

5. gr.

Launataxtar í gr. 2.1. verði svohljóðandi:

<u>Mánlaun</u>	<u>1.6.2011</u>	<u>1.2.2012</u>	<u>1.2.2013</u>
1. flokkur	213.882	221.882	232.882
2. flokkur	220.674	231.674	242.674
3. flokkur	232.186	241.186	252.186
4. flokkur	238.040	251.040	262.040

6. gr.

Laun hækka sem hér segir:

1.6. 2011: 4,25%.

1.2. 2012: 3,5%.

1.2. 2013: 3,25%.

7. gr.

Gr. 1.3. verði svohljóðandi:

Launaflokkar leiðsögumanna eru fjórir og miðast við eftirfarandi punktafjölda:

1. flokkur 0 til og með 14,99 punktar.
2. flokkur 15 til og með 29,99 punktar.
3. flokkur 30 til og með 39,99 punktar.
4. Flokkur 40 punktar eða fleiri.

Við röðun í launaflokka skal farið eftir punktakerfi sem hér segir:

Fyrir að ljúka námi í Leiðsöguskóla Íslands eða

Endurmenntun HÍ, u.þ.b. 440 st.....15 punktar.

Fyrir að ljúka einnar annar námi í leiðsögn u.þ.b. 250 st..... 7 punktar.

18 dagsverk jafngilda..... 1 punkti.

Til að finna út dagsverk er deilt í fjölda unninna vinnustunda með 8.

Félag leiðsögumanna heldur utan um punktastöðu félagsmanna sinna og gefur árlega út punktaskrá, sem skal vera grundvöllur niðurröðunar í launaflokka þar til ný skrá er gefin út. Atvinnurekendur skulu gefa leiðsögumönnum skriflega staðfestingu á unnum dagsverkum, sem leiðsögumenn senda Félagi leiðsögumanna til skráningar. Einungis unnar stundir í leiðsögn í ferðum gefa rétt til punkta.

8. gr.

Desember- og orlofsuppbót í gr. 2.2.1 og 2.2.2 verða svohljóðandi:

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf fastráðins leiðsögumanns er:

Á árinu 2011 kr. 55.400.

Á árinu 2012 kr. 57.300.

Á árinu 2013 kr. 59.200.

Orlofsuppbót fyrir hvert orlofsár (1.mái til 30. apríl) miðað við fullt starf fastráðins leiðsögumanns er:

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2011 verði orlofsuppbót kr. 20.300.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2012 verði orlofsuppbót kr. 21.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2013 verði orlofsuppbót kr. 21.600.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page.

9. gr.

Gr. 3.3. verði svohljóðandi:

Friðagar og stórhátíðardagar

3.3.1. Friðagar

Friðagar eru skírdagur, annar í páskum, sumardagurinn fyrsti, 1. maí, uppstigningardagur, annar í hvítasunnu, frídagur verslunarmanna og annar í jólum.

3.3.2. Stórhátíðardagar

Stórhátíðardagar eru nýársdagur, föstudagurinn langi, páskadagur, hvítasunnudagur, 17. júní, jóladagur og eftir kl. 12:00 á aðfangadag og gamlársdag.

10. gr.

Við gr. 2.3.2. bætist eftirfarandi málsgrein:

Öll vinna sem unnin er á frídögum skv. gr. 3.3.1 greiðist með yfirvinnutímakaupi.

11. gr.

Gr. 2.3.3. verður svohljóðandi:

Stórhátíðarkaup

Öll vinna sem unnin er á stórhátíðum skv. gr. 3.3.2 greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðalaunum leiðsögumanna í hverjum flokki fyrir dagvinnu skv. gr. 2.1.

12. gr.

Gr. 2.5.2., 2. mgr. verður svohljóðandi:

Sé leiðsögumaður ráðinn til ökuleiðsagnar skal greiða 50% álag á tímakaup (með kostnaðarliðum) fyrir ökuleiðsögn þar sem farþegar eru 6 eða fleiri. Frá 1. febrúar 2012 miðast farþegafjöldinn við 5 eða fleiri.

13. gr.

Ný grein, gr. 3.2.1 verður svohljóðandi:

Óski ferðaskrifstofa eftir sérstakri aukavinnu utan hins umsamda vinnutíma leiðsögumanns í hótél- eða tjald-/skálaferðum er greitt sérstaklega fyrir þá vinnu í samræmi við það vinnuframlag sem leiðsögumaður leggur til.

14. gr.

Grein 4.1. verði svohljóðandi:

Leiðsögumenn, sem ekki ná til heimila sinna í ferðum fá frítt fæði og annan dvalar- og ferðakostnað.

Leiðsögumönnum í ferðum skal veitt aðstaða til hvíldar á hvíldartímum. Sé um að ræða hótelferð skal leiðsögumanni séð fyrir gistingu í eins manns herbergi með uppþúnu rúmi. Annað telst ekki fullnægjandi aðstaða. Ef um aðrar og lakari aðstæður er að ræða í hótelferðum, svo sem svefnpokapláss, bifreið eða húsnæði, sem að öðru jöfnu er ekki ætlað til gistingar, skal greiða hálfu dagpeninga skv. mati Ferðakostnaðarnefndar ríkisins vegna gistingar.

15. gr.

Gr. 4.3., 3. mgr. breytist svohljóðandi:

Kr. 200 verður kr. 250.

Handwritten signatures and initials, including a circled '3' and a signature that appears to be 'SM'.

16. gr.

Gr. 5.1.2. verður svohljóðandi:

Orlof greiðist á orlofsreikninga leiðsögumanna hjá banka eða sparisjóði. Heimilt er þó að greiða orlof lausráðinna leiðsögumanna út jafnharðan með launum. Vilji lausráðinn leiðsögumaður fá orlof greitt á orlofsreikning skal hann gefa ferðaskrifstofu upp reikningsnúmer í banka eða sparisjóði.

17. gr.

Nýr 5. kafli verður svohljóðandi: (önnur kaflanúmer breytast til samræmis)

5. KAFLI - Fyrirtækjapáttur kjarasamnings

5.1. Markmið

Markmið fyrirtækjapáttar kjarasamnings er að efla samstarf starfsfólks og stjórnenda á vinnustað með það fyrir augum að skapa forsendur fyrir bættum kjörum starfsfólks með aukinni framleiðni.

Markmiðið er að þróa kjarasamninga þannig að þeir nýtist báðum aðilum til aukins ávinnings. M.a. er stefnt að styttri vinnutíma með sömu eða meiri framleiðslu. Við það skal ávallt miðað að skilgreindur ávinningur skiptist milli starfsmanna og fyrirtækis eftir skýrum forsendum.

5.2. Viðræðuheimild

Að jafnaði taki fyrirtækjapáttur til allra starfsmanna sem kjarasamningar hlutaðeigandi félaga taka til. Heimilt er þó að gera sérstaka samninga á einstökum afmörkuðum vinnustöðum, sé um það samkomulag.

Viðræður um fyrirtækjapátt 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.

Þegar viðræður hafa verið ákveðnar er hlutaðeigandi verslunarmannafélagi og samtökum vinnuveitenda tilkynnt um það. Rétt er báðum aðilum, starfsmönnum og forsvarsmönnum fyrirtækis, að leita ráðgjafar hjá samningsaðilum. Geta aðilar hvor um sig eða í sameiningu ákveðið að kalla til fulltrúa samningsaðila til ráðuneytis við samningsgerðina, strax eftir að viðræður hafa verið ákveðnar.

5.3. Fulltrúar starfsmanna - forsvar í viðræðum

Trúnaðarmenn stéttarfélags skulu vera í forsvari fyrir starfsmenn í viðræðum við stjórnendur fyrirtækisins. Trúnaðarmanni skal heimilt að láta fara fram kosningu um 2 til 5 menn til viðbótar í samninganefnd eftir fjölda starfsmanna og mynda þeir þá sameiginlega samninganefnd.

Trúnaðarmanni og kjörnum 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. Þannig er óheimilt að segja þeim upp störfum vegna starfa þeirra í samninganefnd.

Á vinnustöðum þar sem trúnaðarmenn eru í tveimur stéttarfélögum eða fleiri, skulu þeir koma sameiginlega fram fyrir hönd starfsmanna í þeim tilvikum að fyrirtækjasamningurinn hafi áhrif á stöðu þeirra. Við þessar aðstæður skal þess gætt að fulltrúi fyrir allar hlutaðeigandi starfsgreinar taki þátt í viðræðum og það eins þótt samninganefndin kunní að stækka af þeim sökum.

Þar sem trúnaðarmenn hafa ekki verið skipaðir, getur FL beitt sér fyrir kosningu samninganefndar.

5.4. Upplýsingamiðlun

Áður en gengið er til gerðar fyrirtækjasamnings skulu stjórnendur upplýsa trúnaðarmenn og aðra í samninganefnd um stöðu, framtíðarhorfur og starfsmannastefnu fyrirtækisins.

Trúnaðarmaður á rétt á upplýsingum um launagreiðslur á þeim vinnustað sem hann er fulltrúi fyrir að því marki sem nauðsynlegt er til að framfylgja ákvæðum fyrirtækjasamningsins.

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

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature and the number 4.

5.5. Heimil frávik

Heimilt er með samkomulagi í fyrirtæki, milli starfsmanna og fyrirtækis, að aðlaga ákvæði samningsins þörfum vinnustaðarins með frávikum varðandi eftirgreinda efnisþætti, enda náist samkomulag um endurgjald starfsmanna.

- Fjögurra daga vinnuvika. Heimilt er að ljúka fullum vikulegum vinnuskilum dagvinnu á fjórum virkum dögum þegar lög eða aðrir samningar hamla því ekki.
- Vaktavinna. Heimilt er að semja um að taka upp vaktavinnu með minnst mánaðarfyrirvara. Vaktatímabil standi ekki skemur en einn mánuð í senn.
- Yfirvinnuálag í dagvinnugrunn. Heimilt er að færa hluta yfirvinnuálags í dagvinnugrunn.
- Orlof fyrir yfirvinnu. Heimilt er að semja um að safna saman yfirvinnutímum og taka í stað þeirra orlof í jafn margar klukkustundir á virkum dögum utan háannatíma fyrirtækisins. Yfirvinnutímarnir koma til uppsöfnunar og greiðast síðar í dagvinnu en yfirvinnuálagið er greitt út.
- Neysluhlé. Heimilt er að semja um annað fyrirkomulag neysluhléa en greinir í aðalkjarasamningi.
- Orlof. Heimilt er að ráðstafa hluta orlofs til að draga úr starfsemi eða loka á tilteknum dögum utan annatíma fyrirtækis.
- Afkastahvetjandi launakerfi. Heimilt er að þróa afkastahvetjandi launakerfi án formlegra vinnurannsókna þar sem það þykir henta að mati beggja aðila.
- Tilfærsla fimmtudagsfrídaga. Heimilt er að semja svo um á vinnustað að samningsbundið frí vegna uppstigningardags og sumardagsins fyrsta, sem báðir eru ávallt á fimmtudögum, sé flutt á annan virkan dag, t.d. föstudag eða mánudag, eða tengt annarri frítöku starfsmanna. Ákvörðun um nýjan frídag eða fyrirkomulag frítöku nær til allra hlutaðeigandi starfsmanna og ræðst af vali meirihlutans. eru þá greidd sömu laun þessa daga og aðra virka daga og starfsmenn halda dagvinnulaunum sínum þegar frí er tekið á hinum nýju frídögum. Ef starfsmenn eru sérstaklega beðnir um að vinna á nýju frídögunum er greitt yfirvinnukaup auk dagvinnulauna, nema vaktaákvæði kjarasamninga kveði á um annað. Hafi frídagur ekki verið tekinn við starfslok skal við uppgjör launa greiða hann með 8 dagvinnustundum, m.v. fullt starf.

Frávik frá almennum reglum kjarasamningsins umfram ofangreind mörk eru því aðeins heimil að fyrir liggja samþykki hlutaðeigandi verslunarmannafélags og samtaka vinnuveitenda. Í ráðningarsamningi skal taka fram hver hlutur fyrirtækjapáttar samnings er í kjörum starfsmanns.

5.6. Endurgjald starfsmanna

Takist samkomulag um aðlögun ákvæða kjarasamnings að þörfum fyrirtækis eða önnur frávik frá vinnuskipulagi, sem samkomulag hefur verið gert um, skal jafnframt samið um hlutdeild starfsmanna í þeim ávinningi sem fyrirtækið hefur af breytingum.

Hlutur starfsmanna getur komið fram í fækkun vinnustunda án tilsvareandi skerðingar á tekjum, greiðslu fastrar upphæðar á mánuði eða ársfjórðungi, hæfnisálagi, prósentuálagi á laun eða fastri krónutölu á tímakaup eða með öðrum hætti, allt eftir því hvernig um semst. Í samningnum skal þó koma skýrt fram í hverju ávinningur fyrirtækis felst svo og endurgjald til starfsmanna. Hvort tveggja er frávik frá kjarasamningi og getur fallið niður við uppsögn skv. gr. 5.7.

5.7. Gildistaka, gildissvið og gildistími

Samkomulag um fyrirtækjapátt skal vera skriflegt og skal það borið undir alla þá sem samkomulaginu er ætlað að taka til í leynilegri atkvæðagreiðslu sem hlutaðeigandi samninganefnd starfsmanna stendur fyrir. Samkomulag telst samþykkt ef það fær stuðning meirihluta greiddra atkvæða. Hlutaðeigandi stéttarfélag skal ganga úr skugga um að umsamin frávik og endurgjald 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.

Heimilt er að láta fyrirtækjasamning gilda tímabundið til reynslu í allt að þriggja 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 6 mánaða fyrirvara m.v. mánaðamót. Að þeim tíma liðnum fellur hvort tveggja niður, umsamdar breytingar og hlutdeild starfsmanna í ávinningi. Til að uppsögn sé bindandi þarf hún að hljóta stuðning meirihluta hlutaðeigandi starfsmanna í samskonar atkvæðagreiðslu og viðhöfð var við gildistöku samningsins. Segi vinnuveitandi upp fyrirtækjapætti samnings skulu launahækkningar honum tengdar þó aðeins ganga til baka í þeim mæli sem nemur þeim kostnaðarauka, sem leiðir af upptöku fyrri samningsákvæða.

5.8. Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör

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

Ákvæði fyrirtækjasamnings gilda jafnt um þá starfsmenn 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.

5.9. Meðferð ágreinings

Komi upp ágreiningur innan fyrirtækis um skilning eða framkvæmd fyrirtækjasamnings og ekki tekst að leysa hann með viðræðum á milli aðila á vinnustað er starfsmönnum rétt að leita aðstoðar FL eða hlutaðeigandi verslunarmannafélags eða fela þeim málið til úrlausnar.

Náist ekki samkomulag um mat á áhrifum uppsagnar skv. lokamálslið 2. mgr. gr. 5.7. getur hvor aðili skotið honum til úrskurðar óháðs aðila. 65% kostnaðar greiðist af fyrirtæki og 35% af starfsmönnum.

Reykjavík, 20. maí 2011

F.h. Félags leiðsögumanna

Stúli Stolló
Magnús Ólafsson

F.h. Samtaka atvinnulífsins og
Samtaka ferðapjónustunnar

Xifheidur T. Siverksen
Jón M. Björgvinsdóttir
Rinnar Þorlaxsson
Mánuur Vignín
Órro Þorvaldsson
Ólafur Þorvaldsson
Ólafur Þorvaldsson

6
Stúli Stolló

Bókun um ráðningarsamninga 2011

Samstarfsnefnd mun skoða það verkefni að útbúa staðlaða ráðningarsamninga fyrir lausráðna leiðsögumenn og hafa þá eins einfalda og skiljanlega og mögulegt er. Samstarfsnefndin skoðar ennifremur form launaseðla og gerir tillögur um æskilegt innihald þeirra. Stefnt er að því að samstarfsnefndin komi saman í júní og ljúki störfum fyrir 1. júlí.

Bókun um aðstöðu í rútum 2011

Ferðaskrifstofur muni beina því til rútufyrirtækjanna að setja upp hanka fyrir yfirhöfn leiðsögumanns og lausa spegla fyrir þá sem vilja nota slíkt.

Bókun um sölumennsku í ferðum 2011

Það hefur verið hluti af starfi leiðsögumanns í ferð að kynna aðrar ferðir á vegum ferðaskrifstofu og taka niður pantanir í þær ferðir. Taki lausráðinn leiðsögumaður einnig við greiðslum (með reiðufé eða greiðslukorti) í slíkar ferðir semja ferðaskrifstofa og leiðsögumaður um umbun leiðsögumanns fyrir slíka sölumennsku.

Samningsaðilar leggja áherslu á að fyllsta öryggis sé gætt þegar pantanir og/eða sala ferða fer fram og að leiðsögumaður gangi ekki um rútuna í þeim tilgangi þegar hún er í akstri.

HS

7
HS
Bsd

Félag leiðsögumanna - launataxtar 2011 - 2013

Mán.laun	1.6.2011	1.2.2012	1.2.2013
1. flokkur	213.882	221.882	232.882
2. flokkur	220.674	231.674	242.674
3. flokkur	232.186	241.186	252.186
4. flokkur	238.040	251.040	262.040

Frá 1. júní 2011				
	1. flokkur	2. flokkur	3. flokkur	4. flokkur
Mánaðalaun án orl.	213.882	220.674	232.186	238.040
Dagvinna án orlofs	1.233,96	1.273,14	1.339,56	1.373,33
Kostnaðarliðir án orl.	164,07	172,99	187,50	196,43
Dagvinnutímakaup	1.398,03	1.446,14	1.527,07	1.569,76
Kvöld- og helgarkaup	1.912,64	1.973,37	2.076,32	2.128,67
Kostnaðarliðir	214,26	225,45	243,31	255,59
Kvöld- og helgartk.	2.126,89	2.198,82	2.319,63	2.384,26
Yfirvinnukaup	2.221,16	2.291,70	2.411,25	2.472,05

Frá 1. febrúar 2012				
	1. flokkur	2. flokkur	3. flokkur	4. flokkur
Mánaðalaun án orl.	221.882	231.674	241.186	251.040
Dagvinna án orlofs	1.280,11	1.336,61	1.391,48	1.448,34
Kostnaðarliðir án orl.	169,81	179,05	194,07	203,30
Dagvinnutímakaup	1.449,93	1.515,66	1.585,55	1.651,64
Kvöld- og helgarkaup	1.984,18	2.071,74	2.156,80	2.244,92
Kostnaðarliðir	221,76	233,34	251,83	264,53
Kvöld- og helgartk.	2.205,93	2.305,08	2.408,63	2.509,45
Yfirvinnukaup	2.304,24	2.405,93	2.504,72	2.607,05

Frá 1. febrúar 2013				
	1. flokkur	2. flokkur	3. flokkur	4. flokkur
Mánaðalaun án orl.	232.882	242.674	252.186	262.040
Dagvinna án orlofs	1.343,58	1.400,07	1.454,95	1.511,80
Kostnaðarliðir án orl.	175,33	184,87	200,37	209,91
Dagvinnutímakaup	1.518,91	1.584,94	1.655,32	1.721,71
Kvöld- og helgarkaup	2.082,54	2.170,11	2.255,17	2.343,29
Kostnaðarliðir	228,96	240,92	260,01	273,13
Kvöld- og helgartk.	2.311,51	2.411,03	2.515,18	2.616,42
Yfirvinnukaup	2.418,48	2.520,17	2.618,95	2.721,29

JS