

# Collective agreement

**The Confederation of Icelandic Employers(SA) and Framsýn- union on terms and legal status of Framsýn's members working on passenger boats in tourism**



# **Collective agreement between The Confederation of Icelandic Employers(SA) and Framsýn- union on terms and legal status of Framsýn's members working on passenger boats in tourism**

## **1. SCOPE**

- 1.1 This collective agreement applies to deckhands, guides and assistants on ships and boats in the tourism industry.  
This collective agreement is a part of the collective agreement between The Confederation of Icelandic Employers(SA) and The Federation of General and Special Workers in Iceland (SGS)/Framsýn-union for catering, accommodation, service and snack bars (greiðasölustaðir), leisure companies and similar activities, it shares the same period of validity and terms and conditions not especially agreed in this agreement.
- 1.2 This agreement covers jobs on vessels sailing daily trips or close to shore, such as passenger boats for sightseeing and nature watching. Land based jobs shall be, as stipulated in a contract of employment, in accordance with an applicable collective agreement.
- 1.3 Terms and conditions for employees whose main responsibility is in reception, bookings, ticket-sales and similar activities shall be according to the special collective agreement between The Commercial Federation of Iceland(LÍV) and The Confederation of Icelandic Employers(SA) for workers in leisure and tourist service companies
- 1.4 A contract of employment shall stipulate if an employee is hired to do additional work than stipulated in article 1.1. If a certification or additional education is required to do the job it shall be considered regarding salary.

## **2 EMPLOYMENT AND DISMISSAL**

- 2.1 A contract of employment
- 2.1.1 An employee is hired by an employer. Since this employment is temporary, such as for the duration of a whale watching season, a written contract of employment shall be confirmed at the start of employment. A contract of employment shall stipulate work arrangements and payments for trips and whether the salary arrangement is for shiftwork, hourly-rate or a payment per trip. A contract of employment shall include:
1. Full name of both parties, SSID(kennitala) and address.
  2. The job title
  3. Name and phone number of next of kin
  4. A description of working arrangements, working hour and shifts.
  5. Agreed hourly day- and overtime-rate or a reference to an applicable wage table
  6. Other rights and benefits

## 2.2 Termination/end of employment

2.2.1 During the first three months of employment the notice of termination shall be two weeks. After that the notice shall be in accordance with the collective agreement between The Confederation of Icelandic Employers(SA) and The Federation of General and Special Workers in Iceland.

For temporary employment in seasonal work, a reciprocal agreement on termination of employment can be made in accordance with the collective agreement between The Confederation of Icelandic Employers(SA) and The Federation of General and Special Workers in Iceland.

Other terms on notice of termination shall be in accordance with the seafarers' laws(sjómannalög)

### 2.2.2 End of employment

After at least 10 years of employment at the same company, the notice of termination shall be 4 months if the employee has reached the age of 55, 5 months at the age of 60 and 6 months at the age of 63. The employee can always give a three month notice of termination.

## 3 Working arrangements

3.1 Working arrangements, working hours and shifts shall be defined and agreed in a contract of employment



### 3.2 Working hours

At the start of employment for daytime or shift work the following applies:  
Full time job is on average 40 hours per week. Active working hours are on average 37 hours and 5 minutes per week.

All work beyond the 40 hours weekly average shall be paid with overtime rate. In this case average means that a wage settlement can be based on a working arrangement which includes more than one week, such as when in one week the hours are less than 40 and more than 40 in the next, or during shift work with shift sessions and shift breaks.

### 3.3 Daytime work

For a daytime work, and in applicable cases also for overtime work, the following shall apply:

The daytime work period is between 08:00-17:00 Mondays to Fridays. Agreeing to the daytime work period starting at 07:00 in a contract of employment is allowed in accordance with article 2.1.2. in the collective agreement between The Confederation of Icelandic Employers(SA) and The Federation of General and Special Workers in Iceland. Overtime rates shall be paid for work outside the daytime work period.

### 3.4 Shift work

For shift work the following shall apply:

It is authorized to set up shift work all hours of the day and all days of the year. Shift length shall be stipulated in a shift schedule, which includes the start and end of the shift. A shift schedule shall be announced at least a week before it comes into force. Shift premiums shall be in accordance with article 3.2. in the collective agreement between The Confederation of Icelandic Employers(SA) and The Federation of General and Special Workers in Iceland.

Work on holidays and winter time off for work on holidays shall be in accordance with article 3.4. in the collective agreement between The Confederation of Icelandic Employers(SA) and The Federation of General and Special Workers in Iceland. It is allowed to calculate an average shift premium based on the active shift schedule system, but only if that arrangement guarantees at least the same salary as stated in this agreement.

### 3.5 Refreshment breaks

For an 8-hour workday there shall be 35 minutes for refreshment breaks according to an arrangement agreed on by the employer and the employee. For longer or shorter workdays, the breaks are proportional. Payment for work during breaks on trips is a part of the salary.

### 3.6 On-call shifts

On-call shifts shall be in accordance with article 2.9. in the collective agreement between The Confederation of Icelandic Employers(SA) and The Federation of General and Special Workers in Iceland which goes:

It is authorized to introduce on-call shifts where an employee is obliged to be available on the telephone and to carry out work when called out. If the employment contract does not prescribe otherwise, then the following applies:  
For each hour of an on-call shift where the employee on call is obliged to stay at



home, he will receive the equivalent of 33% of the day hour rate. On general holidays and public holidays pursuant to Articles 2.3.1 and 2.3.2, the above specified proportion will be 50%.

For on-call shifts where immediate reaction by the employee is not demanded, but where he is available for work immediately on being contacted, 16.5% of the day hour rate is paid for each hour of the on-call shift. On general holidays and public holidays pursuant to Articles 2.3.1 and 2.3.2, the above specified proportion will be 25%. For being called out on an on-call shift, the employee is paid for worked hours, though for a minimum of 4 hours, unless the work commences within 2 hours of him being called to work. Payments for on-call shifts and overtime payments never apply together.

*For clarification: An on-call shift means an employee is obligated to work if called in. The on-call shift premium differs depending on the obligation of the employee. An on-call shift shall not be considered active if there is no obligation for the employee to show up or that the offer to work is flexible enough to not be considered an obligation for the employee.*

- 3.7 Crew resting time shall in general be according to seafarers' laws (sjómannaölög). For crewmembers also working on land daily resting time and holiday rights shall be in accordance with the collective agreement between The Confederation of Icelandic Employers(SA) and The Federation of General and Special Workers in Iceland. In every 7-day period, the employee shall have at least one day off. It is authorized to make an agreement to postpone a weekly day off in such a manner that every 14-day period there shall be two days off.
- 3.8 If a scheduled trip is canceled the employee shall have the option to work on other previously agreed assignments. Otherwise, the employee shall receive the agreed salary according to the shift schedule.

## **4 WAGES**

### **4.1 Wages**

Monthly wages for deckhands and guides from February 1st 2024:

Employers(SA) and The Federation of General and Special Workers in Iceland is:

	1.2.2024	1.1.2025	1.1.2026	1.1.2027
Starting wages	475.820	501.598	527.087	552.526
After 1 year in the industry	483.750	508.500	533.250	558.000
After 3 years in the industry	494.225	517.975	541.725	565.475

An employee that has worked for two seasons in whale watching will not have lower salary as those who have worked 1 year in the industry. A season means 500 worked hours in the industry.

Wage increase shall be according to collective agreement between The Confederation of Icelandic Employers(SA) and The Federation of General and Special Workers in Iceland

Assistants, who do not take part in guiding, shall receive proportional wages of a deckhand according to article 1.2.2. in the collective agreement between The Confederation of Icelandic Employers(SA) and The Federation of General and

## Special Workers in Iceland

Hourly daytime rate is found by dividing the monthly wages with 173,33.

Overtime rate is 1,0385% of the monthly wages.

Public holiday rate is 1,375% of the monthly wages.

An agreement on a special travel-wage is allowed. It shall be based on hourly rates with added shift premiums according to article 3.4. See wage-table.

An average hourly wage taking into consideration the scheduled working hours is allowed. It shall be taken into consideration if it includes work on weekends and holidays. An employee can request a confirmation that this average wage is not lower than if calculated according to this agreement.

### 4.2. Holiday pay

Holiday pay shall be in accordance with the collective agreement between The Confederation of Icelandic Employers(SA) and The Federation of General and Special Workers in Iceland

### 4.3. December and holiday pay bonus

December and holiday pay bonus shall be according to the collective agreement between The Confederation of Icelandic Employers(SA) and The Federation of General and Special Workers in Iceland. It is authorized to pay the December and holiday pay bonus on top of the daytime hour/shift-hour. In that case the applicable bonus is divided by 1.800 to get the hourly bonus rate.

## 5 FOOD AND CLOTHING

### 5.1 Food

5.1.1 The employer shall provide workers with free food during working hours in accordance with article 4.5.11. in the collective agreement between The Confederation of Icelandic Employers(SA) and The Federation of General and Special Workers in Iceland. If that is not possible a food allowance shall be paid instead. The food allowance shall not be lower than 450 isk for each trip.

### 5.2 Clothing

5.2.1 The employer shall provide workers with work- and safety clothing (summer and winter clothing) as stipulated in a contract of employment. The clothing belongs to the employer who shall also take care of cleaning the clothes. It is authorized to make an agreement where the employee takes care of the cleaning for a compensation.

## 6 PENSION AND OTHER FUNDS

6.1. Pension, sickness, holiday pay, vocational education and work rehabilitation fund payments shall be in accordance with the collective agreement between The Confederation of Icelandic Employers(SA) and The Federation of General and Special Workers in Iceland.

## 7 SAFETY TRAINING

7.1 Whale watching companies shall strive to provide workers with necessary training for them to be able to execute their jobs diligently and safely according to official requirements. During necessary training, scheduled by the employer, the

employee shall receive daytime wages, as well as reimbursement for food, board and travel costs agreed upon if the training takes place elsewhere. The training costs shall be paid by the company. If an employee quits without the permission of the employer before the end of the temporary contract of employment, the employer can claim back the expenses incurred in proportion to time worked.

## **8 ON PAYMENT OF SALARIES IN INSTANCES OF SICKNESS AND ACCIDENT**

8.1.1 An employee unable to work due to an illness or accident shall retain wages as follows:

First two months of employment an employee shall receive regular wages for seven days, though not longer than the employment has been active.

After two months of employment for the same company an employee shall receive regular wages for two months according to work schedule and contract of employment.

After two years of continuous employment for the same company or on the same vessel an employee shall receive regular wages for three months according to work schedule and contract of employment.

After four years of continuous employment for the same company or on the same vessel an employee shall receive regular wages for four months according to work schedule and contract of employment.

An employee unable to work due to illness shall not receive wages for a longer period than he has been employed.

8.1.2 An employee unable to work due to a workplace accident or an accident during trip to or from the workplace, or if the illness is work related, shall receive regular daytime wages for three months additional to rights stated in article 8.1.1.

8.1.3. Right to wages during absence due to illness or accident according to article 8.1.1. is a total right over a 12 month period, regardless of the type of illness. This right fully replaces articles on renewals of illness rights in the seafarers' laws(sjómannalög)

*For clarification: Incapacitation due to an accident can occur directly following the accident or at a later date. Burden of proof and establishing a causal link shall be according to general rules. In case of a workplace accident the employer shall bear the costs of transportation home or to a hospital and reimburse all applicable hospital and rehabilitation costs outside the costs covered by social security. The employee shall provide receipts for incurred costs to the employer. This includes accidents en route to and from work. Right to wages due to workplace accidents and work-related illness is an independent right and does not affect general rights to wages due to illness or accident.*

*Rights to wages due to illness or accident is applicable during a 12-month period. At the start of an employee incapacitation due to illness or accident, wages paid in the last 12 months due to illness or accident shall be deducted from the current right. Periods in the 12-month period where the employee did not receive wages shall not be included in the calculation.*

8.1.3. An employee is obligated to report illness or accident-related absence in accordance with the rules of the company.

8.1.4. The employer decides whether a medical certificate is required and pays the costs for such certificates.

8.1.5 An employee incapacitated continuously for four week is required to provide a medical certificate with a doctor's opinion stating whether work rehabilitation is required or not. Other certificates are invalid.

## **9 INSURANCE AND LOSS OF PROPERTY**

9.1 Accident insurance

9.1.1 The employer shall insure every employee this agreement covers in accordance with article 172 of The Act on Maritime, No. 34/1985(replacing insurances according to article 9.7. in the collective agreement between The Confederation of Icelandic Employers(SA) and The Federation of General and Special Workers in Iceland)

9.2 Loss of property

9.2.1. Loss of property shall be covered by the seafarers' laws(sjómannalög).

## **10 TERMS OF VALIDITY**

10.1 This collective agreement shall be valid from February 1st 2024.

*Reykjavík / Húsavík, March 26th 2024*

**On behalf of Framsýn- union**

**On behalf of The Confederation of Icelandic Employers(SA)**

-----

### **Memorandum**

If the worker is sent by an employer with whom he has an employment relationship to perform employment with another legal entity is regarded as hours worked during which part of the duty of employer, regardless of who the payer of wages is.

### **Memorandum**

The companies involved in whale watching in Húsavík place great emphasis on ensuring all safety regulations. If followed, the crew and passengers are involved. Preventive safety education is a key component of the operation and smooth execution is important to ensure a good reputation industry.

The experience of key personnel can further improve safety awareness on board. To communicate that experience more effectively, companies will increase the frequency of collaborative meetings between management and staff representatives.

### **Memorandum**

According to the collective wage agreement, consumption breaks shall be equivalent to 5 minutes for every hour worked. These breaks are taken between trips according to closer agreement between staff and management. When planning trips ensure that workers receive these contractual consumption breaks.

*Reykjavík / Húsavík, March 26th 2024*





## Útsýnis og hvalaskoðun

Hásatar/leisögumenn/adstoðarmenn

Gildir frá 1. febrúar 2024

### Kauptrygging

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Yfirvinnna	Stórhátið	3% álag	45% álag	Vaktakaup
Byrjunarlaun	475.820	2.745	4.941	6.543	3.651	3.980	
Eftir 1 ár í starfsgrein	483.750	2.791	5.024	6.652	3.712	4.047	
Eftir 3 ár í starfsgrein	494.225	2.851	5.133	6.796	3.792	4.134	
Starfsmaður sem starfað hefur tvær vertíðir við halskoðun 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.

Eftirfarandi launakerfi gilda við hvalaskoðun. Valið stendur um: jafnaðarkaup, tímakaup eða vaktakaup. Í ráðningarsamningi skal gengið frá fyrirkomulagi ráðningar, það er eftir hvaða kerfi menn starfa.

**1) Jafnaðarkaup:** Heimilt er að semja um fast kaup fyrir hverja ferð upp að 43 ferðum m.v. að ferðin, undirbúningur taki þennan tíma, þegar jafnaðarkaupið er ákveðið skal taka tillit til álags vegna stórháttíðardaga á tímabiliinu eða greiða það sérstaklega. Eftir 43 ferðir á mánuði skal greiða 80% álag á umfram ferðir miðað við skráð tímakaup samkvæmt þessum kjarasamningi. Greiða skal orloftið viðbótar jafnaðarkaupi.

**2) Tímakaup:** Sé þessi kostur valinn skal greiða starfsmönnum að lágmarki með eftirfarandi hætti m.v. 4 tíma ferð. Eftir 43 ferðir á mánuði skal greiða 80% álag á umfram ferðir. Þá skal greiða stórháttíðarkaup á stórháttíðardögum.

Byrjunarlaun	10.981	19.766	26.170	EV	33% álag	45% álag	DV	YV	Stórhátið
Eftir 1 ár í starfsgrein	11.164	20.095	26.606	EV					
Eftir 3 ár í starfsgrein	11.405	20.530	27.182	EV					

**3) Vaktakaup:** Sé þessi kostur valinn skal greiða starfsmönnum að lágmarki með eftirfarandi hætti m.v. 4 tíma ferð. Eftir 43 ferðir á mánuði skal greiða 80% álag á umfram ferðir. Þá skal greiða stórháttíðarkaup á stórháttíðardögum.

Byrjunarlaun	10.981	19.766	26.170	14.604	15.922	Eftir 1 ár í starfsgrein	11.164	20.095	26.606	14.848	16.187
Eftir 3 ár í starfsgrein	11.405	20.530	27.182	15.169	16.538						

Orlofsþpbt: Árið 2024 - kr. 58.000

Desemberþpbt: Árið 2024 - kr. 106.000

Launakjör starfsmanna á "RiB" batum taka einnig mið af fangngreindri launatöflu í hlutfalli við lengd ferða ásamt undirbúningi og frágangi.

## 9 TRYGINGAR OG EIGNAMISSIR

9.1	Slysatryggingar	9.1
9.1.1	Atvinnurekandi skal tryggja hvern þann starfsmann, sem samningur þessi tekur til í samræmi við ákvæði 172. gr. siglingarlaganna nr. 34/1985 (kemur í stað tryggingar skv. gr. 9.7. í kjarasamningi SG5 og SA).	9.2
9.2	Eignamissir	9.2.1.
9.2.1.	Um eignamissi skiptverja fer skv. sjómannalögum.	10.1
10.1	Kjarasamningur þessi gildir frá 1. febrúar 2024.	

### Reykjavík / Húsavík, 26. mars 2024

F.h. Framsýnar stéttarlagssamtak  
F.h. Samtaka atvinnulífsins

## Bökun

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.

## Bökun

Fyrirtækin sem starfa við hvalasköðun á Húsavík leggja mikla áherslu á að öllum öryggisreglum sé fylgt er snúa að áhöfn og farþegum. Fyrirbyggingandi öryggisræðsla er lykildáttur í starfsemi og hndkralaus 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 tðni samstarfsfunda stjórnenda og fulltrúa starfsfólks.

## Bökun

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

## Kjör starfsfólks við miðasölu

Um starfsfólk fyrirteeja sem sinna aðallega afgreiðslu, bókunum, miðasölu og sambærilegum verkefnum fer skv. sérkjarasamningi Landssambands ísl. versunarmanna og Samtaka atvinnulífsins vegna starfsfólks hjá afþreyingar- og ferðabjónustufyrirtækjum sem Framsýn á aðild að fyrir sína félagsmenn. Sjá grein 1.3.

**VEIKINDA OG SLYSALAU**

námskeið á vegum atvinnurekanda skal greiða honum dagvinnu og upphald og ferðakostnað eftir nánara samkomulagi ef senda þarf starfsmann utanþæjar. Námskeiðsgjald greiðir víðkomanndi fyrirtæki. Hætti starfsmaður án samþykkis vinnuveitanda áður en umsómdum ráðningartíma samkvæmt tímabundnum ráðningarsamningi er lokið, er heimilt að endurkrefja hann um útlagðan kostnað, hlutfallslega miðað við starfstíma.

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 sju 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.

*Skyring: Óvinnufærni af völdum slyss getur hvort heldur komið fram strax eftir slys eða síðar. Um sönnun og orsakatengsl fer samkvæmt almennum reglum. Við vinnuslys kostar atvinnurekandi flutning hins slasöða til heimilis eða sjúkrahúss og endurgreiði honum eðlilegan útlagðan sjúkrakostnað, annan en þann, sem almannatryggingar greiða. Hin slasöði skilar kvittunum fyrir útlögðum kostnaði til atvinnurekandans. Hvað varðar sjúkra- og flutningakostnað teljast slys 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 lítið til þess hversu margir dagar hafa verið greiddir á síðustu 12 launamánudum og dragast þeir frá dænum veikindarétti. Haf starfsmaður verið launalaus á tímabili telst það tímabil ekki með við útreikning*

8.1.3.

Starfsmanni þer að tilkynna um þarvistir 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 þer honum að leggja fram læknisvottorð þar sem lækniir tekur afstöðu til þess hvort starfsendurhæfing sé nauðsynleg til að ná eða flyta bata. Önnur vottorð eru ógild.

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

Um almenna hækkun launa fer skv. aðalkjarasamningi SA og Framsýnar. Aðstoðarfolk, 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 fyrvinnu er 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu. Tímakaup á störhátíðum er 1,375% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu. Heimilt er að semja um sérstakt ferðakaup sem tekur mið af tímakaupi skv. launatöflu að viðbættu vaktatalagi skv. gr. 3.4. Sjá nánar launatöflu. Heimilt er að greiða starfsmanni jafnaðarkaup sem tekur tillit til áætláðs vinnutíma starfsmanns. Nái jafnaðarkaup einnig til vinnu á helgi- og störhátíðardögum skal taka tillit til þess. Starfsmáður getur óskað þess að sannreynt sé að jafnaðarkaup á ræðningartímanum hafi ekki verið lakara en samkomulag þetta kveður á um.

4.2.

4.3

Um orlof og orlofslaun fer samkvæmt kjarasamningi SGS og SA. 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

## FÆDI 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 hlífðarfátanð (sumar eign atvinnurekanda og sér hann um þríf á honum. Heimilt er að semja við starfsmann um þríf gegn greiðslu.

6

## LÍFEYRISJÓDIR OG AÐRIR SJÓDIR

6.1.

Um greiðslu iðgjalda til líffeyrissjóðs, sjúkrasjóðs, orlofsjóðs, starfsmenntasjóðs og starfsendurhæfingarjóðs fer skv. kjarasamningi SA og SGS.

7

## ÖRYGGISFRÆÐSLA

7.1

Hvalaskoðunarfyrirtækin 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 starfsmáður sækir nauðsynleg



Um vinnu á helgidögum og vetrarfrí fer skv. gr. 3.4. í kjarasamningi SGS og SA. Heimilt er að reikna jafnaðarvaktatalag m.v. fyrirliggjandi vaktakerfi, enda sé ekki um lækari 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 innfallin 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 bakvaktir þar sem starfsmanni er skylt að vera í símasambandi og að sína útköllum. Sé ekki um annað samið í ráðningarsamningi gildir eftirfarandi:  
Fyrir hverja klukkustund á bakvakt þar sem vaktahafandi starfsmaður er bundinn heima fær hann greitt sem svarar 33% dagvinnustundar. Á almennum fríðögum og stórhátíðum skv. gr. 2.3.1. og 2.3.2. verður ofangreint hlutfall 50%. Fyrir bakvakt þar sem ekki er krafist tafarlausa 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 fríðögum 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 dagvinnu 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. Bakvaktarlag er mishið eftir því hversu bundinn starfsmaður er á bakvakt. Því telst það ekki bakvakt ef skuldbinding er ekki fyrir hendi eða fyrirvari á vinnutíðbóði það rúmur að það telst ekki veruleg binding fyrir starfsmann.**

3.7 Hvilðartími skipverja á sjó fer almennt eftir sjómannalögum. Vegna eðli starfs skipverja sem vinnu eftir atvikum í landi fer um daglegan hvilðartíma og frítökurétt eftir ákæðum kjarasamnings SGS og SA. Við skipulag vinnu skal miða við að veitur sé frídagur á hverju sjó dagu tímabíli en heimilt er með samkomulagi við starfsmann að fresta töku frídags þannig að teknir séu tveir frí dagar á 14 daga tímabíli.  
3.8 Falli ferð niður skal starfsmanni standa til bóða önnur vinnu á fyrir fram umsöndu kaupi. Að öðrum kosti skal hann halda föstum launum skv. vaktskrá.

**4 LAUN**

4.1	Laun	Mánaðarlaun háseta / leiðsögumanna / guíde á samningstímabilinu:
		Byrjunarlaun
	Eftir 1 ár í starfsgrein	475.820
	Eftir 3 ár í starfsgrein	494.225
		501.598
		508.500
		527.087
		533.250
		541.725
		552.526
		558.000
		565.475
		1.1.2024
		1.1.2025
		1.1.2026
		1.1.2027

Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfellt starf hjá sama fyrirtæki, er uppsagnarfrestur 4 mánuðir ef starfsmáður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára. Starfsmáður 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 yfirvinnutækupki. Með meðaltali er átt við að uppjör geti byggt 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 vaktatímum.

## 3.3

## Dagvinna

Þegar starfsmáður er ræðinn 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 SG5 og SA.

Fyrir vinnu utan dagvinnutímabils er greitt yfirvinnukaup.

## 3.4

## Vaktavinna

Þegar starfsmáður er ræðinn til vaktavinnu gildir eftirfarandi:

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

kjarasamningi SG5 og SA.



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

1.	<b>GILDISSVIÐ</b>	Kjarasamningur þessi nær til starfa háseta / leiðsöguumanna / guíde og aðstoðarfólks á skipum og bátum fyrirtækja í ferðabjónustu.
1.1		Kjarasamningurinn er hluti kjarasamnings SA og SG5/Framsýnar vegna veitinga-, gisti-, þjónustu- og greiðasölustæða, afþreyingarfyrirtækja og hlíðstæðrar 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 sína aðallega afgreiðslu, bókuunum, miðsölu og sambærilegum verkefnum fer skv. sérkjarasamningi LIV og SA vegna starfsfólks hjá afþreyingar- og ferðabjónustufyrirtækjum.
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 / -rétinda skal taka tillit til þess við ákvörðun launa.

## 2 RÁÐNING OG UPPSÖGN

2.1	Ráðningarsamningur	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 hefðbundni 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:
2.1.1		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. Uppsögn / Starfslok
2.2		Uppsagnarfrestur fyrstu þrjá mánuði í starfi er tvær vikur það fer um Uppsagnarfrest skv. kjarasamningi SG5 og SA.
2.2.1		Ef starfsmaður er ráðinn tímabundni vegna árstíðarbundinnar vinnu er heimilt að semja um gagnkvæma heimilt til uppsagnar samningsins og fer það um uppsagnarfrest samkvæmt kjarasamningi SG5 og SA. Að öðru leyti fer um uppsagnarfrest skv. sjómannaálagum.

Húsavík 2024



# Kjarasamningur Samtaka atvinnulífsins og Framsýnar um kjör og réttarstöðu félagsmanna í ferðabjónustu sem starfa á farþegabátum

FRAMSYN  
STETTARFÉLAG HINGEYINGA

