

Kjarasamningur  
milli  
Samtaka atvinnulífsins  
og  
Framsýnar  
um kjör og réttarstöðu félagsmanna Framsýnar sem starfa á farþegabátum í  
ferðaþjónustu

---

1. GILDISSVIÐ

---

- 1.1 Kjarasamningur þessi nær til starfa háseta / leiðsögumanna / guíde og aðstoðarfólks á skipum og bátum fyrirtækja í ferðaþjónustu. Kjarasamningurinn er hluti kjarasamnings SA og SGS/Framsýnar vegna veitinga-, gisti-, þjónustu- og greiðasöluþjónusta, afþreyingarfyrirtækja og hliðstæðrar starfsemi, hefur sama gildistíma og hann og gilda ákvæði hans að því leyti sem ekki er um annað samið í samningi þessum.
- 1.2 Einkenni starfa sem undir þennan samning falla, er að starfsmenn vinna á skipum/bátum í daglegum ferðum eða skammt undan landi, s.s. á farþegabátum til útsýnis- og skoðunarferða. Um störf þeirra í landi, eins og nánar er skilgreint í ráðningarsamningi, fer eftir viðeigandi kjarasamningi.
- 1.3 Um starfsfólk fyrirtækjanna sem sinna aðallega afgreiðslu, bókunum, miðasölu og sambærilegum verkefnum fer skv. sérkjarasamningi LÍV og SA vegna starfsfólks hjá afþreyingar- og ferðaþjónustufyrirtækjum.
- 1.4. Tilgreina skal í ráðningarsamningi ef starfsmaður er ráðinn til annarra starfa ásamt starfi skv. gr. 1.1. Ef starf krefst vinnuframlags á grundvelli viðbótarmenntunar / -réttinda skal taka tillit til þess við ákvörðun launa.

---

2 RÁÐNING OG UPPSÖGN

---

- 2.1 Ráðningarsamningur
- 2.1.1 Starfsmenn eru ráðnir til atvinnurekanda. Strax við upphaf ráðningar skal ganga frá ráðningarsamningi við starfsmann enda sé um tímabundna ráðningu að ræða s.s. yfir hefðbundið tímabil hvalaskoðunar. Í ráðningarsamningi skal m.a. kveðið á um vinnutilhögun og greiðslur vegna ferða og hvort um vaktavinnu, tímavinnu eða greiðslu pr. ferð sé að ræða. Í ráðningarsamningi skal meðal annars koma fram:
1. Fullt nafn beggja samningsaðila, kennitala og heimilisfang.
  2. Starf sem ráðið er í.
  3. Nafn og símanúmer nánasta aðstandenda.
  4. Lýsing á vinnufyrirkomulagi/vinnuskilum og vöktum
  5. Umsamið tímakaup í dag- og yfirvinnu eða tilvísun til launatöflu kjarasamnings
  6. Önnur kjör og hlunnindi.
- 2.2 Uppsögn / Starfslok
- 2.2.1 Uppsagnarfrestur fyrstu þrjá mánuði í starfi er tvær vikur en eftir það fer um uppsagnarfrest skv. kjarasamningi SGS og SA.

Ef starfsmaður er ráðinn tímabundið vegna árstíðarbundinnar vinnu er heimilt að semja um gagnkvæma heimilt til uppsagnar samningsins og fer þá um uppsagnarfrest samkvæmt kjarasamningi SGS og SA.

Að öðru leyti fer um uppsagnarfrest skv. sjómannalögum.

#### 2.2.2 Starfslok

Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfellt starf hjá sama fyrirtæki, er uppsagnarfrestur 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með 3 mánaða fyrirvara.

---

### 3 Vinnufyrirkomulag

---

3.1 Vinnufyrirkomulag, vinnuskil og vaktavinna, er skilgreint og umsamið í ráðningarsamningi.

#### 3.2 Vinnuskil

Við ráðningu til dagvinnu eða vaktavinnu gildir eftirfarandi:

Full vinna er 40 klst. að meðaltali á viku. Virkur vinnutími er 37 klst. og 5 mín. á viku að meðaltali.

Öll vinna umfram 40 klst. að meðaltali á viku greiðist með yfirvinnutímakaupi.

Með meðaltali er átt við að uppgjör geti byggst á vinnufyrirkomulag sem nái yfir meira en eina viku, t.d. þegar vinna er skipulögð þannig að unnar séu færri en 40 klst. aðra vikuna og meira en 40 klst. þá næstu eða þegar vaktavinna er skipulögð með vaktalotum og vaktafríum.

#### 3.3 Dagvinna

Þegar starfsmaður er ráðinn til dagvinnu, og eftir atvikum einnig yfirvinnu, gildir eftirfarandi: Dagvinnutímabil er frá kl. 08:00 – kl. 17:00 mánudaga til föstudaga. Heimilt er að semja í ráðningarsamningi um að dagvinna hefjist kl. 07:00, sbr. gr. 2.1.2. í kjarasamningi SGS og SA. Fyrir vinnu utan dagvinnutímabils er greitt yfirvinnukaup.

#### 3.4 Vaktavinna

Þegar starfsmaður er ráðinn til vaktavinnu gildir eftirfarandi:

Vaktavinna er heimil allan sólarhringinn alla daga ársins. Tímalengd vakta skal tilgreina í vaktskrá, m.a. m.t.t. upphafs og endis vaktar. Vaktskrá skal kynnt a.m.k. viku áður en hún á að taka gildi. Um vaktaálag fer skv. gr. 3.2. í kjarasamningi SGS og SA.

Um vinnu á helgidögum og vetrarfrí fer skv. gr. 3.4. í kjarasamningi SGS og SA.

Heimilt er að reikna jafnaðarvaktaálag m.v. fyrirliggjandi vaktakerfi, enda sé ekki um lakari kjör að ræða en skv. samningi þessum.

#### 3.5 Neysluhlé

Neysluhlé á hverjum átta stunda vinnudegi skal vera 35 mín. sem skiptist eftir samkomulagi starfsmanna og stjórnanda. Sé vinnudagur lengri eða styttri breytist neysluhlé hlutfallslega. Greiðsla fyrir vinnu í neysluhléum þegar verið er í ferðum er innifalin í launum.

#### 3.6 Bakvaktir

Um bakvakt fer skv. gr. 2.9 í kjarasamningi SGS og SA sem hljóðar svo:

Heimilt er að setja á bakvakt þar sem starfsmanni er skylt að vera í símasambandi og að sinna útköllum. Sé ekki um annað samið í ráðningarsamningi gildir eftirfarandi:

Fyrir hverja klukkustund á bakvakt þar sem vakthafandi starfsmaður er bundinn heima fær hann greitt sem svarar 33% dagvinnustundar. Á almennum frídögum og stórhátíðum skv. gr. 2.3.1. og 2.3.2. verður ofangreint hlutfall 50%.

Fyrir bakvakt þar sem ekki er krafist tafarlausra viðbragða af hálfu starfsmanns en hann er tilbúinn til vinnu strax og til hans næst, þá greiðist 16,5% af dagvinnukaupi fyrir hverja klst. á bakvakt. Á almennum frídögum og stórhátíðum skv. gr. 2.3.1. og 2.3.2. verður ofangreint hlutfall 25%.

Fyrir útkall á bakvakt skal starfsmaður fá greitt fyrir unninn tíma, þó að lágmarki 4 klst., nema dagvinna hefjist innan tveggja stunda frá því að hann kom til vinnu. Bakvaktargreiðslur og yfirvinnugreiðslur fari þó aldrei saman.

Skýring: Með bakvakt skuldbindur starfsmaður sig til að mæta til vinnu vegna útkalls. Bakvaktarálag er mishátt eftir því hversu bundinn starfsmaður er á bakvakt. Því telst það ekki bakvakt ef skuldbinding er ekki fyrir hendi eða fyrirvari á vinnutilboði það rúmur að það telst ekki veruleg binding fyrir starfsmann.

- 3.7 Hvíldartími skipverja á sjó fer almennt eftir sjómanna lögum. Vegna eðli starfs skipverja sem vinna eftir atvikum í landi fer um daglegan hvíldartíma og frítökurétt eftir ákvæðum kjarasamnings SGS og SA. Við skipulag vinnu skal miða við að veittur sé frídagur á hverju sjö daga tímabili en heimilt er með samkomulagi við starfsmann að fresta töku frídags þannig að teknir séu tveir frídagar á 14 daga tímabili.
- 3.8 Falli ferð niður skal starfsmanni standa til boða önnur vinna á fyrir fram umsömdu kaupi. Að öðrum kosti skal hann halda föstum launum skv. vaktskrá.

---

## 4 LAUN

---

### 4.1 Laun

Mánaðarlaun háseta / leiðsögumanna / guide á samningstímabilinu:

	<b>1.2.2024</b>	<b>1.1.2025</b>	<b>1.1.2026</b>	<b>1.1.2027</b>
Byrjunarlaun	475.820	501.598	527.087	552.526
Eftir 1 ár í starfsgrein	483.750	508.500	533.250	558.000
Eftir 3 ár í starfsgrein	494.225	517.975	541.725	565.475

Starfsmaður sem starfað hefur tvær vertíðir við hvalaskoðun skal eftir það ekki taka lægri laun en m.v. 1 ár í starfsgrein. Með vertíð er átt við a.m.k. 500 unnar stundir.

Um almenna hækkun launa fer skv. aðalkjarasamningi SA og Framsýnar.

Aðstoðarfólk, sem ekki sinnir leiðsögn um borð, tekur hlutfall af launum háseta skv. gr. 1.2.2. í kjarasamningi SA og SGS.

Tímakaup í dagvinnu er fundið með því að deila 173,33 í mánaðarlaun.

Tímakaup í yfirvinnu er 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

Tímakaup á stórhátíðum er 1,375% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

Heimilt er að semja um sérstakt ferðakaup sem tekur mið af tímakaupi skv. launatöflu að viðbættu vaktaálagi skv. gr. 3.4. Sjá nánar launatöflu.

Heimilt er að greiða starfsmanni jafnaðarkaup sem tekur tillit til áætlaðs vinnutíma starfsmanns. Nái jafnaðarkaup einnig til vinnu á helgi- og stórhátíðardögum skal taka tillit til

Þess. Starfsmaður getur óskað þess að sannreynt sé að jafnaðarkaup á ráðningartímanum hafi ekki verið lakara en samkomulag þetta kveður á um.

#### 4.2. Orlof

Um orlof og orlofslaun fer samkvæmt kjarasamningi SGS og SA.

#### 4.3 Orlofs- og desemberuppbót

Um desember- og orlofsuppbót fer skv. kjarasamningi SGS og SA. Heimilt að greiða orlofs- og desemberuppbót út jafnharðan með launum sem uppbót á hverja dagvinnu- / vaktavinnustund og er þá deilt með 1.800 í uppbætur eins og þær eru á hverjum tíma.

---

### 5 FÆÐI OG FATNAÐUR

---

#### 5.1 Fæði

5.1.1 Atvinnurekandi leggur starfsmönnum til frítt fæði á vinnutíma í samræmi við ákvæði gr. 4.5.1. í kjarasamningi SA og SGS. Ef þess er ekki kostur að veita starfsmönnum frítt fæði er greitt fæðisgjald fyrir hverja ferð og skal það þá að lágmarki vera kr. 450 pr. ferð.

#### 5.2 Fatnaður

5.2.1 Atvinnurekandi skal leggja starfsmönnum til vinnu- og hlífðarfatnað (sumar og vetrarfatnað) eins og nánar er skilgreint í ráðningarsamningi. Fatnaður er þá eign atvinnurekanda og sér hann um þrif á honum. Heimilt er að semja við starfsmann um þrif gegn greiðslu.

---

### 6 LÍFEYRISSJÓÐIR OG AÐRIR SJÓÐIR

---

6.1. Um greiðslu iðgjalda til lífeyrissjóðs, sjúkrasjóðs, orlofssjóðs, starfsmenntasjóðs og starfsendurhæfingarsjóðs fer skv. kjarasamningi SA og SGS.

---

### 7 ÖRYGGISFRÆÐSLA

---

7.1 Hvalaskoðunarfyrtækin munu kappkosta að veita starfsmönnum nauðsynlega fræðslu svo þeir geti sinnt störfum sínum að kostgæfni og öryggi í samræmi við kröfur opinberra yfirvalda. Þann tíma sem starfsmaður sækir nauðsynleg námskeið á vegum atvinnurekanda skal greiða honum dagvinnu og upphald og ferðakostnað eftir nánara samkomulagi ef senda þarf starfsmann utanþæjar. Námskeiðsgjald greiðir viðkomandi fyrirtæki. Hætti starfsmaður án samþykkis vinnuveitanda áður en umsömdum ráðningartíma samkvæmt tímabundnum ráðningarsamningi er lokið, er heimilt að endurkrefja hann um útlagðan kostnað, hlutfallslega miðað við starfstíma.

---

### 8 VEIKINDA OG SLYSALAUN

---

8.1.1 Starfsmaður sem verður óvinnufær af völdum sjúkdóms eða slysa á rétt á launum svo lengi sem hann er óvinnufær skv. eftirfarandi ákvæðum:

Á fyrstu tveimur mánuðum í starfi skulu starfsmenn eiga rétt á sjö dögum í veikindaleyfi á föstum launum, þó ekki lengur en ráðning hefur staðið.

Eftir tveggja mánaða samfelld starf hjá sama atvinnurekanda, föst mánaðarlaun skv.

ráðningarsamningi og vinnufyrirkomulagi í 2 mánuði.

Eftir 2 ára samfelld starf á sama skipi eða hjá sama atvinnurekanda, föst mánaðarlaun skv.

ráðningarsamningi og vinnufyrirkomulagi í 3 mánuði.

Eftir 4 ára samfelld starf á sama skipi eða hjá sama atvinnurekanda, föst mánaðarlaun skv.

ráðningarsamningi og vinnufyrirkomulagi í 4 mánuði.

Starfsmaður, sem forfallast vegna veikinda, á ekki rétt til launa í fleiri daga en hann hefur verið í starfi hjá atvinnurekanda.

- 8.1.2 Forfallist starfsmaður af völdum slyss við vinnuna eða slasast á beinni leið til eða frá vinnustað og eins ef starfsmaður veikist af atvinnusjúkdómi, skal hann halda dagvinnulaunum í þrjá mánuði umfram það sem um er getið í gr. 8.1.1.
- 8.1.3. Réttur til launa vegna veikinda- og slysaforfalla skv. gr. 8.1.1 er heildarréttur á 12 mánaða tímabili án tillits til tegundar veikinda. Regla þessi kemur að fullu í stað ákvæða sjómannalaga um endurnýjun veikindaréttar.

Skýring: Óvinnufærni af völdum slyss getur hvort heldur komið fram strax eftir slyss eða síðar. Um sönnun og orsakatengsl fer samkvæmt almennum reglum. Við vinnuslys kostar atvinnurekandi flutning hins slasaða til heimilis eða sjúkrahúss og endurgreiði honum eðlilegan útlagðan sjúkrakostnað, annan en þann, sem almannatryggingar greiða. Hinn slasaði skilar kvittunum fyrir útlögðum kostnaði til atvinnurekandans. Hvað varðar sjúkra- og flutningskostnað teljast slyss á beinni leið til og frá vinnu til vinnuslysa. Réttur til launa vegna vinnuslysa- og atvinnusjúkdóma er sjálfstæður réttur og gengur ekki á veikindarétt launamanns.

Veikindaréttur miðast við greidda veikindadaga á 12 mánaða launatímabili. Þegar starfsmaður verður óvinnufær er við upphaf veikinda litið til þess hversu margir dagar hafa verið greiddir á síðustu 12 launamánuðum og dragast þeir frá áunnum veikindarétti. Hafi starfsmaður verið launalaus á tímabili telst það tímabil ekki með við útreikning

- 8.1.3. Starfsmanni ber að tilkynna um fjarvistir vegna veikinda og slysa, skv. þeim reglum sem atvinnurekandi setur um fyrirkomulag tilkynningar.
- 8.1.4. Atvinnurekandi ákveður hvort læknisvottorðs sé krafist og greiðir þau læknisvottorð sem hann óskar eftir.
- 8.1.5 Ef starfsmaður hefur verið óvinnufær samfelld í fjórar vikur ber honum að leggja fram læknisvottorð þar sem læknir tekur afstöðu til þess hvort starfsendurhæfing sé nauðsynleg til að ná eða flýta bata. Önnur vottorð eru ógild.

---

## 9 TRYGGINGAR OG EIGNAMISSIR

---

- 9.1 Slysatryggingar
- 9.1.1 Atvinnurekandi skal tryggja hvern þann starfsmann, sem samningur þessi tekur til í samræmi við ákvæði 172. gr. siglingarlaga nr. 34/1985 (kemur í stað tryggingar skv. gr. 9.7. í kjarasamningi SGS og SA).
- 9.2 Eignamissir
- 9.2.1. Um eignamissi skipverja fer skv. sjómannalögum.

---

## 10 Gildistími

---

- 10.1 Kjarasamningur þessi gildir frá 1. febrúar 2024.

Reykjavík / Húsavík, 26. mars 2024

F.h. Framsýnar stéttarfélags



F.h. Samtaka atvinnulífsins



**Bókun**

Ef starfsmaður er sendur af atvinnurekanda, sem hann er í ráðningarsambandi við, til að sinna störfum hjá öðrum lögaðila, teljast unnar stundir þar sem hluti vinnuskyldu hjá atvinnurekanda, óháð því hver greiðandi launa er.

**Bókun**

Fyrirtækin sem starfa við hvalaskoðun á Húsavík leggja mikla áherslu á að öllum öryggisreglum sé fylgt er snúa að áhöfn og farþegum. Fyrirbyggjandi öryggisfræðsla er lykilþáttur í starfsemi og hnökralaus framkvæmd er mikilvæg til að tryggja gott orðspor atvinnugreinarinnar.

Reynsla lykilstarfsfólks getur bætt enn frekar öryggisvitund um borð. Til að miðla þeirri reynslu með markvissari hætti munu fyrirtækin auka tíðni samstarfsfunda stjórnenda og fulltrúa starfsfólks.

**Bókun**

Skv. kjarasamningi skulu neysluhlé vera sem svara 5 mín. fyrir hvern unninn klukkutíma. Þessi hlé eru tekin milli ferða eftir nánara samkomulagi starfsfólks og stjórnanda. Við skipulag ferða skal tryggt að starfsfólk fái þessi samningsbundnu neysluhlé.