

Kjarasamningur
milli
Samtaka atvinnulífsins
og
Félags skipstjórnarmanna og VM Félags vélstjóra og málmtæknimanna
vegna skipstjórnarmanna og vélstjóra á skipum og bátum fyrirtækja í ferðapjónustu

1. GILDISSVIÐ

- 1.1 Kjarasamningur þessi nær til starfa skipstjórnarmanna og vélstjóra á skipum og bátum fyrirtækja í ferðapjónustu þar sem þess er krafist í lögum eða reglugerðum að réttindamenn séu um borð og falla ekki undir aðra kjarasamninga sem gerðir hafa verið milli SA og FS eða SA og VM.
- 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, ásamt því að vinna önnur störf um borð og í landi eins og nánar er skilgreint í ráðningarsamningi.
- 1.3 Í samningi þessum er hugtakið skipstjórnaður notað um störf og stöður skipstjóra og stýrimanna og hugtakið vélstjóri um störf og stöður yfirvélstjóra, vakthafandi vélstjóra og vélavarða.

2 RÁÐNING OG UPPSÖGN

- 2.1 Ráðningarsamningur
- 2.1.1 Starfsmenn eru ráðnir til atvinnurekanda. Gera skal skriflegan ráðningarsamning skv. 6. gr. sjómannalaga nr. 35/1985. 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 Heimilt er að semja við starfsmann um reynslutíma, allt að þrjú mánuði. Uppsagnarfrestur á reynslutíma er tvær vikur.
- Ef starfsmaður er ráðinn tímabundið vegna árstíðarbundinnar vinnu er heimilt að semja um gagnkvæma heimilt til uppsagnar samningsins. Uppsagnarfrestur skal þá ekki vera skemmri en einn mánuður miðað við mánaðamót.
- Að öðru leyti fer um uppsagnarfresti 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. 07:00 – kl. 18:00 mánudaga til föstudaga.

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.

Álag á dagvinnutímakaup skal vera:

33% álag á tímabilinu kl. 17:00-24:00 mánud.-föstud.

45% álag á tímabilinu kl. 08:00-24:00 um helgar

55% álag á tímabilinu kl. 00:00-08:00 alla daga

Um vinnu á helgidögum fer skv. gr. 3.6.

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. Helgidagar

Falli vinnulota (vakt eða vaktafrí) fastráðins starfsmanns á helgidaga, sem falla á mánudaga - föstudaga, eru greiddar 8 stundir (m.v. fullt starf) á þeim texta sem starfsmaður fær í dagvinnu aðra daga (án vaktaálags).

Sé unnið helgidaga sem ekki teljast stórhátíðir er, auk dagvinnulauna skv. 1. mgr., greitt yfirvinnukaup.

Sé unnið á stórhátíðum er, auk dagvinnulauna skv. 1. mgr., greitt stórhátíðakaup.

3.7 Bakvaktir

Heimilt er að semja við starfsmann um að hann sé á bakvakt og reiðubúinn að sinna útkalli.

Ef starfsmaður þarf að vera reiðubúinn að sinna útkalli með skömmum fyrirvara (innan klukkustundar) fær hann greitt sem svarar 33% dagvinnustundar fyrir hverja klst. á bakvakt.

Ef starfsmaður þarf að vera reiðubúinn að sinna útkalli innan tveggja klukkustunda fær hann greitt sem svarar 25% dagvinnustundar fyrir hverja klst. á bakvakt.

Ef starfsmaður þarf að vera reiðubúinn að sinna útkalli innan tveggja til fjögurra klukkustunda fær hann greitt sem svarar 16,5% dagvinnustundar fyrir hverja klst. á bakvakt.

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

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.

3.8. Hvíldartími fer eftir sjómanna og siglingalögum.

3.9. Falli ferð niður vegna veðurs skal starfsmanni boðin önnur ferð innan 10 daga eða að vinna önnur störf á sama kaupi. Að öðrum kosti skal hann halda föstum launum. Falli ferð niður af öðrum orsökum halda starfsmenn föstum launum enda mæti þeir til vinnu og vinni önnur störf sem þeim eru falin.

4 LAUN

4.1 Laun

Sjá launatöflu sem fylgir samningi þessum.

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.

4.2 Orlofs- og desemberuppbót

Skipstjórnarmenn og vélstjórar fá greidda desember- og orlofsuppbót í samræmi við aðalkjarasamninga SA á almennum vinnumarkaði.

4.3 Launabreytingar á samningstímanum

Árin 2019 og 2020 hækka laun og launataxtar í samræmi við þær almennu launabreytingar sem samið verður um í aðalkjarasamningi SA og VM í landi. Sjá bókun.

5 ORLOF

5.1 Lágmarksorlof skal vera 24 virkir dagar - orlofslaun 10,17% af öllum launum.

Starfsmaður sem starfað hefur í starfsgrein í samtals:

5 ár á sjó, á rétt á orlofi í 26 virka daga – orlofslaun 11,11% af öllum launum.

10 ár á sjó, á rétt á orlofi í 27 virka daga – orlofslaun 11,59% af öllum launum.

Starfsmaður sem starfað hefur í sama fyrirtæki:

í 5 ár á rétt á orlofi í 28 virka daga – orlofslaun 12,07% af öllum launum.

í 10 ár á rétt á orlofi í 30 virka daga - og orlofslaun 13,04% af öllum launum.

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

Starfsmaður sem öðlast hefur aukinn orlofsrétt vegna starfs hjá sama vinnuveitanda öðlast

hann að nýju hjá nýjum vinnuveitanda eftir þriggja ára starf, enda hafi rétturinn verið

sannreyndur. Náms- eða þjálfunartími í fyrirtæki telst til vinnu í starfsgrein eða til vinnu innan sama fyrirtækis.

5.3 Um veikindi í orlofi fer skv. ákvæðum almennra kjarasamninga SA.

6 FÆÐI OG FATNAÐUR

6.1 Fæði

6.1.1 Skipstjórnarmenn og vélstjórar skulu njóta sömu fæðishlunninda og aðrir áhafnarmedlimir.

6.2 Fatnaður

6.2.1 Atvinnurekandi skal leggja starfsmönnum til vinnu- og hlífðarfatnað (sumar og vetrarfatnað) eins og nánar er skilgreint í ráðningarsamningi. Fatnaður er þá eign atvinnurekanda.

7 LÍFEYRISSJÓÐIR OG AÐRIR SJÓÐIR

7.1. Lífeyris- og starfsendurhæfingarsjóður

7.1.1. Lífeyrissjóðsaðild og lífeyrisréttindi fara skv. lögum um lífeyrissjóði og/eða reglugerðum viðkomandi lífeyrissjóða.

7.1.2. Starfsmaður greiðir 4% af launum í lífeyrissjóð og atvinnurekandi greiðir 11,5% mótframlag.

Um skiptingu gjaldsins í samtryggingarsjóð og séreignarsjóð fer skv. lögum um lífeyrissjóði, samkomulagi SA og ASÍ um lífeyrismál og eftir atvikum samþykktum hlutaðeigandi lífeyrissjóðs.

7.1.3. Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð greiðir atvinnurekandi framlag á móti: Skal mótframlag atvinnurekanda nema 2% gegn a.m.k. 2% framlagi starfsmanns.

7.1.4 Um greiðslu til Virk – Starfsendurhæfingarsjóðs fer skv. lögum.

7.2 Greiðslur í sjúkra- og orlofssjóði

7.2.1. Greiða skal til styrktar- og sjúkrasjóðs viðkomandi stéttarféлага 1,0% af öllum launum þeirra, sem samningurinn tekur til. Gjaldið greiðist mánaðarlega.

7.2.2 Í orlofsheimilassjóð viðkomandi stéttarféлага greiðist 0,25% af sömu launaliðum og orlofsþrósentu reiknast af. Gjaldið greiðist mánaðarlega.

8.3 Félagsgjöld

8.3.1. Atvinnurekandi hefur milligöngu um skil á félagsgjaldi starfsmanns samtímis greiðslum til styrktar-, sjúkra- og orlofssjóða.

9 ENDURMENNTUN

9.1 Öryggisfræðsla

9.1.1 Skipstjórnarmönnum og vélstjórum gefst kostur á að sækja námskeið Slysavarnaskóla sjómanna um fyrirbyggjandi öryggisfræðslu, til að viðhalda starfsréttinum, án skerðingar á mánaðarlaunum fyrir dagvinnu. Samkomulag við atvinnurekanda ræður hvenær starfsmaður sækir námskeið. Námskeiðsgjald fastráðinna starfsmanna greiðist af atvinnurekanda.

9.2 Endurmenntunargjald

9.2.1 Atvinnurekandi skal greiða endurmenntunargjald sem nemur 0,3% af launum starfsmanns.

- 10.1.1 Starfsmaður sem verður óvinnufær af völdum sjúkdóms eða slysa á rétt á launum svo lengi sem hann er óvinnufær skv. eftirfarandi ákvæðum:
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.
- 10.1.2 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. 10.1.1.
- 10.1.3. Réttur til launa vegna veikinda- og slysaforfalla skv. gr. 10.1.1 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

Samningsaðilar eru sammála um að ný ákvæði um veikindarétt leiði ekki til skerðingar á áunnum veikindarétti sem félagsmenn FS og VM kunna að hafa öðlast við gildistöku samnings þessa 1. júlí 2018. Um frekari ávinnslu fer skv. samningi þessum.

- 10.1.3. Starfsmanni ber að tilkynna um fjarvistir vegna veikinda og slysa, skv. þeim reglum sem atvinnurekandi setur um fyrirkomulag tilkynningar.
- 10.1.4. Atvinnurekandi ákveður hvort læknisvottorðs sé krafist og greiðir þau læknisvottorð sem hann óskar eftir.
- 10.1.5 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.

11 TRYGGINGAR OG EIGNAMISSIR

11.1 Slysafryggingar

11.1.1 Atvinnurekandi skal tryggja hvern þann starfsmann, sem samningur þessi tekur til í samræmi við ákvæði 172. gr. laga nr. 34/1985, að viðbættu 25% álagi á fjárhæðir. Álag á fjárhæð fyrir hvert örorkustig umfram 50 skal þó vera 65%. Álag á trygginguna gildir vegna slysa sem verða eftir gildistöku samnings þessa. (Álag þetta verður endurskoðað verði breytingar gerðar á slysafryggingu siglingalaga).

11.2 Eignamissir

11.2.1. Um eignamissi skipverja fer skv. sjómannaögum.

12 Gildistími

12.1 Kjarasamningur þessi gildir frá 1. júlí 2018 til 31. desember 2020 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Reykjavík, 21. júní 2018

F.h. Félags skipstjórnarmanna

F.h. Samtaka atvinnulífsins

F.h. VM Félags vélstjóra og málmtæknimanna

Bókanir með kjarasamningi SA og FS/VM dags. 20. júní 2018

Bókun

Ef umsamið tímakaup starfsmanns í vaktavinnu er hærra en kveðið er á um í samningi þessum skal samningur þessi ekki leiða til hækkunar á umsömdu tímakaupi. Sama á við ef heildarlaun starfsmanns skv. vinnufyrirkomulagi eru hagstæðari en kjarasamningur þessi kveður á um.

Bókun

Samkvæmt kjarasamningi þessum hækka laun og launataxtar árin 2019 og 2020 í samræmi við þær almennu launabreytingar sem samið verður um í aðalkjarasamningi SA og VM í landi. Ef almenn hækkun launa skýrist að hluta af öðrum breytingum á kjarasamningi sem draga úr launakostnaði skal tekið tillit til þess.