

KJARASAMNINGUR

milli

Leiðsagnar – stéttarfélags leiðsögumanna

og

Samtaka atvinnulífsins og Samtaka ferðaþjónustunnar

1. gr.

Kjarasamningur þessi felur í sér breytingar og viðbætur við kjarasamning Leiðsagnar – stéttarfélags leiðsögumanna og Samtaka atvinnulífsins ásamt Samtökum ferðaþjónustunnar.

2. gr.

Inngangur - megininntak

Meginmarkmið samnings þessa er að stuðla að minnkun verðbólgu og lækkun vaxta, sem er mikið hagsmunamál heimila og fyrirtækja. Jafnframt er markmið samningsins að auka kaupmátt launafólks, skapa fyrirsjáanleika í efnahagslífinu, draga úr verðbólguvæntingum og styrkja samkeppnishæfni íslensks atvinnulífs. Samningur þessi kveður einnig á um framleiðniauka til alls launafólks, sem byggir á mældri framleiðni, og kauptaxtaauka á kauptaxta kjarasamninga.

3. gr.

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.

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

Kjaratengdir liðir kjarasamninga

Kjaratengdir liðir kjarasamninga hækka sem hér segir, nema um annað hafi verið samið:

1. febrúar 2024:	3,25%
1. janúar 2025:	3,50%
1. janúar 2026:	3,50%
1. janúar 2027:	3,50%

4. gr.

Desember- og orlofsuppbót

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:

Á árinu 2024 106.000 kr.

Á árinu 2025 110.000 kr.

Á árinu 2026 114.000 kr.

Á árinu 2027 118.000 kr.

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

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2024 verði orlofsuppbót kr. 58.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2025 verði orlofsuppbót kr. 60.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2026 verði orlofsuppbót kr. 62.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2027 verði orlofsuppbót kr. 64.000.

5. gr.

Orlof

Frá og með 1. maí 2024 breytast 2. og 3. mgr. gr. 6.1.1 um orlofsauka sem hér segir (orlof sem kemur til töku á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2025):

Starfsmaður með 8 ára starfsreynslu eða 5 ár hjá sama fyrirtæki skal hafa 27 daga og skulu orlofslaun vera 11,59%.

Starfsmaður með 12 ára starfsreynslu eða 10 ár hjá sama fyrirtæki skal hafa 30 daga orlof og skulu orlofslaun vera 13,04%.

1.650 vinnustundir eru ígildi eins árs í starfsreynslu í framangreindum skilningi. Til vinnustunda í þessum skilningi teljast allar unnar stundir við leiðsögn.

Frá og með 1. maí 2025 2. og 3. mgr. gr. 6.1.1 um orlofsauka sem hér segir (orlof sem kemur til töku á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2026):

Starfsmaður með 5 ára starfsreynslu skal hafa 27 daga og skulu orlofslaun vera 11,59%.

Starfsmaður með 10 ára starfsreynslu skal hafa 30 daga orlof og skulu orlofslaun vera 13,04%.

1.650 vinnustundir eru ígildi eins árs í starfsreynslu í framangreindum skilningi. Til vinnustunda í þessum skilningi teljast allar unnar stundir við leiðsögn.

6. gr.

Breytingar á ýmsum ákvæðum kjarasamnings

Breytingar á 1. kafla um launakerfi og skilgreiningar

Inn komi ný grein 1.2.i um fjallaleiðsögn sem orðist svo:

Fjallaleiðsögumenn eru leiðsögumenn sem leiðseigja í gönguferðum, fjallaferðum, jöklaferðum, íshellaferðum og skíðaferðum. Sömu reglur gilda um fjallaleiðsögumenn og leiðsögumenn.

1. mgr. greinar 1.4. um starfsreynslu orðist svo:

Í launaflokkum leiðsögumanna eru starfsaldursþrep miðuð við starfsreynslu við leiðsögn.

4. mgr. greinar 1.4. um punktakerfi fellur brott

2. mgr. greinar 1.5.4. um upplýsingaskyldu atvinnurekanda orðast svo (breyting undirstrikuð):

8. Mánaðar- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, þ.e. launaflokks og launaþreps, mánaðarlaun sem yfirvinna er reiknuð af, aðrar greiðslur eða hlunnindi svo og greiðslutímabil.
9. Lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku.
10. Lífeyrissjóður og séreignarlífeyrissjóður ef við á.

Grein 1.6 um launaseðla orðast svo: (breyting undirstrikuð)

Við greiðslu launa til starfsmanns skal fylgja launaseðill þar sem fram kemur m.a. deili á aðilum, þ.e. kennitala og nöfn þeirra. Á launaseðli eða fylgiblaði með launaseðli skal sundurliða greiðslur, s.s. í dagslaun eða greiddar klukkustundir, svo og tiltaka yfirvinnu- og álagsgreiðslur séu þær fyrir hendi. Einnig skal allur frádráttur sundurliðaður. Orlofslaun skulu skráð á launaseðil. Orlofslaun skulu lögð inn á orlofsreikning sem starfsmaður gefur upp við ráðningu.

Breytingar á 2. kafla um laun

Grein 2.2.4 um desember- og orlofsuppbót verkefnaráðs starfsfólks orðast svo:

Heimilt er engu að síður að gera desember- og orlofsuppbætur upp eftir hverja ferð og reiknast uppbæturnar þá eftirfarandi á hverja greidda dagvinnustund á samningstímanum:

- 2024: 99 kr.
- 2025: 103 kr.
- 2026: 107 kr.
- 2027: 110 kr.

Breytingar á 3. kafla um vinnutíma, dagvinnu og dagvinnutímabil

Grein 3.2.2. um ferða-/ verkefnaráðna starfsmenn orðast svo: (breyting undirstrikuð)

Laun ferða- og verkefnaráðinna starfsmanna eru greidd fyrir unninn tíma eða fyrirfram umsaminn ferðatíma, að lágmarki 4 klst., nema um sé að ræða langferð. Í langferðum eru greiddar 11 klst. á dag en í tjaldferðum og skálaferðum eru þó greiddar 12 klst. á dag. Sé langferð eða tjaldferð skipulögð lengri að meðaltali yfir tímabilið samkvæmt ferðaplani er eftir sem áður greitt fyrir allan unninn tíma í ferðinni. Sama gildir þurfi starfsmaður að vinna lengur yfir tímabilið vegna ákvörðunar ferðaskipuleggjanda vegna neyðartilvika sem koma upp, t.d. vegna veikinda farþega, enda sé slíkt tilkynnt ferðaskipuleggjanda um leið og tækifæri gefst. Leitast skal við að ferðatími í langferðabifreið sé ekki lengri en 9 klst. á dag.

Nýr kafli 3.3. um vaktavinnu komi inn sem orðist svo:

3.3.1. Með vöktum er í samningi þessum átt við fyrir fram ákveðna vinnutilhögun leiðsögumanna sem eru í ráðningarsambandi skv. liðum a eða b í gr. 1.1. í samningi þessum.

Vaktir skulu að lágmarki vera þrjár klukkustundir. Hver vakt skal unnin í samfelldri heild.

3.3.2. Vaktaskrá

Vaktir skulu skipulagðar fyrir 4 vikur í senn og vaktaskrá kynnt að minnsta kosti viku áður en hún á að taka gildi. Heimilt er að gera breytingar á vaktaskrá í samráði við leiðsögumann gerist sérstök þörf á með þeim fyrirvara sem gerður er í gr. 3.3.4.1. og 3.3.4.2. um brottfall ferða.

3.3.3. Yfirvinnukaup

Fyrir vinnu umfram 37 klst. og 30 mínútur að meðaltali í vaktavinnu á viku, eða 162,5 klst. á mánuði, skal greiða yfirvinnukaup.

3.3.4. Brottfall ferða

Falli ferð brott á vinnudegi leiðsögumans skv. vaktaskrá og önnur ferð ekki farin í staðinn innan mánaðarins, greiðist dagvinnukaup fyrir ferðina.

Ný málsgrein bætist aftast við gr. 3.3.4.2 sem verður 3.4.4.2 með innkomu vaktakafla (önnur greinanúmer breytast til samræmis)

Ef upphafs- og/eða lokadagur langferðar er skipulagður sem skemmri tíma en 3,75 klst. eru greiddar 3,75 klst. fyrir daginn en ef dagurinn er skipulagður skemmri en 7,5 klst. en lengri en 3,75 klst. eru greiddar 7,5 klst.

Breytingar á 4. kafla um fæði, húsnæði, flutningskostnað og fjarskipti

Grein 4.1.1. um fæði og húsnæði orðast svo (breyting undirstrikuð):

Leiðsögumenn, sem ekki ná til heimila sinna í ferðum fá frítt fæði og annan dvalar- og ferðakostnað. Verði leiðsögumaður að leggja út fyrir kostnaði fái hann þann kostnað greiddan án tafar þegar hann hefur lagt fram kvittun vegna þess.

Leiðsögumönnum í ferðum skal veitt aðstaða til hvíldar á hvíldartímum. Leitast skal við að leiðsögumaður hafi aðgang að gistingu af sambærilegri gerð og farþegar í ferðinni fá.

Ef leiðsögumanni stendur einvörðungu til boða aðrar og lakari aðstæður í hótelferðum, s.s. svefnpokapláss eða húsnæði sem að öðru jöfnu er ekki ætlað til gistingar, skal greiða hálfu dagpeninga skv. mati Ferðakostnaðarnefndar ríkisins vegna gistingar.

Ný grein 4.1.3. orðist svo:

Vinnutíma leiðsögumans í ferð telst ekki lokið fyrr en hann er kominn á þann gististað sem atvinnurekandi hefur ákveðið.

Grein 4.2.1. breytist og orðist svo:

Sé leiðsögumaður boðaður til vinnu með minna en einnar klst. fyrirvara skal atvinnurekandi sjá honum fyrir flutningi á vinnustað. Séu almenningssamgöngur ekki fyrir hendi að vinnu lokinni skal atvinnurekandi einnig sjá um flutning frá vinnustað í lok vinnu.

Breytingar á 6. kafla um orlof

Grein 6.1.4. um greiðslu orlofs á orlofsreikning fellur brott og aðrar greinar færast ofar.

Grein 6.1.6. um veikindi í orlofi orðist svo (breyting undirrituð):

Veikist starfsmaður í orlofi innanlands, í landi innan EES svæðisins, Sviss, Bandaríkjunum, Bretlandi eða Kanada það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal hann á fyrsta degi tilkynna það atvinnurekanda með sannanlegum hætti, t.d. tölvupósti, nema force majeure aðstæður hindri en þá um leið og því ástandi léttir.

Breytingar á 8. kafla um aðbúnað á vinnustað

Eftirfarandi ákvæði í kafla 8 um aðbúnað á vinnustað orðist svo (breyting undirrituð):

8.1. Um aðbúnað og öryggi á vinnustað

8.1.2 Sjúkrakassi

Sjúkrakassi með algengustu lyfjum og sjúkragögnum skal vera fyrir hendi í hópferðabifreið til nota við fyrstu aðgerð í óhappa- og slysatilfellum. Lyfja- og sjúkragögn skulu vera í vörslu og á ábyrgð umráðaaðila/eiganda ökutækis.

Breytingar á 9. kafla um trúnaðarmenn

9. kafli um trúnaðarmenn orðist svo:

9.1. Val trúnaðarmanna

Heimilt er að kjósa einn fastráðinn leiðsögumann sem er félagsmaður í Leiðsögn sem trúnaðarmann á hverjum vinnustað, þar sem starfa 5 til 50 leiðsögumenn, og tvo fastráðna trúnaðarmenn séu leiðsögumenn fleiri en 50 í fyrirtæki. Að kosningu lokinni tilnefnið viðkomandi stéttarfélag trúnaðarmennina. Verði kosningu eigi við komið skulu trúnaðarmenn tilnefndir af viðkomandi stéttarfélagi. Trúnaðarmenn verði eigi kosnir eða tilnefndir til lengri tíma en tveggja ára í senn.

Skýring:

Vinnustaður telst í þessu sambandi sérhvert fyrirtæki þar sem hópur manna vinnur saman. Þar sem starfsstöðvar fyrirtækis eru fleiri en ein á að veita trúnaðarmanni svigrúm til að sinna trúnaðarmannastörfum sínum á öllum starfsstöðvum ellegar kjósa fleiri trúnaðarmenn til að sinna þeim störfum.

9.2. Tími til trúnaðarstarfa

Trúnaðarmönnum á vinnustöðum skal í samráði við yfirmann, heimilt að verja, eftir því sem þörf krefur, tíma til starfa sem þeim kunna að vera falin af starfsmönnum á viðkomandi vinnustað og/eða viðkomandi stéttarfélagi vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna og skulu laun þeirra ekki skerðast af þeim sökum.

9.3. Aðgangur að gögnum

Trúnaðarmanni skal heimilt í sambandi við ágreiningsefni að yfirfara gögn og vinnuskýrslur sem ágreiningsefnið varðar. Fara skal með slíkar upplýsingar sem trúnaðarmál.

9.4. Hirsla og sími

Trúnaðarmaður á vinnustað skal hafa aðgang að læstri hirslu og aðgang að síma í samráði við yfirmann.

9.5. Fundir

Trúnaðarmanni hjá hverju fyrirtæki skal heimilt að boða til fundar með starfsfólki tvisvar sinnum á ári á vinnustað í vinnutíma. Fundirnir hefjast einni klukkustund fyrir lok dagvinnutíma, eftir því sem við verður komið. Til fundanna skal boða í samráði við viðkomandi stéttarfélag og stjórnendur fyrirtækisins með þriggja daga fyrirvara, nema fundarefni sé mjög brýnt og í beinum tengslum við vandamál á vinnustaðnum. Þá nægir eins dags fyrirvari. Laun starfsfólks skerðast eigi af þessum sökum fyrstu klst. fundartímans.

9.6. Kvartanir

Trúnaðarmaður skal bera kvartanir starfsfólks upp við yfirmann eða aðra stjórnendur fyrirtækisins, áður en leitað er til annarra aðila.

9.7. Trúnaðarmannanámskeið

Trúnaðarmönnum á vinnustað skal gefinn kostur á að sækja námskeið sem miða að því að gera þá hæfari í starfi. Hver trúnaðarmaður hefur rétt á að sækja eitt eða fleiri námskeið sem skipulögð eru af stéttarfélögunum og ætlað er að gera trúnaðarmönnum betur kleift að takast á við starf sitt, samtals í eina viku á ári. Þeir sem námskeiðin sækja skulu halda dagvinnutekjum í allt að eina viku á ári. Í fyrirtækjum þar sem starfa fleiri en 15 starfsmenn skulu trúnaðarmenn halda dagvinnutekjum í allt að tvær vikur á fyrsta ári. Þetta gildir um einn trúnaðarmann á ári í hverju fyrirtæki séu starfsmenn 5-50 en tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50.

Ef trúnaðarmannanámskeið er skipulagt þannig að fjarvera trúnaðarmanns frá vinnu er ekki meiri en einn dag viku hverja, halda trúnaðarmenn dagvinnutekjum og vaktaálagi í allt að tíu virka daga á ári.

Sitji trúnaðarmaður heils dags námskeið verður honum ekki gert að sinna vinnu þann dag.

9.8. Réttur til að sækja fundi

Þegar kjarasamningaviðræður standa yfir er félagsmönnum Leiðsagnar, sem kjörnir hafa verið í viðræðunefndir, heimilt að sækja fundi þeirra í vinnutíma. Sama gildir um fulltrúa á ársfundi ASÍ og fulltrúa í sameiginlegum nefndum ASÍ og SA. Þess skal gætt að fjarvistir starfsmanna hafi sem minnst truflandi áhrif á starfsemi fyrirtækjanna sem þeir starfa hjá og skal starfsmaður hafa samráð við yfirmann sinn um fjarvistir með eins miklum fyrirvara og kostur er. Almennt skal miða við að ekki komi fleiri en 1-2 starfsmenn frá hverju fyrirtæki. Ekki er skylt að greiða kaup fyrir þær stundir sem starfsmaður er fjarverandi.

9.9. Frekari réttur

Samkomulag þetta, um trúnaðarmenn á vinnustöðum, skerðir ekki rétt þeirra stéttarfélaga sem þegar hafa í samningum sínum frekari rétt en hér er ákveðinn um trúnaðarmenn á vinnustöðum.

Breytingar á 10. kafla um lífeyrissjóð, sjúkrasjóð og endurmenntunarsjóð

4. mgr. grein 10.1. um lífeyrissjóði orðist svo (breyting undirrituð):

Mótframlag atvinnurekanda nemur 2% gegn 2-4% framlagi starfsmanns.

Gangi Leiðsögn í VR á samningstímabilinu munu eftirfarandi breytingar eiga sér stað á ákvæði 10. kafla kjarasamnings um lífeyrissjóði, sjúkrasjóði o.fl. um þarnæstu mánaðarmót eftir niðurstöðu kosninga

a. 1. mgr. gr. 10.1. um lífeyrissjóði

Starfsmaður greiðir 4% iðgjald til lífeyrissjóðs af öllum launum og atvinnurekandi með sama hætti 11,5%. Greiða skal til Lífeyrissjóðs verzlunarmanna, nema um annað sé samið.

– Sjá lög nr. 19/1979, um rétt verkafólks til uppsagnarfrests frá störfum og til launa vegna sjúkdóms- og slysaforfalla. Ennfremur lög nr. 55/1980, um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda.

b. Grein 10.2. um sjúkrasjóð

Atvinnurekendur skulu greiða 1% af launum starfsmanna í sjúkrasjóð viðkomandi stéttarfélags, nema um hærrí greiðslur hafi verið samið í kjarasamningum.

– Sjá lög nr. 19/1979, um rétt verkafólks til uppsagnarfrests frá störfum og til launa vegna sjúkdóms- og slysaforfalla. Ennfremur lög nr. 55/1980, um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda.

c. Ný grein 10.3. um orlofssjóð orðist svo og aðrar greinar færast neðar

Atvinnurekendur greiði til Orlofsheimilasjóðs verslunarmanna 0,25% af sama launastofni og lífeyrissjóðsiðgjöld eru reiknuð. Samningsaðilar eru sammála um að viðkomandi lífeyrissjóðir annist innheimtu gjalds þessa, ásamt jafnháu iðgjaldi til Félagsheimilasjóðs verslunarsamtakanna eða annarra atvinnurekenda, sem eru aðilar að samningi þessum, eftir nánari ákvörðun greiðanda. Innheimtukostnaður skiptist jafnt.

– Sjá lög nr. 55/1980, um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda.

d. Grein 10.4. um starfsmenntasjóð orðist svo

Atvinnurekendur greiða 0,30% af launum félagsmanna í starfsmenntasjóð.

Ef fyrirtæki sinnir starfsmenntamálum með formlegum hætti og ver til þeirra sambærilegum eða meiri fjármunum en nemur framangreindu hlutfalli skal hins vegar greitt sem svarar 0,10% af launum félagsmanna þess fyrirtækis. Stjórn sjóðsins staðfestir að þau skilyrði séu uppfyllt á grundvelli upplýsinga frá fyrirtæki.

Stéttarfélögin greiða mótframlag sem svarar einum fjórða af greiddu framlagi atvinnurekanda til verkefnisins.

– Sjá samkomulag VR/LÍV og SA um starfsmenntamál frá 1. júní 2000.

Breytingar á 11. kafla um uppsagnarfrest

1. mgr. gr. 11.1.1. um uppsagnarfrest orðist svo frá og með 1. janúar 2025 (breyting undirrituð)

Fyrstu tvær vikurnar í starfi er enginn uppsagnarfrestur.

Eftir tveggja vikna samfelld starf hjá sama atvinnurekanda: 12 almanaksdagar

Eftir 3 mánuði samfelld í starfi hjá sama atvinnurekanda: 1 mánuður m.v. mánaðamót

Eftir 2 ár samfelld í starfi hjá sama atvinnurekanda: 2 mánuðir m.v. mánaðamót

Eftir 3 ár samfelld í starfi hjá sama atvinnurekanda: 3 mánuðir m.v. mánaðamót

7. gr.

Samningsforsendur

Kjarasamningur þessi byggir á sömu samningsforsendum og almennir kjarasamningar sambanda og félaga ASÍ frá mars 2024. Verði gerðar breytingar á samningsákvæðum almennra kjarasamninga eða samningstíma á grundvelli ákvæða um kauptaxtauka og framleiðniauka eða forsenduákvæða framangreindra kjarasamninga skal sambærileg breyting gilda um samning þennan. Komi til þess að kjarasamningunum frá mars 2024 verði sagt upp er heimilt að segja samningi þessum upp frá sama tíma. Tilkynna skal um uppsögn innan tíu virkra daga frá því almennum kjarasamningum er sagt upp.

Gildistími

Gildistími kjarasamninganna er frá 1. febrúar 2024 til 1. febrúar 2028 og falla þeir þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Afgreiðsla kjarasamningsins

Tilkynna skal um afgreiðslu kjarasamninga eigi síðar en kl. 15:00 17. júlí 2024.

Reykjavík 8. júlí 2024

F.h. Leiðsagnar

Hallgrímur Guðmundsson
Hildur Þórunn Ásvaldóttir
Haraldur Þorvaldsson
Korl Jóhannsson
Dadur Höfð
Umorri A. Ugurósson

F.h. SA og SAF

Guðmundur M. Guðmundsson
Jóhanna S. S. S.
P. Ólafur
Veitur H. Sýna
Párra Jóhannsdóttir
Harpa Björgvinsdóttir
Ásgerður Baldur

Bókanir

Bókun um hæfnigreiningar og fagbréf [2024]

Á vinnumarkaði sem tekur örum breytingum er mikilvægt að færni til starfa sé sýnileg og staðfest. Sum störf í ferðapjónustu hafa tekið miklum breytingum og orðið sérhæfðari. Eru samningsaðilar sammála um gagnsemi þess að fram fari hæfnigreiningar þessara starfa.

Hæfnigreiningar eru gagnlegar fyrir starfsfólk og stuðla að samkeppnishæfni fyrirtækja, en í því felst ávinningur fyrir bæði starfsfólk og fyrirtæki.

Í hæfnigreiningu felst að útbúa starfaprófila fyrir sérhæfð störf í ferðapjónustu í samráði við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, þar sem hæfniviðmið starfa eru greind með hæfnigreiningu, matslistar þróaðir fyrir störfin og í kjölfarið er hæfni staðfest með útgáfu fagbréfa. Samningsaðilar munu taka saman hvaða störf falli undir samning þennan og stefnt er að því að samantektin verði tilbúin eigi síðar en 30.6.2025.

Bókun vegna fyrirkomulags veikindaréttar ferða- og verkefnaráðsins starfsfólks [2024]

Á tímabilinu 1. september 2024 til og með 1. október 2025 munu samningsaðilar rýna framkvæmd veikindaréttar verkefnaráðsins starfsfólks og útbúa fræðsluefni til að tryggja að ferða- og verkefnaráðið starfsfólk njóti veikindaréttar til samræmis við kjarasamning. Aðilar munu setja upp tíma- og verkáætlun varðandi þessa vinnu. Fyrsti fundur fer fram eigi síðar en 10. september 2024 þar sem gengið verður frá fundar- og verkáætlun. Hvor aðili um sig getur óskað eftir liðsinni ríkissáttasemjara, ef þörf er á.

Ef sameiginleg niðurstaða rýningar aðila er að núverandi fyrirkomulag sé óskýrt eða ekki til þess fallið að tryggja veikindarétt ferða- og verkefnaráðsins starfsfólks munu aðilar finna aðrar leiðir við útfærslu veikindaréttar kjarasamningsins.

Bókun um gerviverktöku [2024]

Starfsmenn í skilningi kjarasamnings þessa eru þeir sem ráðnir eru til að gegna störfum undir stjórn atvinnurekenda á umsömdum vinnutíma við úrlausn þeirra verkefna sem atvinnurekandi mælir fyrir um og á hans ábyrgð. Starfsmenn fá greidd laun og njóta annarra réttinda í samræmi við ákvæði kjarasamnings þessa.

Verktakasamningum skal ekki beita í stað ráðningar starfsmanna nema í þeim tilvikum sem starfsemi og verkefni það sem til úrlausnar er fellur í megin atriðum að hugtaksskilyrðum skv. skilgreiningu Skattsins á verktakastarfsemi.

Samningsaðilar skuldbinda sig til þess að fylgjast með því að félagsmenn þeirra hafi samningsákvæði þessi í heiðri og að vinnustaðaeftirlit sem byggir á lögum nr. 42/2010, um vinnustaðaskírteini og eftirlit á vinnustöðum taki einnig til eftirlits með gerviverktöku.

Bókun um gæða- og öryggismál [2024]

Til að viðhalda og tryggja öryggi í leiðsögn á Íslandi munu samningsaðilar hefja samtal við stjórnvöld um að skapa samstarfsvettvang um öryggi, gæði, náttúrvernd og menntun leiðsögumanna. Samhliða því munu aðilar eiga samtal við stjórnvöld um að uppfæra leiðbeinandi reglur um öryggis- og gæðamál í greininni. Skal horft til þess að skilgreina sértækar öryggisþarfir fyrir hinar ýmsu tegundir leiðsagnar, búnaðar, þjálfunar og fræðslu í hverri grein leiðsagnar. Jafnframt um hvernig viðhalda þarf þekkingu og þjálfun leiðsögumanna í hverri grein ásamt því að taka mið af þeim lögum og reglum sem eru í gildi á hverjum tíma.

Samningsaðilar eru sammála um að vinna áfram að innleiðingu tillagna starfshóps til að styrkja og efla menntun og starfsþjálfun leiðsögumanna með áherslu á neytendavernd, náttúruvernd og öryggi eftir sem við á

Aðilar leggja sérstaka áherslu á að öryggisbúnaður sé fullnægjandi miðað við aðstæður og uppfylli þær öryggisreglur sem er í gildi á hverjum tíma.

Samningsaðilar munu beita sér sameiginlega og hvetja stjórnvöld til að beita sér gegn félagslegum undirboðum og vernda þannig samkeppnisstöðu íslenskrar ferðaþjónustu.

Vinna mun hefjast þann 1. október 2024. Stöðufundur mun eiga sér stað í apríl 2025 og verkefninu lokið þann 1. maí 2026. Hvor aðili getur óskað eftir liðsinni ríkissáttasemjara við fundarstjórn, ef þörf er á.

Ný málsgrein komi í lok bókunar um menntun og störf leiðsögumanna frá 2019

Stefnt skal að því að koma á reglulegum endurmenntunarnámskeiðum fyrir leiðsögumenn.

Kauptaxtar Leiðsagnar 2024 – 2027

Launaflokkur	1.2.2024	1.1.2025	1.1.2026	1.1.2027
L.fl. 1.				
Grunnlaun	470.927	497.183	523.439	548.695
L.fl. 2				
Grunnlaun	470.927	497.183	523.439	548.695
Eftir 1 ár	478.355	502.105	525.855	551.105
L.fl. 3				
Grunnlaun	476.225	501.276	526.248	551.645
Eftir 1 ár	490.364	514.114	537.864	561.614
Eftir 3 ár	506.220	529.970	553.720	577.470
Eftir 5 ár	509.844	533.594	557.344	581.094
L.fl. 4				
Grunnlaun	482.670	506.420	530.170	553.920
Eftir 1 ár	503.412	527.162	550.912	574.662
Eftir 3 ár	519.711	543.461	567.211	590.961
Eftir 5 ár	524.436	549.686	574.936	600.186

Handwritten signature

Handwritten signature