsmenn ISAL sem gera tilkynningar og verkbeiðnir sjá um að flokka beiðnir og skrá sem tjón þegar það á við hverju sinni. Komi upp vafi eða ágreiningur um skilgreiningu á tjóni skal bónusnefnd ISAL skv. grein 3.16 taka málið til afgreiðslu.

3.13.1 Þekjutjón

Bónusinn byggir á heildartjónakostnaði sem skráður er í verkþókhaldi ISA á þekjur. Lækkun kostnaðar úr 8 m.kr. niður í 1 m.kr. á mánuði gefur bónus á bilinu 0-2%.

Viðmið tjónakostnaðar breytist í febrúar ár hvert miðað við breytingu launataxta 14. launaflokks, 50%, og vísitölu neysliverðs án húsnæðis, 50%, m.v. breytingu síðustu 12 mánaða.

3.13.2 Tjón á fartækjum

Bónusinn byggir á heildartjónakostnaði sem skráður er í verkþókhaldi ISAL á fartæki. Lækkun kostnaðar úr 5 m.kr. niður í 0,5 m.kr. á mánuði gefur bónus á bilinu 0-2%. Viðmið tjónakostnaðar breytist í febrúar ár hvert miðað við breytingu launataxta 14. launaflokks, 50%, og vísitölu neysliverðs án húsnæðis, 50%, m.v. breytingu síðustu 12 mánaða. Bónusinn miðast við lokaðar verkbeiðnir í mánuðinum á undan.

3.15 Tryggingarákvæði

Greinin breytist og verður svohljóðandi:
Greiðsla fyrir bónusa verður að lágmarki 3,5%.

Ný grein:

3.16 Bónusnefnd

Skipaðir eru tveir fulltrúar frá starfsmönnum og tveir frá ISAL í bónusnefnd. Markmið nefndarinnar er að yfirfara og fylgjast með þróun bónusa og leysa úr vafaatriðum sem kunna að koma upp. Nefndin skal funda þegar annar hvor sammingsaðili óskar þess.

4. gr.

Orlofs- og desemberuppbót

Grein 3.1.4 hljóði svo:

Starfsmaður sem í apríllok hefur unnið samfleytt hjá ISAL í eitt ár eða lengur skal fá greidda orlofsuppbót og starfsmaður sem í nóvemberlok hefur unnið samfleytt hjá ISAL í eitt ár eða lengur skal fá greidda desemberuppbót. *Orlofs- og desemberuppbót skal nema hálfum byrjunarlaunum 14 launaflokks með ferðapeningum.* Orlofsuppbótin kemur til greiðslu með

maílaunum og desemberuppbótin með nóvemberlaunum. Starfsmenn með skemmri starfstíma og þeir sem ráðnir eru í hlutastarf fá hlutfallslegar greiðslur að undanskildum þeim sem starfa samkvæmt fylgiskjali (19) sjá lið 6.2.

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

5. gr.

Sérstakur lífeyrir við flýtt starfslok

Grein 6.3 breytist:

Breyting á fjórða lið 1. mgr.

Hafi starfsmaður verið það lengi fjarverandi frá vinnu vegna veikinda eða slyss að starfslok verða skv. 4. mgr. gr. 7.5., og sýnt þykir að hann muni ekki ná heilsu á ný, *skal hann eiga rétt á sérstökum lífeyri í allt að þrjú ár* enda séu eftirfarandi skilyrði uppfyllt:

Undirgrein við fjórða lið:

Hann njóti enn veikindalaunagreiðslna frá ISAL skv. gr.,5.1.1 eða 5.1.2 þegar 62 ára aldri er náð og hann hafi fullnýtt rétt sinn til greiðslna úr sjúkrasjóði stéttarfélags.

Breyting á 7. mgr.

Núverandi texti fellur út: Sérstakur lífeyrir starfsmanns sem gegndi hlutastarfi getur ekki orðið hærri en mánaðarlaun hans voru í hlutastarfinu.

Ný mgr. hljóðar svo:

Starfsmaður sem gegnir hlutastarfi, öðru en samkvæmt fylgiskjali 19, öðlast rétt til sérstaks lífeyris í sama hlutfalli og starfshlutfallið hans hefur verið að meðaltali hjá ISAL. Starfsmenn sem hafa starfað í 100% starfshlutfalli samfleytt í 15 ár öðlast 100% rétt á sérstökum lífeyri og verður sá réttur þá ekki hlutfallaður þegar að töku lífeyris kemur.

6. gr.

Reglur um rétt til styttri vinnuskyldu

Fylgiskjal 19

Breyting á 1. mgr.

Sama rétt eiga starfsmenn við 55 ára aldur eftir að minnsta kosti 24 ára samfelldt starf hjá ISAL, þó að hámarki sem nemur styttingu á vinnuskyldu um einn mánuð á ári.

7. gr.

Breytingar á texta

Sjá viðauka 1

8. gr.

Hagvaxtar- og kaup-taxtauki

Ákvæði um hagvaxtarauka og kauptryggingu vegna launaþróunar er fram koma í almennum kjarasamningum dags 3.apríl 2019 gilda fyrir þennan samning að því marki sem gildistími hans nær.

9. gr.
Afgreiðsla kjarasamningsins

Tilkynna skal um afgreiðslu kjarasamningsins fyrir kl. 12 þann 27. mars 2020.

F.h. Hlífur og VR

F.h. SA vegna ISAL

Viðauki 1

Breytingar á texta

1. Grein 2.4.8

Önnur málsgrein hljóði svo:

Vika í ofangreindum skilningi er frá kl. 08:00 á föstudegi til kl. 07:59 næsta föstudag á eftir. Bókun í fylgiskjali 42 um „Uppfærslu tímaskráningarkerfis“ fellur brott

Þriðja málsgrein hljóði svo:

Trúnaðarmenn eiga rétt á öllum upplýsingum um viðverutíma strfsmanna ef viðkomandi starfsmaður samþykkir

2. Grein 3.1.5 - Greiðsla launa

Breytingar á launum starfsmanna taka gildi frá og með næstu mánaðarmótum.

3. Grein 3.7.4

Sé starfsmaður endurráðin eftir 3 ár en innan 5 ára... breytist í „Sé starfsmaður endurráðin eftir 3 ár en innan 7 ára...“

Fella út grein 3.7.5

4. Kafli 4.5 – Veikindi í orlofi

Veikist starfsmaður í orlofi innanlands, í landi innan EES svæðisins, Sviss, Bandaríkjunum eða Kanada það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal hann á fyrsta degi tilkynna það ISAL t.d. með símskeyti, rafpósti eða á annan sannanlegan hátt nema force major 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.

Undir framangreindum ástæðum 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 að sérstaklega standi á.

Sömu reglur og ofangreindir gilda um slys í orlofi.

5. Grein 5.1.1.

Fyrsta málsgrein

Í stað „...fyrir hvern byrjaðan mánuð...“ komi „...fyrir hvern unnin mánuð...“

6. Grein 5.2

Fella út lið 3 um reglulegt heilsufarseftirlit

7. Grein 7.3

Fyrsta málsgrein, við bætist „vinnuföt“

„...ISAL leggur starfsmönnum til, þeim að kostnaðarlausu hlífðarbúnað og vinnuföt...“

Þriðja málsgrein hljóði svo:

Þetta skerðir ekki rétt manna til afhendingar sérstakra vinnufata við einstaklega óhreinleg störf.

Um einstök framkvæmdaatriði og tegund vinnufatnaðar sem notuð eru á hverjum vinnustað er

vísað í öryggisreglur á innraneti fyrirtækisins. Þar má finna hvaða fatnaður er útvegaður hverju

sinni. Í stað vinnufata fá starfsmenn sem vinna samkvæmt gr. 2.5.15 kr. 8.881 á hverjum mánuði í

fatapeninga. Þessi upphæð hækkar með sama hætti og grunnlaun.

Áttunda málsgrein- upphæð breytist.

Í stað nærfatnaðar fá allir starfsmenn greidda fatapeninga, kr. 2.770 á mánuði....

Fylgiskjal 7 (hlífðarföt) falli brott.

8. Fylgiskjal 5
Gr. 2 „Vetrarorlof skal eigi síðar en 15.febrúar ár hvert“ – fellur út í staðinn kemur ný málsgrein eftir málsgrein 5 og verður hún þá eftirfarandi.
Sumar-, vetrar- og haustorlof er úthlutað 1.maí ár hvert.
Sjá viðmiðunartímabili í vaktatöflum í viðauka 2
9. Fylgiskjal 6.6.
Leiðrétta vaktatöflu þannig að hópar 1 og 2 vixlist vikulega milli A og B vakta.
10. Fylgiskjal 8
Uppfæra nöfn trúnaðarmanna
11. Fylgiskjal 9
4.Málsgrein – Ný grein „Greiðslur“
Föst árgreiðsla fyrir að vera í slökkviliði ISAL er kr. 139.595 og breytist síðan eins og grunnlaun. Greiðsla ársupphæðar skal fara fram í tvennu lagi, þ.e. helmingur með apríllaunum og helmingur með októberlaun ár hvert og er greitt fyrir næsta 6 mánaða tímabil á undan. Gegn árgreiðslu taka slökkviliðsmenn að sér að vera í liðinu í ár frá apríl til og með mars, en uppsagnafrestur skal þó vera 3 mánuðir innan þess tíma.
Auk þess skal greiða yfirvinnu fyrir æfingar sem starfsmaður sækir.
12. Fylgiskjal 30
Fella út fylgiskjal 30.
13. Fylgiskjal 34
Fella út fylgiskjal 34 og nú grein komu 7.16.6

Stóriðjuskólinn

Markmið Stóriðjuskólans er að auka verðmætasköpun og samkeppnisfærni, auðvelda innleiðingu breytinga og gera vinnustaðinn eftirsóknarverðari. Námið er hugsað til að efla þekkingu, öryggi starfsfólks og starfsánægju og auka möguleika þess á starfsmenntun og þróun í starfi.

Það er í höndum fyrirtækisins að ákveða hvort og hvaða nám er boðið upp á hverju sinni í Stóriðjuskólanum

Námið skiptist upp í grunn- og framhaldsnám.

Gengið er út frá því að námið fari að hluta til fram í vinnutíma og að hluta til í eigin tíma starfsmanna. ISAL greiðir fyrir helming viðverutíma sem lendir utan vinnutíma. Takmarka má fjölda þeirra starfsmanna sem þannig geta samtímis verið í starfsnámi til þess að komast hjá röskun í rekstri. Starfsmenn skuldbinda sig til að vinna hjá fyrirtækinu í eitt ár eftir að námi þeirra lýkur annað hvort í grunn- eða framhaldsnáminu.

Grunnnám (Stóriðjugreinar)

Rétt til að sækja um starfsnám stóriðjugreina hafa allir almennir starfsmenn utan iðnaðarmanna, sem starfað hafa hjá ISAL í 3 ár. Námið skiptist í 3 annir, 325 kennslustundir sem lýkur með prófi. Nemendur útskrifast sem stóriðjugreinar með starfsnámsbréfi ef þeir hafa staðist próf og mætingarskyldu.

Eftir útskrift hækka starfsmenn 11. launaflokks um einn launaflokk. Starfsmenn 12. eða 13. launaflokks hækka um sömu krónutölu og er á milli 11. og 12 launaflokks.

Framhaldsnám (Áliðjugreinar)

Rétt til að sækja um starfsnám áliðjugreina hafa stóriðjugreinar og starfsmenn sem lokið hafa iðnskólaprófi með sveinsprófi og starfað hafa hjá ISAL í 3 ár. Námið skiptist í þrjár annir, 448 kennslustundir sem lýkur með prófi. Nemendur útskrifast sem áliðjugreinar með starfsnámsbréfi ef þeir standast próf og mætingarskyldu. Eftir útskrift hækka laun um 4%.

14. Fylgiskjal 38
Fella út fylgiskjal 38, og bókun 3 fer inn sem kafli 2.8.3 og bókun 4 fer inn sem kafli 2.8.4
15. Fylgiskjal 41
Fella út bókun 2, 3 og 4.

16. Fylgiskjal 43 fellur brott.

Viðauki 2

Taka fría í vaktatöflum

Fylgiskjal 6.1

Vaktatafla skv. gr. 2.5.1

<u>Taka fría:</u>	<u>Eftir 1 ár starf</u>	<u>Eftir 3 ára starf</u>
Sumarorlofs á tímabili u.þ.b 15.05- 31.08	18 vaktir	18 vaktir
Annað orlof á tímabili u.þ.b 1.9 - 14.5	3,5 vaktir	6 vaktir
Árlegar skilavaktir	201,5 vaktir	199 vaktir
Nema 55 ára og eldri	199,5 vaktir	197 vaktir

Fylgiskjal 6.2, 6.3 og 6.4

Vaktatafla skv. gr. 2.5.2, 2.5.3 og 2.5.4

<u>Taka fría:</u>	<u>Eftir 1 ár starf</u>	<u>Eftir 3 ára starf</u>
Sumarorlofs á tímabili u.þ.b 15.05- 31.08	24 vaktir	24 vaktir
Annað orlof á tímabili u.þ.b 1.9 - 14.5	7,5 vaktir	11 vaktir
Árlegar skilavaktir	211,5 vaktir	208 vaktir

Fylgiskjal 6.5

Vaktatafla skv. gr. 2.5.5

<u>Taka fría:</u>	<u>Eftir 1 ár starf</u>	<u>Eftir 3 ára starf</u>
Sumarorlofs á tímabili u.þ.b 15.05- 31.08	25 vaktir	25 vaktir
Annað orlof á tímabili u.þ.b 1.9 - 14.5	5 vaktir	8 vaktir
Aukafrídagar að meðaltali á ári	10 vaktir	10 vaktir
Árlegar skilavaktir	220 vaktir	217 vaktir

Fylgiskjal 6.6

Vaktatafla skv. gr. 2.5.6

<u>Taka fría:</u>	<u>Eftir 1 ár starf</u>	<u>Eftir 3 ára starf</u>
Sumarorlofs á tímabili u.þ.b 15.05- 31.08	25 vaktir	25 vaktir
Annað orlof á tímabili u.þ.b 1.9 - 14.5	17 vaktir	20 vaktir
Árlegar skilavaktir	218 vaktir	215 vaktir

Fylgiskjal 6.7

Vaktatafla skv. gr. 2.5.10

<u>Taka fría:</u>	<u>Eftir 1 ár starf</u>	<u>Eftir 3 ára starf</u>
Sumarorlofs á tímabili u.þ.b 15.05- 31.08	21 vaktir	21 vaktir
Annað orlof á tímabili u.þ.b 1.9 - 14.5	15,5 vaktir	19 vaktir
Árlegar skilavaktir	145,5 vaktir	142 vaktir

Fylgiskjal 6.8

Vaktatafla skv. gr. 2.5.19

<u>Taka fría:</u>	<u>Eftir 1 ár starf</u>	<u>Eftir 3 ára starf</u>
Sumarorlofs á tímabili u.þ.b 15.05- 31.08	24 vaktir	24 vaktir
Annað orlof á tímabili u.þ.b 1.9 - 14.5	10 vaktir	13 vaktir
Árlegar skilavaktir	226 vaktir	223 vaktir

Fylgiskjal 6.9

Vaktatafla skv. gr. 2.5.20

<u>Taka fría:</u>	<u>Eftir 1 ár starf</u>	<u>Eftir 3 ára starf</u>
Sumarorlofs á tímabili u.þ.b 15.05- 31.08	24 vaktir	24 vaktir
Annað orlof á tímabili u.þ.b 1.9 - 14.5	7,5 vaktir	11 vaktir
Árlegar skilavaktir	211,5 vaktir	208 vaktir

BÓKANIR

Bókun um vinnufyrirkomulag á rannsóknarstofu

Aðilar útfæra nýtt vinnufyrirkomulag fyrir rannsóknarstofu og bætist þá við gr. 2.5.16: Dagvinna 7 daga vikunnar. Til samræmis bætist við ný vaktatafla í fylgiskjal 6.

Laun iðnnema

Vegna breyting á einingum yfir í feiningar verður tafla í grein 3.9.1 uppfærð þannig að hlutfall launa iðnnema muni miðast við sambærilegar feiningar og var einingar áður. Þessar breytingar eiga ekki að leiða til lækkunar launa iðnnema.

Viðauki 3

Launbreyting júlí 2020

1. Kjarasamningur þessi framlengist til 31. mars 2021 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í þessum viðauka felast ef eftirfarandi skilyrði er uppfyllt:

Rio Tinto á Íslandi á í samningaviðræðum við Landsvirkjun um nógildandi raforkusamning milli fyrirtækjanna. Ef þær viðræður skila þeim árangri að skrifað verður upp á breytingu á núverandi raforkusamningi eða skrifað undir nýjan raforkusamning fyrir 30. júní 2020 framlengist kjarasamningur milli aðila til 31. mars 2021.

2. Launabreytingar 1. júlí 2020

	1.7.2020
11	324.013
12/121	355.515
122	387.016
13	390.324
14	403.145
15	422.102
16	438.026

Fatapeningar, ónáðisálag og greiðsla fyrir slökkvilið hækkar um 2,5% þann 1. júlí 2020. Hækkanir á launatöflu og ofangreindum liðum verða reiknaðar frá 1. júní 2020 taki viðauki þessi gildi

3. Breytt ákvæði um skráningu vinnutíma tekur gildi 1. júlí 2020

2. málsgrein í grein 2.1 hljóði svo:

Komi starfsmaður of seint til vinnu á hann ekki kröfu á launum fyrir þann fjórðung klukkustundar, sem hann mætti í, né þann tíma, sem áður er liðinn. Vanrækt fyrsta 1/2 klukkustund að morgni eða hluti úr henni dregst frá launum á yfirvinnulaunum. Þegar starfsmaður er kvaddur til vinnu, sem ekki er í beinu samhengi við daglega vinnu hans, skal hann fá greidd laun fyrir a.m.k. 4 klst. Vegna útkalls um helgar og á frídögum greiðast minnst fjórar klst., nema reglulegur vinnutími hefjist innan 4 klst.

Ef starfsmaður er beðinn að vinna yfirvinnu þegar minna en 1 klst er til loka dagvinnu eða vaktar skal greiða 1 klst á yfirvinnulaunum umfram þann tíma sem unnið er ef unnið er 3 klst eða minna.

Þetta á þó ekki við um starfsmenn á kallvöktum sem alla jafna er ekki falin yfirvinna þær vikur sem þeir sinna kallvakt. Gerist það engu að síður skal greiðsla til þeirra vera a.m.k. 4 klst. (Breyting skáletruð)

4. Bókun vegna vinnutímastyttingar

Á samningstímanum munu aðilar greina vinnutíma starfsmanna og leggja drög að útfærslu vinnutíma sem felur í sér að virkur vinnutími starfsmanna ISAL verði sá sami og samið hefur verið um á almennum markaði í hverri starfsgrein. Hefja skal þessa

vinnu eigi síðar en 1. september 2020 og við það miðað að niðurstaða um útfærslur liggja fyrir í síðasta lagi 1. janúar 2021 og vinnutímastyttingin taki gildi í upphafi næsta samningstímabils.

5. Ef ekki verður af undirskrift milli Rio Tinto á Íslandi og Landsvirkjunar vegna raforkusamnings tekur þessi viðauki ekki gildi og gildir þá þessi kjarasamningur til 30. júní 2020.