Kjarasamningur
milli
Samtaka atvinnulífsins
og
Félags skipstjórnarmanna
um kaup og kjör skipstjórnarmanna á sanddæluskipum

1. GILDISSVIÐ

1.1 Kjarasamningur þessi milli Félags skipstjórnarmanna (FS) annars vegar og Samtaka atvinnulífsins (SA) hins vegar kveður á um laun og önnur starfskjör skipstjórnarmanna sem starfa á sanddæluskipum.

1.2 Kjarasamningur þessi gildir frá undirskriftardegi til 31. desember 2007 og fellur þá úr gildi án uppsagnar.

2. RÁÐNING, VINNA, UPPSÖGN

2.1 Ráðningarsamningur

2.1.1 Skipstjórnarmenn eru ráðnir til útgerðar. Gera skal skriflegan ráðningarsamning skv. 6. gr. sjómannalaga nr. 35/1985 í tvíriti þar sem hvor aðili heldur sínu eintaki. Í ráðningarsamningnum skal meðal annars koma fram:

1. Fullt nafn beggja samningsaðila, kennitala og heimilisfang.
2. Starf sem ráðið er í.
3. Nafn og símanúmer nánasta aðstandanda eða ættingja.
4. Starfssvið, vinnutími og umsamið kaup.
5. Önnur kjör og hlunnindi.

2.2 Uppsögn úr starfi og/eða starfslok

2.2.1 Sé skipstjóra vikið úr starfi áður en ráðningartími er úti og án þess að heimild sé til þess skv. 47. gr. sjómannalaga er uppsagnarfrestur skv. 9 gr.

2.2.2 Ef skipstjórnarmanni er sagt upp eftir a.m.k. 10 ára samfellt starf hjá sömu útgerð er uppsagnarfrestur 4 mánuðir ef hann er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára. Þeir geta hins vegar sagt upp starfi sínu með 3 mánaða fyrirvara.

3. FASTLAUNAKERFI

3.1 Laun skipstjórnarmanna byggja á fastlaunakerfi sem eru persónubundin heildarlaun. Árslaun eru reiknuð skv. gr. 3.2. Til jöfnunar á launagreiðslu yfir árið er deilt með 12 í árslaun til ákvörðunar á greiddum launum á mánuði.

3.2 Við útreikning á árslaunum skal margfalda laun fyrir sigldan mánuð (30 dagar á sjó) með 7,5 (225 dagar) miðað við 24 orlofsdaga, 7,4 (222 dagar) miðað við 27 orlofsdaga og 7,3 (219 dagar) miðað við 30 orlofsdaga, sbr. neðangreinda töflu.

Virkir dagar	260	260	260
Orlof	-24	-27	-30
Tyllidagar	-11	-11	-11
Vinnuár	225	222	219
Sigldir mánuðir	7,5	7,4	7,3

3.3 Lágmarkslaun skipstjórnarmanna eru samsett og reiknuð samkvæmt reiknitöflum í viðauka 1 við kjarasamninginn.

3.4 Við skil vinnuárs telja allir dagar, virkir sem helgir, þegar keyrt er á tvöföldu, en þegar keyrt er á einföldu telja mánudagar til föstudaga.

3.5 Skipstjórnarmönnum er heimilt að semja um skemmra vinnuár en tilgreint er í grein 3.2, t.d. 196 daga á ári hjá þeim sem hafa 13,04% orlofsrétt, 199 daga hjá þeim sem hafa 11,59% orlof og 202 daga hjá þeim sem hafa 10,17% orlof. Sé samið um vinnuár sem er skemmra eða lengra en skv. gr. 3.2 breytast fastlaun hlutfallslega.

3.6 Vinnuskil skv. gr. 3.2 eða gr. 3.5 skulu gerð upp árlega. Umframdagar eða dagar sem upp á vantar gerast upp um áramót nema samkomulag verði um að flytja þá á milli ára. Öll frávik frá umsömdu vinnuári til fjölgunar eða fækkunar vinnudaga reiknast hlutfallslega miðað við umsamin árslaun.

Dæmi 1: Skipstjórnarmaður semur um 200 daga siglingu skv. gr. 3.5 en skilar 210 dögum á árinu. Árslaun skv. ráðningarsamningi breytast og verða:
210/200 x (árslaun skv. ráðningarsamningi).
Dæmi 2: Skipstjórnarmaður semur um 200 daga siglingu skv. gr. 3.5 en skilar 190 dögum á árinu. Árslaun skv. ráðningarsamningi breytast og verða:
190/200 x (árslaun skv. ráðningarsamningi).

4. LAUN OG TILLEGG

4.1 Laun

Laun hækka sem hér segir:

1. janúar 2005	3,00%
1. janúar 2006	2,50%
1. janúar 2007	2,25%

Aðrir kjaratengdir liðir taka sömu breytingum hlutfallslega á sömu dagsetningum, nema um annað hafi samist.

4.2. Mánaðarlaun skipstjóra

4.2.1. Mánaðarlaun skipstjóra skv. fastlaunasamningi eru:

Frá 1. janúar 2005	kr.	436.189
Frá 1. janúar 2006	kr.	447.094
Frá 1. janúar 2007	kr.	457.153

4.3. Mánaðarlaun stýrimanna

4.3.1. Mánaðarlaun yfirstýrimanns skv. fastlaunasamningi eru:

		10,17% orlof	11,59% orlof	13,04% orlof
Frá 1. janúar 2005	kr.	325.625	325.500	325.398
Frá 1. janúar 2006	kr.	333.766	333.638	333.533
Frá 1. janúar 2007	kr.	341.275	341.144	341.037

4.4. Dælupeningar

4.4.1. Skeljasandur til Sementsverksmiðjunnar á Akranesi:
Skipstjóri 1,134 kr./m3 og stýrimaður 0,857 kr./m3.

4.4.2. Dæling d.s. Sóleyjar á skeljagrús úr Faxaflóa:
Skipstjóri 0,74 kr./m3 og stýrimaður 0,56 kr./m3.

4.4.3. Dælingar á heimasvæði dæluskipanna í Faxaflóa:
Skipstjóri á d.s. Perlu kr. 501,27 fyrir hverja ferð og stýrimaður kr. 370,11.
Skipstjóri á d.s. Sóley kr. 815,38 fyrir hverja ferð og stýrimaður kr. 603,89.
Framangreind ákvæði taka ekki til hafnardælinga, dælinga fyrir Sementsverksmiðjuna og dælinga á skeljagrús.

4.4.4. Þegar skipið er að störfum við hafnardælingar skal greiða skipstjóra kr. 3.981 fyrir hvern unninn dag og stýrimanni kr. 1.629 fyrir hvern unninn dag.

4.5. Orlofsuppbót

4.5.1. Skipstjórnarmenn sem hafa áunnið sér fullan orlofsrétt með starfi hjá sömu útgerð næstliðið orlofsár og eru í starfi í maí skal við upphaf orlofstöku eða eigi síðar en 15. ágúst fá greidda sérstaka eingreiðslu, orlofsuppbót, miðað við fullt starf, en hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

4.5.2. Orlofsuppbót er föst tala og tekur ekki launabreytingum skv. öðrum ákvæðum. Láti skipstjórnarmenn af störfum á orlofsárinu vegna aldurs skulu þeir fá greidda orlofsuppbót vegna áunnins tíma. Sama gildir þótt þeir séu frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu útgerðar lýkur. Orlofsuppbót er sem hér segir:

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2005 kr. 21.800,-
Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2006 kr. 22.400,-
Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2007 kr. 23.000,-

4.6. Desemberuppbót

4.6.1. Skipstjórnarmenn sem hafa verið í fullu starfi allt árið hjá sömu útgerð og eru við störf hjá útgerðinni í desember skulu með desemberlaunum fá greidda sérstaka eingreiðslu, desemberuppbót. Þeir sem eru í hlutastarfi eða hafa unnið hluta af árinu en eru við störf í desember fái hlutfallslega greiðslu. Desemberuppbót er föst krónutala sem greiðist sjálfstætt og án tengsla við laun.

4.6.2. Skipstjórnarmenn sem láta af störfum á árinu vegna aldurs eða eftir 12 vikna samfellt starf á árinu hjá sömu útgerð skulu við starfslok fá greidda desemberuppbót miðað við starfstíma og starfshlutfall á árinu eftir að greiðsluskyldu vinnuveitanda lýkur. Desemberuppbót er sem hér segir:

Á árinu 2005 kr. 39.700,-
Á árinu 2006 kr. 40.700,-
Á árinu 2007 kr. 41.800,-

4.7. Stórhátíðavinna

4.7.1. Fyrir vinnu á nýársdag, föstudaginn langa, páskadag, hvítasunnudag, 17. júní, aðfangadag eftir kl. 12:00, jóladag og gamlársdag eftir kl. 12:00 fær skipstjórnarmaður sérstaka aukagreiðslu, sem nemur kr. 4.836.

4.8. Persónubundin laun

4.8.1. Þegar samið er um persónubundin laun verði tekið tillit til starfssviðs, árangurs, hæfni, starfsskipulags, vinnuálags og ábyrgðar í starfi og annarra sérgreindra þátta.

4.8.2. Við flutning skipstjórnarmanns frá einni stöðu til annarrar, á milli skipa eða verulegra breytinga á vinnuumhverfi skulu persónubundin laun endurskoðuð m.a. með tilliti til breytinga á starfssviði, vinnuálagi og ábyrgð.

4.8.3. Persónubundni samningurinn er uppsegjanlegur með 3 mánaða fyrirvara af beggja hálfu.

4.9. Starfsmannasamtöl

4.9.1. Að minnsta kosti einu sinni á ári skulu útgerðarmaður og skipstjóri fjalla um frammistöðu viðkomandi á liðnu ári og setja markmið fyrir næsta ár. Í framhaldi af því ræðir skipstjórinn við hvern og einn skipverja um frammistöðu hans á liðnu ári og markmiðssetningu fyrir næsta ár. Í starfsmannasamtölum á ekki að fjalla um laun.

5. ORLOF

5.1 Skipstjóri hefur rétt til 30 virkra daga orlofs (mánudaga til föstudaga) á ári sem samsvarar 13,04% af launum.

5.2 Stýrimanni ber orlof og orlofsgreiðslur í orlofi er miðast við samanlagaðan starfstíma hjá útgerð á eftirfarandi hátt:

a) Eftir 1 ár í starfi hjá útgerð, 24 virkir dagar, þ.e. 10,17% af launum.

b) Eftir 5 ár í starfi hjá útgerð, 27 virkir dagar, þ.e. 11,59% af launum.
c) Eftir 10 ár í starfi hjá útgerð, 30 virkir dagar, þ.e. 13,04% af launum.

5.3 Hafi stýrimaður verið í þjónustu útgerðar skemur en eitt ár verður orlofslengd í hlutfalli við starfstíma hans. Orlofsgreiðslur eru 10,17% af launum.

5.4 Orlofsárið er almanaksárið.

5.5 Orlof telst tekið út á tímabilinu 2. maí til 30. september. Þegar skipstjórnarmaður fer í frí á tilgreindu tímabili teljast fyrstu almanaksdagar til jafnlengdar orlofsdagarétti til orlofs.

5.6 Veikist skipstjórnarmaður í orlofi innanlands það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal hann á fyrsta degi tilkynna það atvinnurekanda t.d. með símskeyti. Fram skal koma hjá hvaða lækni hann hyggst fá læknisvottorð.

Sama gildir ef skipstjórnarmaður veikist í landi innan EES svæðisins, Sviss, Bandaríkjunum eða Kanada það alvarlega að það leiði til sjúkrahúsvistar (einn eða fleiri daga).

Fullnægi starfsmaður tilkynningarskyldunni og standi veikindin lengur en í 3 sólarhringa innanlands eða 6 sólarhringa innan EES svæðisins, Bandaríkjunum eða Kanada, á hann rétt á uppbótarorlofi jafnlangan tíma og veikindin sannanlega vöruðu. Undir framangreindum kringumstæðum skal starfsmaður ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði.

Fyrirtæki á rétt á að láta lækni vitja starfsmanns er veikst hefur í orlofi. Uppbótarorlof skal eftir því sem kostur er veitt á þeim tíma sem starfsmaður óskar á tímabilinu 2. maí til 30. september, nema sérstaklega standi á.

5.7 Fæðingarorlof

5.7.1 Eftir 2 ára starf hjá sama vinnuveitanda teljast fjarvistir vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum til starfstíma við mat á rétti til aukins orlofs samkvæmt kjarasamningum, útreikningi desemberuppbótar, orlofsuppbótar, starfsaldurshækkana, veikindaréttar og uppsagnarfrests.

5.7.2 Fæðingarorlof allt að 6 mánuðum telst til unnins tíma við útreikning orlofsréttar, þ.e. réttar til frítöku en ekki orlofslauna.

6. FÆÐI, FATNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR

6.1 Fæði

6.1.1 Yfirmenn hafa frítt fæði um borð í skipi sínu og skal það vera hollt, gott og hreinlega framreitt.

6.2 Fatnaður

6.2.1 Geri útgerðin ekki kröfu til að skipstjórnarmenn klæðist einkennisfötum skulu þeir fá greidda fatapeninga tvisvar á ári, kr 18.200, í desember og júní ár hvert. Upphæðin endurskoðast tvisvar á ári í júní og desember af tveimur fulltrúum, öðrum tilnefndum af SA og hinum af FS. Við endurskoðunina skal höfð hliðsjón af breytingum á verði einkennisfatnaðar hjá kaupskipaútgerðum.

6.2.2 Skipstjórnarmönnum er heimilt að taka út vinnufatnað svo sem samfestinga, kuldagalla og öryggisskó. Skal það gert í samráði við útgerðina og lækkar þá upphæð fatapeninga sem því nemur.

6.2.3 Vinnufatnaður er eign útgerðar. Láti yfirmaður af störfum hjá útgerðinni innan árs frá því hann fékk vinnufatnað afhentan skal honum skilað til útgerðar.

6.2.4 Afleysingarmenn fái vinnufatnað eða hlutfallslega greiðslu þegar þeir hafa leyst af samtals þrjá mánuði.

6.3 Aðbúnaður og hollustuhættir

6.3.1 Íbúðum skal haldið í góðri umhirðu.

6.3.2 Skipstjórnarmenn annist þrif á íbúð sinni.

6.3.3 Útgerðin leggur til rúmfatnað og handklæði og sér um þvott á því.

7. FERÐALÖG OG DAGPENINGAR

7.1 Þegar skipstjórnarmaður er sendur til eða frá skipi innanlands eða erlendis skulu slík ferðalög vera honum að kostnaðarlausu.

7.2 Fari fastráðinn stýrimaður í orlof í hérlendri höfn utan Reykjavíkur greiðir útgerðin fargjald hans með áætlunarferð til Reykjavíkur frá skipinu. Faratækið skal valið í samráði við útgerðina og greiðist slíkt fargjald aðeins einu sinni á ári fyrir orlofshafann.

7.3 Við þjálfunar og eftirlitsstörf erlendis greiðast dagpeningar samkvæmt viðmiðun ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

7.4 Af dagpeningum í ferðalögum erlendis ber að greiða allan venjulegan ferðakostnað, annan en fargjöld s.s. kostnað vegna leigubifreiða að og frá flugvöllum, fæði, húsnæði, minni háttar risnu, hvers konar persónuleg útgjöld, flugvallarskatta o.s.frv.

8. LÍFEYRISSJÓÐIR

8.1 Lífeyrissjóðsaðild og lífeyrisréttindi fara skv. lögum.

8.2 Frá 1. janúar 2005 hækkar framlag atvinnurekenda í samtryggingarlífeyrissjóð í 7,0% og á sama tíma fellur niður skylda til að greiða 1,0% fast í séreignasjóð óháð framlagi starfsmanns. Frá 1. janúar 2007 hækkar iðgjald atvinnurekenda til samtryggingarlífeyrissjóðs í 8,0% samhliða 0,45% lækkun almenns tryggingagjalds.

8.3 Mótframlag útgerðar í séreignasjóð nemur 2% á móti 2% framlagi skipstjórnarmanns.

9. SJÓÐIR

9.1 Greiðslur í sjóði

9.1.1 Útgerðir greiða í styrktar- og sjúkrasjóð Félags skipstjórnarmanna 0,3% af öllum launum þeirra sem samningur þessi tekur til. Gjaldið greiðist mánaðarlega.

9.1.2 Í orlofsheimilasjóð Félags skipstjórnarmanna greiða útgerðir 0,25% af öllum launum þeirra sem samningur þessi tekur til. Gjaldið greiðist mánaðarlega.

9.2 Skil á félagsgjöldum

Útgerðir taka að sér að halda eftir af launum skipstjórnarmanna félagsgjaldi þeirra til Félags skipstjórnarmanna ef þess er óskað af hálfu félagsins en það ber ábyrgð á að gjöldin séu rétt krafin.

10. VEIKINDA- OG SLYSALAUN

10.1 Fastráðinn skipstjórnarmaður

Skipstjórnarmaður á fastlaunakerfi, sem verður óvinnufær af völdum sjúkdóms eða slysa á rétt á launum svo lengi sem hann er óvinnufær skv. neðangreindum ákvæðum. Neðangreindur réttur til fastra umsamdra mánaðarlauna skv. gr. 3.1 samningsins er heildarlaunaréttur sem komi í stað launaréttar skv. 36. gr. sjómannalaga nr. 35/1985. Veikindi í frítíma teljast ekki til siglingartíma.

Fyrsta árið, föst mánaðarlaun skv. ráðningarsamningi í 2 mánuði.
Eftir 1 árs starf, föst mánaðarlaun skv. ráðningarsamningi í 3 mánuði.
Eftir 3 ára starf, föst mánaðarlaun skv. ráðningarsamningi í 4 mánuði.
Eftir 5 ára starf, föst mánaðarlaun skv. ráðningarsamningi í 6 mánuði.
Eftir 10 ára starf, föst mánaðarlaun skv. ráðningarsamningi í 10 mánuði.
Eftir 15 ára starf, föst mánaðarlaun skv. ráðningarsamningi í 12 mánuði.

11. TRYGGINGAR OG EIGNAMISSIR

11.1 Slysatryggingar

11.1.1 Útgerðin skal tryggja hvern þann mann, sem samningur þessi tekur til í samræmi við ákvæði 172. gr. laga nr. 34/1985.

11.1.2 Bætur úr vátryggingu þessari skulu ákvarðast á grundvelli reglna skaðabótalaga nr. 50/1993 með síðari breytingum og um hana skulu að öðru leyti gilda almennir skilmálar fyrir slysatryggingu sjómanna hjá aðildarfélögum Sambands íslenskra tryggingafélaga.

Bætur má lækka eða fella niður ef tjónþoli hefur valdið slysi af ásetningi eða stórkostlegu gáleysi.

11.1.3 Trygging gegn slysadauða og/eða varanlegri slysaörorku, gildir meðan skipstjórnarmaður er skráður á skipið, svo og ef hann er á kaupi hjá útgerðinni vegna slyss eða veikinda, enda þótt afskráður sé vegna þess. Jafnframt gildir tryggingin fyrir fastráðinn skipstjórnarmann á meðan hann er í frii vegna orlofs eða áunninna samningsbundinna frídaga. Tryggingin tekur ekki til slysa, sem skipstjórnarmaður kann að verða fyrir við störf í þágu annarra en útgerðarinnar, hvort sem greiðsla er innt af hendi fyrir þau störf eða ekki. Þá tekur tryggingin ekki til slysa, er skipstjórnarmaður verður fyrir við arðbæra vinnu í eigin þágu.

11.1.4 Eigi tjónþoli rétt til bóta úr lögboðinni ábyrgðartryggingu ökutækis eða slysatryggingu ökumanns og eiganda, skerðast bætur úr þessari vátryggingu sem því nemur.

11.1.5 Dánarbætur greiðast í samræmi við ofangreind lög en örorkubætur hinum slasaða sjálfum.

11.1.6 Trygging þessi skerðir ekki rétt skipstjórnarmanns til greiðslu úr lífeyrissjóði.

11.1.7 Tryggingarfé samkvæmt þessum lið skal koma til frádráttar slysa eða dánarbótakröfu á hendur útgerðinni.

11.2 Líftrygging

11.2.1 Útgerð líftryggir hvern lögskráðan mann sem starfar samkvæmt samningi þessum. Líftryggingafjárhæðin skal vera kr. 2.707.223,- (pr. 01.10.2004) og breytist síðan ársfjórðungslega í sama mæli og dánarbætur skv. a.-lið 1. töluliðs 2. málsgreinar 172. gr. siglingalaga nr. 34/1985. Líftrygging þessi greiðist ekki, ef hinn tryggði deyr af völdum slyss.

11.2.2 Láti hinn tryggði ekki eftir sig maka eða börn skal þó aðeins greiða helming tryggingarupphæðarinnar til dánarbús hins látna. Með „maka" er hér einnig átt við sambúðarmann eða sambúðarkonu samkvæmt reglum Tryggingastofnunar ríkisins, sbr. 52. gr. laga um almannatryggingar.

11.2.3 Fyrrgreind fjárhæð lækkar þó um 4% fyrir hvert aldursár eftir að hinn tryggði nær fimmtíu ára aldri og fellur niður eftir að hann nær sjötíu ára aldri.

11.2.4 Um trygginguna gilda eftir því sem við á að öðru leyti, skilmálar líftryggingafélaganna fyrir hóplíftryggingar.

11.2.5 Tryggingin gildir frá þeim degi að maður er lögskráður í skipsrúm og til og með þess dags, sem hann er afskráður.

11.4 Eignamissir

11.4.1. Missi skipstjórnarmaður eignir sínar, þær er hann hefur meðferðis á skipi sínu, af völdum sjóslyss eða eldsvoða, greiðir félagið honum skaðabætur skv. Gildandi reglugerð samgönguráðuneytisins.

11.4.2. Skemmist hluti eigna hans af þessum sökum, greiðast hlutfallslegar skaðabætur eftir mati tveggja óvilhallra manna, náist ekki samkomulag um bætur.

12. FYRIRTÆKJAÞÁTTUR

12.1 Markmið

12.1.1 Markmið fyrirtækjaþáttar kjarasamnings þessa er að efla samstarf skipstjórnarmanna og stjórnenda útgerðar með það fyrir augum að skapa forsendur fyrir bættum kjörum skipstjórnarmanna með aukinni framleiðni.

12.1.2 Markmiðið er að þróa kjarasamning þannig að hann nýtist báðum aðilum til aukins ávinnings.

12.2 Viðræðuheimild

12.2.1 Að jafnaði taki fyrirtækjaþáttur til allra skipstjórnarmanna viðkomandi útgerðar/skips sem kjarasamningurinn tekur til. Heimilt er þó að gera sérstaka samninga fyrir hvorn hóp fyrir sig, sé um það samkomulag.

12.2.2 Viðræður um fyrirtækjaþátt fara fram undir friðarskyldu almennra kjarasamninga og skulu teknar upp með samkomulagi beggja aðila. Þá komi skriflega fram til hverra samningnum sé ætlað að ná.

12.2.3 Heimilt er báðum aðilum, skipstjórnarmönnum og útgerð, að leita ráðgjafar hjá SA og FS. Þeir geta í sameiningu ákveðið að kalla hvor sinn fulltrúa til aðstoðar við samningsgerð. Náist ekki samkomulag um fyrirtækjaþátt innan þriggja mánaða getur hvor um sig án samráðs kallað ráðgjafa til þátttöku í viðræðunum.

12.3 Fulltrúar skipstjórnamanna – forsvar í viðræðum

12.3.1 Skipstjórnarmenn geta valið fulltrúa úr sínum hóp eða tekið allir þátt í viðræðum við forsvarmenn útgerðar skipsins.

12.3.2 Fulltrúum í samninganefnd skal tryggður eðlilegur tími til að sinna undirbúningi og samningsgerð í vinnutíma. Ennfremur skulu þeir njóta sérstakrar verndar í starfi og óheimilt að láta þá gjalda starfa sinna í samninganefnd.

12.4 Upplýsingamiðlun

12.4.1 Við undirbúning fyrirtækjasamnings skulu stjórnendur útgerðar upplýsa fulltrúa skipstjórnarmanna um framtíðarhorfur og starfsmannastefnu útgerðarinnar.

12.4.2 Á gildistíma fyrirtækjasamnings skulu fulltrúar skipstjórnarmanna upplýstir um framangreind atriði og áherslur í rekstri einu sinni til tvisvar á ári. Þeir skulu gæta þagmælsku um þessar upplýsingar að því marki sem þær eru ekki til opinberrar umfjöllunar.

12.5 Heimil frávik

12.5.1 Heimilt er með samkomulagi útgerðar og skipstjórnarmanna að aðlaga ákvæði samningsins að þörfum vinnustaðarins með frávikum frá ákvæðum kjarasamnings, enda náist samkomulag um endurgjald skipstjórnarmanna.

12.6 Endurgjald skipstjórnarmanna

12.6.1 Takist samkomulag um aðlögun ákvæða kjarasamnings að þörfum útgerðar eða önnur frávik frá vinnuskipulagi, sem samkomulag hefur verið gert um, skal jafnframt samið um hlut skipstjórnarmanna vegna þeirra breytinga.

12.6.2 Hlutur skipstjórnarmanna getur komið fram í fækkun vinnustunda án tilsvarandi skerðingar á tekjum, greiðslu fastrar upphæðar á mánuði eða ársfjórðungi, hæfnisálagi, hlutfallslegu álagi á laun, fastri krónutölu á tímakaup eða með öðrum hætti, allt eftir því hvernig um semst. Í samningnum skal þó koma skýrt fram í hverju ávinningur útgerðar felst svo og greiðsla til skipstjórnarmanna. Hvort tveggja er frávik frá kjarasamningi og getur fallið niður við uppsögn skv. gr. 12.7.2.

12.7 Gildistaka, gildissvið og gildistími

12.7.1 Samkomulag um fyrirtækjaþátt skal vera skriflegt og skal það borið undir alla þá sem samkomulaginu er ætlað að taka til í leynilegri atkvæðagreiðslu sem hlutaðeigandi samninganefnd skipstjórnarmanna stendur fyrir. Samkomulag telst samþykkt ef það fær stuðning meirihluta greiddra atkvæða. Heimilt er samninganefnd skipstjórnarmanna að óska eftir áliti FS á því að umsamin frávik og greiðslur fyrir þau, heildstætt metið, standist ákvæði laga og

kjarasamninga um lágmarkskjör. Hafi ekki komið tilkynning um annað innan fjögurra vikna telst samningurinn samþykktur af beggja hálfu.

12.7.2 Heimilt er að láta fyrirtækjasamning gilda tímabundið til reynslu í allt að 3 mánuði og ganga þá endanlega frá efni hans í ljósi reynslunnar. Annars skal gildistími ótímabundinn. Að ári liðnu getur hvor aðili farið fram á endurskoðun. Náist ekki samkomulag um breytingar innan tveggja mánaða getur hvor aðili sagt fyrirtækjasamningi lausum með sex mánaða fyrirvara m.v. mánaðamót. Að þeim tíma liðnum fellur hvort tveggja niður, umsamdar breytingar og hlutdeild skipstjórnarmanna í ávinningi. Til að uppsögn sé bindandi þarf hún að hljóta stuðning meirihluta hlutaðeigandi skipstjórnarmanna í samskonar atkvæðagreiðslu og viðhöfð var við gildistöku samningsins. Segi útgerð upp fyrirtækjaþætti samnings skulu launahækkanir honum tengdar þó aðeins ganga til baka í þeim mæli sem nemur þeim kostnaðarauka, sem leiðir af upptöku fyrri samningsákvæða.

12.8 Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör

12.8.1 Breytingar á ráðningarkjörum sem leiða kunna af fyrirtækjasamningi eru bindandi fyrir alla hlutaðeigandi skipstjórnarmenn hafi þeir ekki mótmælt formlega gerð samningsins við stjórnendur útgerðar og samninganefnd FS áður en til atkvæðagreiðslu kom.

12.8.2 Ákvæði fyrirtækjasamnings gilda jafnt um þá skipstjórnarmenn sem við störf eru þegar samningur er samþykktur skv. ákvæðum þessa kafla sem og þá sem síðar ráðast til starfa, enda hafi þeim verið kynnt efni hans við ráðningu.

12.9 Meðferð ágreinings

12.9.1 Komi upp ágreiningur um skilning eða framkvæmd fyrirtækjasamnings og ekki tekst að leysa hann með viðræðum á milli aðila á vinnustað er skipstjórnarmönnum heimilt að leita aðstoðar FS eða fela því málið til úrlausnar.

12.9.2 Náist ekki samkomulag um mat á áhrifum uppsagnar skv. gr. 12.7.2. getur hvor aðili skotið honum til úrskurðar óháðs aðila. 65% kostnaðar greiðist af fyrirtæki og 35% af starfsmönnum.

13. SAMNINGSFORSENDUR

Markmið aðila með samningi þessum er að stuðla að efnahagslegum stöðugleika og jafnvægi á vinnumarkaði, sem hvort tveggja er grundvöllur uppbyggingar og fjölgunar starfa. Í samræmi við þessi markmið hvílir samningur þessi á eftirfarandi forsendum:

1. Að verðlag þróist í samræmi við verðbólgumarkmið Seðlabanka Íslands.
2. Að sú launastefna og þær kostnaðarhækkanir sem í samningnum felast verði almennt stefnumarkandi fyrir aðra samningagerð á vinnumarkaði.

Fari svo á samningstímanum að ofangreindar forsendur bregðist geta aðilar að samningnum skotið málinu til sérstakrar forsendunefndar sem sett verður á fót

til að stuðla að framgangi markmiða samningsins og festa forsendur hans í sessi.

Forsendunefndin skal skipuð tveimur fulltrúum tilnefndum af ASÍ og tveimur af SA og skal hún taka þegar til starfa. Verkefni hennar er að meta hvort ofangreindar forsendur standist og markmið náist. Nefndin skal jafnframt leita eftir samstarfi við stjórnvöld um það að fylgjast með þróun sem ógnað geti forsendum samningsins og eftir atvikum setja fram tillögur um viðbrögð þar sem við á.

Nefndin skal taka samningsforsendurnar til sérstakrar skoðunar fyrir 15. nóvember árin 2005 og 2006. Komist nefndin að þeirri niðurstöðu að marktækt frávik hafi orðið frá annarri eða báðum ofangreindra forsendna getur annað tveggja gerst. Ef samkomulag næst í nefndinni um viðbrögð getur hún úrskurðað að samningurinn haldi gildi sínu, að teknu tilliti til niðurstöðu nefndarinnar. Ef ekki næst samkomulag um viðbrögð er samningurinn uppsegjanlegur af hálfu samningsaðila. Uppsögn skal ákveða fyrir 10. desember og telst samningurinn þá vera laus frá næstkomandi áramótum að telja.

Nefndin skal setja sér nánari starfsreglur.

Reykjavík, 18. janúar 2005.

F.h. Félags skipstjórnarmanna

F.h. Samtaka atvinnulífsins

FORSENDUR ÚTREIKNINGS MÁNAÐARLAUNA SKV. FASTLAUNASAMNINGS skv. gr. 4.

Staða: Skipstjóri Sóley og Perlu

Forsendur:	Laun frá 1. jan. 2005	
	Taxti: Eftir 2 ár	
Orlof dagar	30,0	
Orlofs %	13,04	
Vinnuskylda á ári	219,0	

Skýring		Fjöldi	Eining	
Mánaðarlaun		30,0	13.271	398.130
Frídagar	Frídagar í mánuði	15,0	13.271	199.065
Helgi- og tyllidagar		1,17	18.372	21.434
Orlof	13,04%			80.669
Fæðispeningar		15,0	572	8.580
Landgöngufé		30,0	216	6.480
	Samtals pr. sigldan mánuð			714.359
	Laun pr. dag í sigldum mánuði (1/30)			23.812
	Árslaun m.v. 219 daga á ári			5.214.819
	Fæðispeningar í orlofi	34,0	572	19.448
	Heildarárslaun			5.234.267
	Jafnaðarlaun á mánuði í 12 mánuði			436.189

Staða: Stýrimenn Sóley og Perlu

Forsendur:	Laun frá 1. jan. 2005
Orlof dagar	24,00
Orlofs %	10,17
Vinnuskylda á ári	225,00

Skýring		Fjöldi	Eining	
Mánaðarlaun		30,00	5.430,00	162.900
Frídagar		15,00	5.430,00	81.450
Yfirvinna á vakt		120,00	1.691,72	203.006
Helgi- og tyllidagar		1,17	13.622	15.892
Orlof	10,17			47.112
Fæðispeningar		15,00	572,00	8.580
	Samtals pr. sigldan mánuð			518.941
	Laun pr. dag í sigldum mánuði (1/30)			17.298
	Árslaun m.v. 225 daga á ári			3.892.058
	Fæðispeningar í orlofi	27,00	572,00	15.444
	Heildarárslaun			3.907.502
	Jafnaðarlaun á mánuði í 12 mánuði			325.625

Staða:	Stýrimenn Sóley og Perlu			
	Forsendur:	Laun frá 1. jan. 2005		
	Orlof dagar	27,00		
	Orlofs %	11,59		
	Vinnuskylda á ári	222,00		
	Skýring	Fjöldi	Eining	
Mánaðarlaun		30,00	5.430,00	162.900
Frídagar		15,00	5.430,00	81.450
Yfirvinna á vakt		120,00	1.691,72	203.006
Helgi- og tyllidagar		1,17	13.622	15.892
Orlof	11,59%			53.691
Fæðispeningar		15,00	572,00	8.580
	Samtals pr. sigldan mánuð			525.519
	Laun pr. dag í sigldum mánuði (1/30)			17.517
	Árslaun m.v. 222 daga á ári			3.888.843
	Fæðispeningar í orlofi	30,00	572,00	17.160
	Heildarárslaun			3.906.003
	Jafnaðarlaun á mánuði í 12 mánuði			325.500

Staða:	Stýrimenn Sóley og Perlu			
	Forsendur:	Laun frá 1. jan. 2005		
	Orlof dagar	30,00		
	Orlofs %	13,04		
	Vinnuskylda á ári	219,00		
	Skýring	Fjöldi	Eining	
Mánaðarlaun		30,00	5.430,00	162.900
Frídagar		15,00	5.430,00	81.450
Yfirvinna á vakt		120,00	1.691,72	203.006
Helgi- og tyllidagar		1,17	13.622	15.892
Orlof	13,04			60.408
Fæðispeningar		15,00	572,00	8.580
	Samtals pr. sigldan mánuð			532.236
	Laun pr. dag í sigldum mánuði (1/30)			17.741
	Árslaun m.v. 219 daga á ári			3.885.325
	Fæðispeningar í orlofi	34,00	572,00	19.448
	Heildarárslaun			3.904.773
	Jafnaðarlaun á mánuði í 12 mánuði			325.398

BÓKANIR OG YFIRLÝSINGAR

I. Framkvæmd fastlaunakerfa

Samningsaðilar tilnefna hvor um sig 2 fulltrúa í samstarfsnefnd sem fjalli um þau ágreiningsmál sem rísa kunna vegna framkvæmdar fastlaunakerfa. Nefndin skal eins og kostur er leita leiða til þess að jafna ágreining sem upp kann að koma hverju sinni.