

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

Gildir frá 1. febrúar 2024 til 1. febrúar 2028

Efnisyfirlit

1.	GILDISSVIÐ	4
1.1	Gildissvið samnings	4
1.2	Störf.....	4
1.3	Skilgreining	4
2.	RÁÐNING OG UPPSÖGN	4
2.1	Ráðningarsamningur	4
2.2	Uppsögn / Starfslok.....	5
3.	VINNUFYRIRKOMULAG	5
3.1	Fyrirkomulag vinnu	5
3.2	Vinnuskil	5
3.3	Dagvinna	5
3.4	Vaktavinna	6
3.5	Neysluhlé.....	6
3.6	Helgidagar	6
3.7	Bakvaktir	6
3.8	Hvíldartími	7
3.9	Niðurfelling ferða	7
4.	LAUN	7
4.1	Laun	7
4.2	Launabreytingar	7
4.3	Orlofs- og desemberuppbót	8
4.4	Launabreytingar á samningstímanum	8
5.	ORLOF	8
5.1	Lágmarksorlof	8
5.2	Um orlofsrétt	8
6.	FÆÐI OG FATNAÐUR	9
6.1	Fæði.....	9
6.2	Fatnaður.....	9

7.	LÍFEYRISSJÓÐIR OG AÐRIR SJÓÐIR	9
7.1	Lífeyris- og starfsendurhæfingarsjóður.....	9
7.2	Greiðslur í sjúkra- og orlofssjóði.....	9
7.3	Félagsgjöld	9
8.	ENDURMENNTUN	10
8.1	Öryggisfræðsla.....	10
8.2	Endurmenntunargjald.....	10
9.	VEIKINDA- OG SLYSALAUN	10
9.1	Veikinda- og slysaréttur.....	10
10.	Tryggingar og eignamissir	11
10.1	Slysatryggingar	11
10.2	Eignamissir	11
11.	Gildistími	12
11.1	Gildistími sammings	12
11.2	Forsendur sammings	12

1. GILDISSVIÐ

1.1 Gildissvið samnings

Kjarasamningur þessi nær til starfa skipstjórnarmanna og vélstjóra á skipum og bátum fyrirtækja í ferðaþjónustu 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 Störf

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 Skilgreining

Í samningi þessum er hugtakið skipstjórnarmaður 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. sjómannaálag 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 Uppsögn

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 heimild til uppsagnar sammingsins. 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 samfelldt 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 Fyrirkomulag vinnu

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

3.2 Vinnuskil

Við ráðningu til dagvinnu eða vaktavinnu gildir eftirfarandi:

Frá 1. febrúar 2024 mun full vinna miðast við 39 klst. að meðaltali á viku og virkur vinnutími við 36 klst. á viku. Deilitala dagvinnukaups verður frá sama tíma 169.

Öll vinna umfram 39 klst. að meðaltali á viku greiðist með yfirvinnutímakaupi.

Með meðaltali er átt við að uppgjör geti byggst á vinnufyrirkomulagi sem nái yfir meira en eina viku, t.d. þegar vinna er skipulögð þannig að unnar séu færri en 39 klst. aðra vikuna og meira en 39 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. fyrirbyggjandi 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 taxta 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 hefst innan tveggja stunda frá því að hann kom til vinnu, þó fari aldrei saman bakvaktgreiðslur 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

Hvíldartími fer eftir sjómanna- og siglingalögum.

3.9 Niðurfelling ferða

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

Kjarasamningi þessum fylgja launatöflur vegna árána 2024–2027, sem eru hluti samningsins.

- Tímakaup í dagvinnu er fundið með því að deila 169 í mánaðarlaun.
- Tímakaup í yfirvinnu er 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.
- Tímakaup á stórhátíðum er 1,375% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

4.2 Launabreytingar

Laun taka hlutfallshækkun, með krónutöluhækkun að lágmarki, nema annað leiði af launatöflum sem fylgja kjarasamningi þessum. Með mánaðarlaunum er átt við föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu.

- 1. febrúar 2024: 3,25% eða 23.750 kr.
- 1. janúar 2025: 3,50% eða 23.750 kr.
- 1. janúar 2026: 3,50% eða 23.750 kr.
- 1. janúar 2027: 3,50% eða 23.750 kr.

4.3 Orlofs- og desemberuppbót

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

4.4 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

Lágmarksorlof er 25 virkir dagar. Orlofslaun skulu vera 10,64% af öllum launum. Frá 1. maí 2025 gildir: Starfsmaður sem starfað hefur í starfsgrein í samtals:

- 5 ár á sjó á rétt á orlofi í 28 virka daga. Orlofslaun eru 12,07% af öllum launum.

Starfsmaður sem starfað hefur í sama fyrirtæki:

- í 3 ár á rétt á orlofi í 28 virka daga. Orlofslaun eru 12,07% af öllum launum.
- í 5 ár á rétt á orlofi í 30 virka daga. Orlofslaun eru 13,04% af öllum launum.

Hækkun orlofs skv. framansögðu tók gildi 1. maí 2025 þannig að hærri orlofsprósenta er greidd frá þeim tíma. Aukið orlof kemur þannig til töku á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2026.

5.2 Um orlofsrétt

Starfsmaður sem öðlast hefur aukinn orlofsrétt vegna starfs hjá sama atvinnurekanda fær hann að nýju hjá nýjum vinnuveitanda eftir tveggja ára starf, enda hafi rétturinn verið sannreyndur.

5.2.1 Veikindi í orlofi

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

6. FÆÐI OG FATNAÐUR

6.1 Fæði

Skipstjórnarmenn og vélstjórar skulu njóta sömu fæðishlunninda og aðrir áhafnarmedlimir.

6.2 Fatnaður

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 orlofsprósenta reiknast af. Gjaldið greiðist mánaðarlega.

7.3 Félagsgjöld

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

8. ENDURMENNTUN

8.1 Öryggisfræðsla

- 8.1.1 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.

8.2 Endurmenntunargjald

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

9. VEIKINDA- OG SLYSALAUN

9.1 Veikinda- og slysaréttur

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.

- 9.1.1 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 þrjú mánuði umfram það sem um er getið í gr. 9.1.
- 9.1.2 Réttur til launa vegna veikinda- og slysaforfalla skv. gr. 9.1 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 slys 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 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 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.

- 9.1.3 Starfsmanni ber að tilkynna um fjarvistir vegna veikinda og slysa, skv. þeim reglum sem atvinnurekandi setur um fyrirkomulag tilkynningar.
- 9.1.4 Atvinnurekandi ákveður hvort læknisvottorðs sé krafist og greiðir þau læknisvottorð sem hann óskar eftir.
- 9.1.5 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.

10. TRYGGINGAR OG EIGNAMISSIR

10.1 Slysatryggingar

- 10.1.1 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 slysatryggingu siglingalaga).

10.2 Eignamissir

- 10.2.1 Um eignamissi skipverja fer skv. sjómannelögum.

11. GILDISTÍMI

11.1 Gildistími sammings

Kjarasamningur þessi gildir frá 1. febrúar 2024 til 1. febrúar 2028 og fellur hann þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

11.2 Forsendur sammings

Um sammingsforsendur, breytingar á sammingsákvæðum, kauptaxtaauka, framleiðniauka og viðbrögð við forsendubresti fer skv. almennum kjarasamningum sambanda og félaga ASÍ frá mars 2024. Verði almennum kjarasamningum sagt upp skal uppsögn einnig ná til þessa sammings.

Reykjavík, 6. maí 2024

F.h. Félags skipstjórnarmanna

F.h. Samtaka atvinnulífsins

F.h. VM Félags vélstjóra og málmtnimanna

Launataxtar 2024-2027

Launatafla skipstjórnarmanna og vélstjóra á skipum og bátum í ferðapjónustu.

Skipstjórar	1.2.2024	1.1.2025	1.1.2026	1.1.2027
Smábátaréttindi <12 (eða <15) & <750 kW (alltaf með vélavörslunámskeið)				
Byrjunarlaun	575.032	603.740	632.427	661.096
Eftir 1 ár hjá fyrirtæki	584.322	614.404	644.464	674.506
Eftir 3 ár hjá fyrirtæki	600.980	631.814	662.626	693.419
Smábátaréttindi 65BRL + Vélstj. <375 (ekki hægt að fá þessi réttindi lengur)				
Byrjunarlaun	616.839	640.589	664.339	688.089
Eftir 1 ár hjá fyrirtæki	625.097	648.847	672.597	696.347
Eftir 3 ár hjá fyrirtæki	640.907	664.657	688.407	712.501
Skipstjórn A – upp að 24m				
Byrjunarlaun	627.432	647.182	667.932	689.682
Eftir 1 ár hjá fyrirtæki	635.921	657.671	680.421	702.446
Eftir 3 ár hjá fyrirtæki	659.174	688.924	718.686	749.280
Skipstjórn B – upp að 45m / Skipstjórn A sem gegnir starfi vélavarðar				
Byrjunarlaun	644.716	666.466	686.216	706.514
Eftir 1 ár hjá fyrirtæki	653.483	675.233	697.006	719.611
Eftir 3 ár hjá fyrirtæki	676.265	704.015	734.376	765.589
Stýrimenn A og B				
Byrjunarlaun	568.528	596.902	625.255	653.590
Eftir 1 ár hjá fyrirtæki	576.636	605.375	634.093	662.793
Eftir 3 ár hjá fyrirtæki	592.242	621.679	651.094	680.491

Vélstjórar	1.2.2024	1.1.2025	1.1.2026	1.1.2027
<24m <750kW				
Byrjunarlaun	589.752	620.010	650.246	681.464
Eftir 1 ár hjá fyrirtæki	597.224	627.865	660.484	693.085
Eftir 3 ár hjá fyrirtæki	612.154	643.561	672.946	702.312
>24m <750kW				
Byrjunarlaun	605.187	636.236	667.264	694.273
Eftir 1 ár hjá fyrirtæki	613.552	643.031	671.488	699.925
Eftir 3 ár hjá fyrirtæki	620.991	646.741	674.491	703.241
Bátar sem krafist er ótakmarkaðra vélstjórnarréttinda				
Byrjunarlaun	629.394	671.229	694.979	722.303
Eftir 1 ár hjá fyrirtæki	638.094	678.398	702.148	728.723
Eftir 3 ár hjá fyrirtæki	645.831	682.312	706.193	731.909

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.