

**SÉRKJARASAMNINGUR**  
milli  
**Framsýnar, stéttarfélags og Þingiðnar**  
og  
**Samtaka atvinnulífsins vegna PCC BakkiSilicon hf.**

**1. gr.**

Sérkjarasamningur þessi gildir fyrir félagsmenn Framsýnar og Þingiðnar sem sinna störfum við framleiðslu og viðhald í verksmiðju PCC á Bakka.

Við upphaf ráðningar skal gerður skriflegur ráðningarsamningur við starfsmann sem byggir á samningi þessum og aðalkjarasamningi SA og Framsýnar vegna framleiðslustarfsmanna og SA og Þingiðnar vegna iðnaðarmanna.

**2. gr.**

**Mánaðarlaun**

Framleiðslustarfsmenn

Um laun framleiðslumanna fer skv. launatöflu sem fylgir samningi þessum.

Iðnaðarmenn

Um laun iðnaðarmanna fer skv. launatöflu sem fylgir samningi þessum.

Launabreytingar

Mánaðarlaun fyrir dagvinnu skulu að lágmarki taka þeirri almennu launahækkun sem samið hefur verið um í aðalkjarasamningum SA og Framsýnar / Þingiðnar.

**3. gr.**

**Vinnutími**

Virkur vinnutími er 37 klst. og 5 mín. að meðaltali á viku eða 160 klst. og 40 mín. á mánuði m.v. meðalmánuð. Greiddir tímar með neyslhléum eru 40 klst. að meðaltali á viku eða 173,33 klst. á mánuði m.v. meðalmánuð.

Frá 1. október 2020 verður virkur vinnutími 36 klst. að meðaltali á viku (156 klst. á mánuði m.v. meðalmánuð), án skerðingar fastra mánaðarlauna. Greiddir tímar með neyslhléum eru 39 klst. að meðaltali á viku eða 169 klst. á mánuði m.v. meðalmánuð. Sjá bókun um framkvæmd vinnutímastyttingar.

Virkur vinnutími telst sá tími sem starfsmaður er við störf. Dagleg viðvera á vinnustað er virkur vinnutími að viðbættum hléum frá vinnu.

#### 4. gr.

##### Vaktavinna

Þegar unnið er í vaktavinnu skulu vaktir vera 8 – 12 klst. Vaktatafla skal liggja frammi fyrir a.m.k. 4 vikur í senn.

Vaktaálag fyrir reglubundna vaktavinnu skal vera:

30% álag á tímabilið kl. 16:00 - 24:00 mánud. - föstud.,  
55% álag á laugar- og sunnudögum,  
60% álag á tímabilið kl. 00:00 - 08:00 alla daga.

Fyrir vinnu á helgidegi er greitt yfirvinnukaup og stórhátíðar kaup á stórhátíðardegi. Starfsmaður heldur jafnframt dagvinnulaunum skv. vaktskrá, án vaktaálags.

Meðalvaktaálag framleiðslustarfsmanna vegna vakta alla sólarhringa ársins er 45%, sbr. gr. 20.4.4.

*Skýring: Ef unnið er á vöktum alla sólarhringa ársins skv. gr. 20.4.4 í kjarasamningi SA og Framsýnar er greitt meðalvaktaálag, 45%. Í því meðalálagi er m.a. innifalið álag vegna vinnu á helgi- og stórhátíðardögum. Heimilt er að skipuleggja vaktir sem eru 8 - 12 klst., t.d. blanda af 8 og 12 klst. vöktum.*

Fyrir vinnu umfram 40 klst. að meðaltali á viku (173,33 klst. að meðaltali á mánuði) er greitt yfirvinnukaup.

*Skýring: Núgildandi 12 klst. vaktakerfi innifelur 14 vaktir á 4 vikna tímabili, samtals 168 klst. Yfirvinna á hverjum 4 vikum er því 8 klst. eða 8,67 klst. á mánuði.*

##### Sérgreiðsla vegna vinnu á stórhátíðum

PCC mun á samningstímabilinu greiða sérstaka viðbótargreiðslu, kr. 530 á klst., til þeirra framleiðslustarfsmanna á sólarhringsvöktum sem vinna á föstudaginn langa, páskadag, aðfangadag frá kl. 12:00 – 24:00, jóladag kl. 00:00 – 24:00, gamlársdag frá 12:00 – 24:00 og nýársdag kl. 00:00 – 24:00. Upphæðin hækkar um 2,5% árlega 1.4.2020 (kr. 543) , 1.1.2021 (kr. 557) og 1.1.2022 (kr. 571).

Upphæðin er ákveðin með hliðsjón af því að vaktaálag vegna vinnu á helgi- og stórhátíðardögum er þegar innifalið í meðalvaktaálagi skv. kjarasamningi.

#### 5. gr.

##### Neysluhlé

Neysluhlé eru samtals 35 mínútur á dag, m.v. 8 klst. vinnudag / vakt, og teljast til vinnutíma. Ef vakt er lengri eða yfirvinna unnin eru neysluhlé 5 mínútur fyrir hverja unna klukkustund. Neysluhlé eru sveigjanleg og tekin þegar hentar starfseminni. Ef starfsmaður fær ekki umsamið neysluhlé að beiðni yfirmanns greiðist yfirvinnukaup.

AAB

217

*Skýring: Greidd neysluhlé í vaktavinnu eru 35 mín. á 8 klst. vakt og 55 mín. á 12 klst. vakt. Hjá dagvinnuönnum er miðað við að greidd neysluhlé séu jafn löng og hjá vaktavinnuönnum og gildir það jafnt á virkum dögum og um helgar.*

## 6. gr.

### Deilitala dagvinnutímakaups og yfirvinna

Tímakaup í dagvinnu er fundið með því að deila 173,33 í mánaðarlaun. Frá og með 1. október 2020 er deilitalan 169.

Yfirvinnukaup er 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu og stórhátíðarkaup er 1,375% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

## 7. gr.

### Orlofs- og desemberuppbót

#### Orlofsuppbót

Um miðjan maí ár hvert skal starfsmaður, sem er í starfi og unnið hefur í fullu starfi samfelld hjá félaginu í heilt orlofsár eða lengur, fá fulla orlofsuppbót en hlutfallslega m.v. starfstíma fram að 1. maí.

Orlofsuppbót frá 1. maí 2019:	kr. 126.000 (76.000 þegar greitt)
Orlofsuppbót frá 1. maí 2020:	kr. 160.000
Orlofsuppbót frá 1. maí 2021:	kr. 180.000
Orlofsuppbót frá 1. maí 2022:	kr. 200.000

Starfsmaður, sem lætur af störfum á árinu vegna aldurs eða eftir 4 mánaða samfelld starf á orlofsárinu hjá félaginu, skal við starfslok fá greidda orlofsuppbót miðað við starfstíma og starfshlutfall á árinu.

#### Desemberuppbót

Um miðjan desember ár hvert skal hver starfsmaður, sem er í starfi og unnið hefur í fullu starfi samfelld allt það sama ár hjá félaginu, fá greidda fulla desemberuppbót en hlutfallslega m.v. starfstíma fram að 1. desember.

Desemberuppbót árið 2019:	kr. 140.000
Desemberuppbót árið 2020:	kr. 160.000
Desemberuppbót árið 2021:	kr. 180.000
Desemberuppbót árið 2022:	kr. 200.000

Starfsmaður, sem lætur af störfum á árinu vegna aldurs eða eftir 4 mánaða samfelld starf á árinu hjá félaginu, skal við starfslok fá greidda desemberuppbót miðað við starfstíma og starfshlutfall á árinu.

## 8. gr.

### Hæfniálag

Grunnlaun starfsmanna byggjast á tveimur þáttum, starfsaldri og hæfni. Starfsaldurshækkningar eru hluti launatöflu, sem fylgir samningi þessum, en til viðbótar getur starfsmaður sótt frekari hækkunar með því að standast gefnar hæfnikröfur.

Hæfniskilyrði eru miðuð við að raunhæft sé að ná hæfnisþrepi 1 á eftir 1-3 ár í starfi og hæfnisþrepi 2 eftir 2-5 ár. Hæfnismat fer fyrst fram þegar eins árs starfsaldri er náð svo ekki er mögulegt að fá hæfnitengda hækkun fyrr. Hæfnisþrep 1 gefur 2,5% álag á grunnlaun og hæfnisþrep 2 gefur 5% álag á grunnlaun.

Til grundvallar hækkana sem byggjast á hæfnimati er hægt að leggja almenna hæfni og réttindi, t.d. vinnuvélaréttindi og að útgefnum skyldunámskeiðum í fræðslukerfi sé lokið. Einnig eru sett markmið um tiltekinn fjölda starfsstöðva sem starfsmaður skal hafa fengið þjálfun á til að eiga rétt á hækkun.

Það er sameiginlegur skilningur aðila að forsendur til að útfæra viðmið til hæfnihækkana séu takmörkunum háðar á þessu stigi. Því eru aðeins sett fram skýr viðmið um hæfnisþrep sem opnast eftir ár í starfi. Aðilar samningsins skipa því nefnd til að þróa ný hæfnisþrep, sbr. bókun með samningi þessum og skal vinnu við útfærslu viðmiða vegna hæfnisþreps 2 vera lokið vorið 2020. Nefndin fær einnig það hlutverk að fjalla um og leggja til lausnir ef ófyrirséð vandamál koma upp við þróun og rekstur hæfnisþrepakerfisins.

Við ákvörðun viðmiða skal ávallt stefnt að því að þau séu sanngjörn en hvetjandi. Markmið kerfisins er að hvetja starfsfólk og stjórnendur til að setja þjálfun og starfsþróun í öndvegi og vinna gegn stöðnun og einhæfni. Það er allra hagar að kerfið feli í sér raunverulegan ávinning til starfsfólks. Stjórnendur PCC BakkiSilicon líta svo á að ávinningurinn fyrir fyrirtækið muni koma fram með ótvíræðum hætti í aukinni fjölhæfni og yfirsýn starfsfólksins.

## 9. gr.

### Frammistöðuhluti launa / bónuskerfi

Hluti launa framleiðslustarfsmanna og iðnaðarmanna er tengdur frammistöðu samkvæmt kerfi sem ætlað er að skapa hvata fyrir alla starfsmenn að ná settum markmiðum, m.a. um öryggi starfsfólks og magn og gæði á vörum til viðskiptavina. Mælikvarðar og viðmið um árangur munu breytast með tíma.

Frammistöðuhluti launa reiknast mánaðarlega og fara greiðslur fram mánaðarlega með öðrum launum. Bónusarnir eru sama hlutfall af launum fyrir alla starfsmenn sem taka laun skv. samningnum og byggjast greiðslur á meðaltali árangurs í næstliðnum mánuði, sama tímabili og yfirvinnugreiðslur grundvallast á. Bónusarnir leggjast á grunnlaun, vaktaálag og yfirvinnu.

Samningsaðilar eru sammála um að mikilvægt sé að greiddur ávinningur sveiflist eðlilega og jafn eðlilegt sé að hann sveiflist undir og yfir þeim meðalbónus ársins sem stefnt hefur verið

að. Þegar valdir eru mælikvarðar og viðmið fyrir 12 mánuði í senn er eðlilegt að vænta þess að ávinningur fari smám saman vaxandi yfir tímabilið.

Aðilar leggja áherslu á að velja mælikvarða sem hafa bein áhrif á frammistöðu fyrirtækisins í heild og eru leiðbeinandi um áherslur og hegðun sem stuðla að bættri frammistöðu. Heildarávinningur verði byggður á niðurstöðu nokkurra mælinga. Meðal hugsanlegra mælikvarða eru:

- Umgengni og öryggi (samkvæmt úttektum og/eða öðrum mælingum).
- Tjón og skemmdir á búnaði.
- Meðferð og innmötun hráefna.
- Árangur í skörun.
- Tappað magn og töppun á tíma.
- Ástand og umhirða nauðsynlegs búnaðar og verkfæra.
- Fjöldi opinna og lokaðra verkbeiðna vegna viðgerða.
- Árangur í mölun og pökkun lokavöru og aukaafurða.
- Hittni – hlutfall þess málms sem fellur um gæðaflokk, þ.e. pökkuð lokavara er af lakari gæðum en sá málmur sem tappað var.

Þessi listi er ekki tæmandi en gefur hugmynd um hvers konar þættir það eru sem ætlunin er að beina athygli starfsfólks að. Við endurnýjun mælikvarða og viðmiða fyrir nýtt tímabil er svo eðlilegt að kvarðar sem hafa legið mjög hátt eða mjög lágt á liðnu tímabili séu skoðaðir sérstaklega. Stefna félagsins og markmið um umbætur á komandi tímabili skulu einnig ávallt liggja fyrir við undirbúning nýrra tillagna um mælikvarða og viðmið.

Samningsaðilar skulu hvor um sig tilnefna tvo fulltrúa í bónusnefnd sem gerir tillögur til framkvæmdastjórnar um mælikvarða og viðmið um árangur fyrir komandi tímabil (t.d. ár). Nefndin hafi einnig það hlutverk að fylgjast með því að kerfið skili bæði starfsmönnum og fyrirtækinu ávinningi. Verði árangur ófullnægjandi skal nefndin gera tillögur til framkvæmdastjórnar um úrbætur.

#### Ákvæði til bráðabirgða

Markmið PCC og starfsmanna er að meðalbónus á ársgrundvelli verði um 8%. Það er hins vegar sameiginlegur skilningur að staðan í gangsetningarferlinu núna (júní 2019) sé með þeim hætti að ekki sé raunhæft að innleiða virkt bónuskerfi að svo stöddu. PCC mun því greiða í staðinn ígildi ávinnings, 8% á grunnlaun, vaktaálag og yfirvinnu, þar til raunhæft má telja að virkt bónuskerfi geti komið til framkvæmda. Framkvæmdastjórn PCC mun að fenginni tillögu bónusnefndar fyrirtækisins og starfsmanna taka ákvörðun um mælikvarða og viðmið og eru aðilar sammála um að þegar mælingar í a.m.k. þrjá mánuði gefa til kynna að virkt bónuskerfi geti tekið við bónusígildi þá geti bónusnefnd sem samhljóða samþykki ákveðið að bónuskerfið taki gildi.

## 10. gr.

### Fæði

Starfsmenn eiga kost á heitri máltíð í hádegi á vinnutíma gegn greiðslu efnisverðs matar (miðað er við skattmat ríkisskattstjóra, nú kr. 521). Á kvöld- og næturvakt er boðið upp á létt fæði starfsmönnum að kostnaðarlausu.

## 11. gr.

### Undirbúnings- og frágangsgreiðsla

PCC greiðir kr. 1.400 fyrir hverja vakt / hvern vinnudag sem starfsmaður er við vinnu vegna fataskipta á vinnustað (almennur vinnufatnaður og persónuhlífar), nauðsynlegs frágangs í tengslum við vaktaskipti o.þ.h. Við það er miðað að vaktaskipti dragist ekki lengur en 9 mínútur. Starfsmaður skal vera tilbúinn að hefja vinnu á starfsstöð sinni við upphaf vaktar / vinnudags og er heimilt að fella niður greiðslu verði misbrestur á því. Fjárhæðin er föst tala og ekki tengd launabreytingum. Hún hækkar 1. janúar 2021 og verður kr. 1.500.

## 12. gr.

### Orlof

Lágmarksorlof skal vera 24 virkir dagar og orlofslaun 10,17%

Eftir 2 ár hjá PCC: 26 virkir dagar og orlofslaun 11,11%

Eftir 5 ár hjá PCC: 28 virkir dagar og orlofslaun 12,07%

Eftir 10 ár hjá PCC: 30 virkir dagar og orlofslaun 13,04%

Hafi starfsmaður starfsreynslu sem nýtist með beinum hætti í starfi hans hjá PCC er heimilt að meta þá starfsreynslu til allt að tveggja ára starfs hjá PCC. Mat á starfsreynslu fer fram eftir þriggja mánaða starf hjá PCC.

Orlofsréttur / orlofslaun reiknast frá upphafi næsta orlofsárs eftir að ofangreindum starfstíma er náð.

## 13. gr.

### 13.1. Réttur til launa í veikinda- og slysaförföllum

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

Á fyrsta starfsári hjá PCC: 2 dagar fyrir hvern unninn mánuð

Eftir 1 árs starf hjá PCC: 2 mánuðir

Eftir 3 ára starf hjá PCC: 3 mánuðir

Eftir 5 ára starf hjá PCC: 4 mánuðir

Eftir 10 ára starf hjá PCC: 6 mánuðir

Í forföllum heldur starfsmaður mánaðarlaunum skv. 2. gr. auk hæfni- og vaktaálags ef við á. Að auki er greidd föst yfirvinna og meðalbónus í allt að þrjá mánuði.

### 13.2. Slys við vinnu

Verði starfsmaður óvinnufær vegna slyss við framkvæmd vinnu sinnar eða veikist af orsökum sem rekja má til vinnunnar (atvinnusjúkdómur) skal hann halda föstum launum í allt að 12 mánuði. Forsenda greiðsluskyldu er að starfsmaður hafi ekki brotið gróflega gegn skýrum öryggisreglum PCC þegar slys átti sér stað.

*(Um er að ræða heildarlaunarétt vegna fjarvista sem rekja má til slysa við vinnu og atvinnusjúkdóma. Ákvæðið tryggir starfsmanni föst laun í allt að 12 mánuði frá slysi eða frá því starfsmaður verður óvinnufær vegna atvinnusjúkdóms. Kemur að öllu leyti í stað ákvæða kjarasamnings um launarétt vegna slysa við vinnu og atvinnusjúkdóma.)*

### 14. gr.

#### Öryggi, heilsuvernd og aðstaða trúnaðarmanna

Starfsmönnum er lagður til allur vinnufatnaður og persónuhlífar þeim að kostnaðarlausu. Starfsmönnum er ávallt skylt að nota þann fatnað og búnað sem lagður er til.

Starfsmenn undirgangast reglulegar heilsufarsskoðanir til að tryggja að þeir hafi heilsu til starfa án þess að verða sjálfum sér og öðrum til skaða. Í heilsufarsskoðun felst m.a. áfengis- og vímuefnapróf. Heilsufarsskoðun er starfsmanni að kostnaðarlausu.

Vinnustaðurinn er reyk- og vímuefnalaus. Mun PCC gera viðeigandi ráðstafanir til að tryggja að starfsmenn séu ekki undir áhrifum áfengis og vímuefna á vinnustað.

Heilsufarsskoðun er framkvæmd af trúnaðarlækni eða öðrum viðurkenndum heilbrigðissérfræðingi og mun skoðun og meðferð upplýsinga fara eftir ákvæðum laga nr. 77/2000 um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga.

Trúnaðarmönnum er lögð til læst hirsla fyrir nauðsynleg gögn og aðgangur að síma.

### 15. gr.

#### Starfsmannafundir

Óski atvinnurekandi eftir því að allir starfsmenn eða ákveðinn hópur, t.d. starfsmenn vaktar eða vakta, mæti á boðaðan starfsmannafund skal greiða laun fyrir fundarsetu á meðan formleg dagskrá stendur yfir. Sé ekki um skyldumætingu að ræða er fundarseta ekki greidd.

Fyrir mætingu á fund sem boðaðir eru af atvinnurekanda eru greiddar tvær klst. í yfirvinnu að lágmarki, nema fundur sé haldinn í beinum tengslum við upphaf eða lok vinnudags / vaktar starfsmanns. Er þá greitt eins og um samfelldar tíma sé að ræða.

### 16. gr.

Sérkjarasamningur þessi gildir frá 1. apríl 2019. Hann er hluti aðalkjarasamninga aðila og hefur sama gildistíma og þeir. Um atriði sem ekki er sérstaklega samið í þessum kjarasamningi gilda ákvæði aðalkjarasamninga SA og Framsýnar / Þingiðnar.

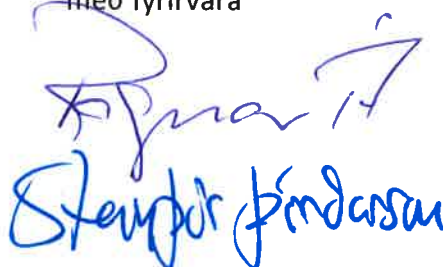
Starfsmenn sem undir þennan kjarasamning falla greiða atkvæði um hann í sameiginlegri atkvæðagreiðslu.

Reykjavík, 5. júní 2019

F.h. Framsýnar, stéttarfélags  
með fyrirvara skv. l. 80/1938



F.h. Samtaka atvinnulífsins vegna  
PCC BakkiSilicon hf.  
með fyrirvara



F.h. Þingiðnar  
með fyrirvara skv. l. 80/1938





## BÓKANIR

### Bókun um starfsmenntun

PCC leggur mikla áherslu á starfsþjálfun á vinnustað og að starfsmenn geti stöðugt aukið við færni sína og þekkingu. Fyrirtækið mun í samráði við fulltrúa starfsmanna tryggja upplýsingagjöf til starfsmanna um starfsfræðslu í nýju launakerfi.

Skipuð verður nefnd PCC og fulltrúa starfsmanna sem ætlað er að þróa starfstengt nám innan fyrirtækisins fyrir iðnaðarmenn og framleiðslustarfsmenn í fullu samráði við stéttarfélagin. Tilgangur þess verði að auka verðmætasköpun og styrkja samkeppnisstöðu PCC, auka starfsánægju og gera vinnustaðinn eftirsóknarverðari. Markmiðið er m.a. að dýpka þekkingu starfsmanna á framleiðsluferlinu og auka sjálfstraust og sjálfstæði í starfi.

### Bókun - starfsaldurs- og hæfnistigi

Starfsaldurs- og hæfnistigi verður þróaður áfram á samningstímabilinu. Í þessum samningi er kveðið á um starfsaldurshækkunir upp í 5 ár og tvö hæfnisþrep en stefnt er að því að fjölga starfsaldurs- og hæfnisþrepum við endurnýjun samnings þessa.

Reynslan sem fæst af notkun hæfnisþrepa og skilgreiningu viðmiða um hæfni er nauðsynleg forsenda frekari þróunar stigans. Að þessu sinni er talið hæfilegt að skilgreina tvö hæfnisþrep og starfsaldurshækkunir til 5 ára starfsaldurs og er það gert með hliðsjón af gildistíma samningsins og hæsta starfsaldri sem núverandi starfsfólk hefur náð.

### Um framkvæmd orlofs

Um ávinnslu orlofs fer skv. orlofslögum og ákvæðum aðalkjarasamnings.

Áunnir orlofsdagar skv. kjarasamningum eru umreiknaðir í orlofsstundir sem hér segir, m.v. fullt starf, 40 klst. á viku:

24 daga orlof jafngildir 192 orlofsstundum (8 x 24)

26 daga orlof jafngildir 208 orlofsstundum (8 x 26)

28 daga orlof jafngildir 224 orlofsstundum (8 x 28)

30 daga orlof jafngildir 240 orlofsstundum (8 x 30)

Frá og með 1. október 2020 telst hver dagur 7,8 klst. við útreikning orlofsstunda.

Orlofslaun af yfirvinnu og breytilegum greiðslum eru greidd inn á orlofsreikning starfsmanns. Á það bæði við um orlofslaun af fastri yfirvinnu skv. vinnuskipulagi og orlofslaun af tilfallandi yfirvinnu. Við orlofstöku starfsmanns eru því greidd föst laun fyrir dagvinnu, með vaktaálagi hjá vaktavinnuönnum, en ekki föst yfirvinna.

### Um framkvæmd vinnutímastyttingar

Samkvæmt kjarasamningi styttist virkur vinnutími 1. október 2020 úr 37 klst. og 5 mín. á viku í 36 klst. að meðaltali á viku eða 156 klst. á mánuði m.v. meðalmánuð án skerðingar á

mánaðarlaunum starfsmanns. Vinnutímastytting leiðir ekki til breytinga á vaktakerfi, fjölda dag- og yfirvinnustunda eða mánaðarlaunum.

Vinnutímastyttingu vaktavinnumanna verður safnað upp með þeim hætti að starfsmaður fær frí sem nemur heilum vöktum. Samkomulag er um að vinnutímastytting í 12 klst. vaktakerfi nemi fjórum 12 klst. vöktum m.v. fullt ársstarf. Starfsmaður heldur dagvinnulaunum með vaktaálagi, án yfirvinnugreiðslna.

Hjá dagvinnuönnum getur vinnutímastytting komið til framkvæmda sem styttri vinnutími viku hverja, mánaðarleg stytting eða annað fyrirkomulag sem ákveðið verður að höfðu samráði við starfsmenn. Miðað við fullt ársstarf er samkomulag um að vinnutímastytting nemi sex dögum á dagvinnulaunum, án yfirvinnugreiðslna (eða fjórum vinnudögum m.v. 10 klst. vinnudag).

Frívaktir / frídagar vegna vinnutímastyttingar skulu teknar innan 14 mánaða frá því rétturinn skapaðist. Óteknar frívaktir / frídagar skuli gerðar upp við starfslok.

### **Um framkvæmd veikindaréttar**

Veikindaréttur er heildarréttur á hverju 12 mánaða tímabili án tillits til tegundar sjúkdóms. Miðað er við úttekt síðustu 12 mánuði sem starfsmaður hefur verið á launum. Veikindaréttur er tímabil og miðast greiddir dagar við vinnuskyldu starfsmanns á tímabilinu. Ef veikindafjarvistir eru ekki samfelldar er að sama skapi miðað við vinnuskyldu starfsmanns. Þegar unnið er á 12 klst. vöktum er t.d. miðað við að unnar séu 15,2 vaktir að meðaltali á mánuði. Starfsmaður með tveggja mánaða veikindarétt á því launarétt m.v. 30,4 vaktir á 12 mánaða tímabili (miðað við rétt til fastra launa).

### **Bókun vegna forgangsréttar**

Í aðalkjarasamningum SA og Framsýnar og Þingiðnar er kveðið á um forgangsrétt félagsmanna stéttarfélaganna til vinnu á félagssvæði þeirra. Samningsaðilar áréttu að ákvæði þessi gilda um ráðningar til starfa hjá PCC.

### **Yfirlýsing PCC vegna skrifstofufólks**

Um kjör starfsfólks í skrifstofustörfum fer samkvæmt kjarasamningi SA og LÍV, sem Framsýn á aðild að og ráðningarsamningum.

### **Bókun**

Í þeim tilvikum sem PCC úthýsir störfum tímabundið, sem falla undir samninginn, ber fyrirtækinu að tilkynna það til stéttarfélaganna.

### **Bókun**

Þar sem starfsemi verksmiðjunnar er í ákveðinni þróun er hvorum aðila um sig heimilt að óska eftir endurskoðun á ákveðnum greinum samningsins á samningstímanum. Endurskoðunin er bundin samþykki beggja aðila.

## Launatafla – gildir frá 1. apríl 2019

### Framleiðslustarfsmenn

	Byrjun	E. 1 ár	E. 3 ár	E. 5 ár
Grunnlaun á mánuði	317.681	336.742	346.272	354.959

### Iðnaðarmenn, ráðnir á grundvelli viðurkenndra réttinda til starfa í iðn sinni

	Byrjun	E. 1 ár	E. 3 ár	E. 5 ár
Grunnlaun á mánuði	418.959	444.096	456.665	465.044

### Iðnaðarmenn með sveinspróf eða iðnmenntun sem PCC metur sambærilega, ráðnir til starfa í iðn sinni

	Byrjun	E. 1 ár	E. 3 ár	E. 5 ár
Grunnlaun á mánuði	447.432	474.277	487.700	496.649

Mánaðarlaunataxtar framleiðslustarfsmanna hækka á samningstímabilinu með sama hætti og kauptaxtar í launatöflu kjarasamnings SA og Framsýnar.

Mánaðarlaunataxtar iðnaðarmanna hækka á samningstímabilinu með sama hætti og efsti taxti iðnaðarmanna með sveinspróf (án meistararéttinda) í launatöflu kjarasamnings SA og Þingiðnar.

