

SAMNINGUR

milli

Flugleiðahótel hf. vegna sumarhótela sinna annars vegar og Starfsgreinasamband Íslands f.h. eftirtalinna: Vlf. Snæfellsbæjar, Vlf. Vals Búðardal, Stéttarfélagssins Samstöðu, Einingar-Iðju Eyjafirði, Vlf. Húsavíkur, AFLs – Starfsgreinafélags Austurlands, Vökuls stéttarfélags, Vlf. Suðurlands Hellu og Vlf. Bárunnar hins vegar um kaup og kjör starfsfólks á Edduhótelum, sem vinna eftir hlutaskiptakerfi.

Laun verða sem hér segir frá gildistöku samningsins:

	Launaflokkur 4	Launaflokkur 5	Launaflokkur 6
	Frá 1.03. 2004	1.03. 2004	1.03. 2004
Byrjunarlaun 18 ára	100.409	101.915	103.444
Eftir 1 ár	101.915	103.444	104.996
Eftir 3 ár	103.444	104.996	106.571
Eftir 5 ár	104.996	106.571	108.170
Eftir 7 ár	106.571	108.170	109.793

Byrjunarlaun miðast við launaflokk 4 og að viðkomandi hafi náð 18 ára aldri. Eftir tvö starfstímabil eða sambærilega starfsreynslu eftir 18. ára aldur hækki starfsmaður um launaflokk þ.e. fer úr launaflokki 4 í launaflokk 5.

Laun starfsmanna yngri en 18 ára miðast við það ár sem hlutaðeigandi aldri er náð. Laun 17 ára eru 95% af byrjunarlaunum 18 ára í launaflokki 4, laun 16 ára 90% , laun 15 ára 75% og 14 ára 65% af sama stofni.

Laun hækka sem hér segir:

1. janúar 2005 um 3%,
1. janúar 2006 um 2,5%
1. janúar 2008 um 2,25%

Þann 1. janúar 2006 breytist röðun starfa í launaflokka þannig að þeir sem eru í launaflokki 4 færast í launaflokk 5 og þeir sem eru í launaflokki 5 færast í launaflokk 6.

Kauptrygging reiknast fyrir hvern mánuð. Við útreikning kauptryggingar skal reikna fyrstu 172 vinnustundir dv. að viðbættu 25% álagi. Það sem umfram kann að vera greiðist á yfirvinnutaxta. Þegar laun eftir hlutaskiptakerfinu eru hærri en lágmarkslaun skal greiða starfsfólki eftir því eins og segir í samningi þessum (þ.e. allir hlutir skulu vera jafnir).

Við ráðningu starfsfólks, skuldbinda Flugleiðahótel hf sig til að hlíta forgangsréttarákvæðum, sem gilda í almennum kjarasamningi viðkomandi verkalýðsfélaga og viðsemjenda þeirra.

Vegna ráðningar starfsfólks skal viðkomandi verkalýðsfélag hafa samband við rekstraraðila (hótelstjóra) hótels á viðkomandi félagssvæði með hæfilegum fyrirvara, þó ekki síðar en 10. mars, sjái félagið þörf á því. Stefnt skal að því að ráðningum starfsfólks sé lokið 15. apríl.

Stefnt er að því að fjöldi vinnustunda starfsfólks sé sem jafnastur á útreikningstímabilinu.

Launaauki greiðist tvisvar á sumri, þ.e. fyrir júní og júlí, sem gert er upp sem eitt tímabil frá 5.-15. ágúst og fyrir ágúst frá 5.-15. september.

Við ráðningu skal skýra greinilega frá því við hvern og einn starfsmann í hverju störfín eru fólgin, sem vinna þarf á hverjum tíma, enda þótt miðað sé við almenna verkaskiptingu í meginatriðum. Í upphafi starfstímabils skal hótelstjóri í samráði við viðkomandi verkalýðsfélag halda fund með starfsfólki um starfstilhögun sumarsins. Á fundi skal valinn fulltrúi starfsfólks sem hefur aðgang að uppgjöri eftir hvert útreikningstímabil, svo og öllum upplýsingum varðandi útreikninga á launauppgjöri. Jafnframt skal ræða fyrirkomulag næturvakta. Næturvakt skal aldrei greidd með færri en 4 næturvinnutímum. Sé talið nauðsynlegt að vinna lengur en sem nemur 4 tímum skal það greitt eins og unnið er hverju sinni.

Sé að mati starfsfólks um of mikið vinnuálag að ræða, skal hafa samráð við viðkomandi verkalýðsfélag og atvinnurekenda um endurskoðun fjölda starfsfólks í störfín á vinnustaðnum. Starfsfólk skal skrá sínar vinnustundir daglega á þar til gerða skrá, sem höfð er t.d. í eldhúsi.

Í upphafi hverrar vinnuviku reynir hótelstjóri og starfsfólk hans að áætla vinnustundaþörf eftir fyrirliggjandi verkefnum svo starfsfólk hafi fyrirvara á um hverjir fari í frí, hvenær og hve marga daga. Ef frekast er unnt, skulu ekki vera fleiri en sex vinnudagar milli fría.

Auk daglegrar stjórnunar hótelstjóra reynir allt starfsfólkið að ástunda vinnuhagræðingu og samstillingu við dagleg störf, enda er það leiðin til að koma hverri vinnustund í sem hæst verð á hverjum tíma.

Af seldum veitingum brúttó er 24,69% ætlað til hlutaskipta (launa), en af seldri gistingu brúttó 30,25 – 31,86% Af gistingu eru reiknuð 30,25% til hlutaskipta (launa), þar sem herbergi eru með baði, en 31,86% af seldri gistingu á herbergjum án baðs. Af vínsölu komi 20,88% til hlutaskipta. Ekki er reiknað til hlutaskipta sala á frímerkjum, síma og tóbaki.

Launaauki á hverja vinnustund skal þó aldrei verða hærri en sem nemur 50% af tímakaupi í dagvinnu samkvæmt launaflokki 4 eftir 7 ár.

Þar sem orlof er ekki innifalið í hlutaskiptakerfinu til launa, reiknast það til viðbótar af launum viðkomandi starfsmanns m.v. orlofsrétt hans. Orlof skal greitt inn á reikning í banka eða sparisjóði.

Hótelstjóri og matsveinn hafa tvo hluti hvor, en annað starfsfólk sem deilir með sér vöktum, einn hlut. Hótelid leggur starfsfólki til frítt fæði, húsnæði og vinnufatnað. Flugleiðahótel hf. taka að sér að koma starfsfólki á vinnustað sé um lengri leið að ræða en 100 km. aðra leið í upphafi starfstímabils og frá vinnustað við lok starfstímabils.

Að öðru leyti hefur starfsfólk þau önnur réttindi til kjara sem gilda í samningi milli SA – SAF og SGS vegna aðildarféлага sinna frá 7. mars 2004.

Um sjúkra- og orlofssjóð, félagsgjald og lífeyrissjóði.

Skal farið eftir aðalkjarasamningi viðkomandi verkalýðsfélags.

Flugleiðahótel hf. sjá um að halda eftir af launum starfsfólks greiðslu félagsgjalda til viðkomandi verkalýðsfélaga.

Samningur þessi gildir frá 1. mars 2004 til 31. desember 2007 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Reykjavík, 29. apríl 2004,

F.h. Starfsgreinasambands Íslands

F.h. Flugleiðahótela hf.

Bókun 1

Verði frávik á einstaka hóteli frá hlutaskiptareglunni sem samningur þessi kveður á um skulu samningsaðilar í samráði við Starfsgreinasamband Íslands gera sérstakt samkomulag vegna slíkra frávika.

Bókum II.

Undirbúningur vegna opnunar og lokunar Edduhótela

- Eldhús: Yfirfara þrifnað, taka leirtau og eldhúsáhöld úr geymslum og þvo, koma öllu fyrir á sinn stað. Ganga frá matvælum á sinn stað.
- Matsalur: Yfirfara þrifnað og setja inn hótélbúnað. Dúka borð og setja upp gardínur.
- Herbergi: Yfirfara þrifnað. Sækja í geymslur rúmfatnað og annan búnað sem notaður er til hótélrekstrar, svo sem glös, herðatré, öskubakka ruslafötur, bréfsefni og útbúa upplýsingar til gesta. Yfirfara aðstöðu sem notuð er sem svefnpokapláss, koma fyrir dýnum og þess háttar. Yfirfara snyrtingar og ganga.
- Gestamóttaka: Koma fyrir aðstöðu sem notuð er sem gestamóttaka, setja inn pappírsvörur og þær vörur sem seldar og notaðar eru í gestamóttöku.
- Sundlaug: Yfirfara skal þrif á sundlaug og búningsherbergjum og koma fyrir merkingum.
- Ý mislegt: Yfirfara skal umhverfi svo það sé snyrtilegt. Þrifa skal glugga og setja upp hótélgardínur og víða eru gólf bónuð til að léttu þrif yfir sumarið. Koma þarf fyrir merkingum vegna hótelsins bæði utandyra og innan

Sömu atriði og áður eru talin gilda um frágang við lokun. (þ.e. gengið er frá húsnæði og búnaði eins og var við upphaf undirbúnings).

Falli til vinna utan þessarar verklýsingar sem ekki telst til eðlilegs undirbúnings og frágangs hótelsins, skal hún greidd sérstaklega.

Bókun III

Samningur þessi nær eingöngu til atriða er varða kaup og kjör ófaglærðs starfsfólks Edduhótelanna. Þegar frá eru taldir hlutir hótelsjóra og matsveina í hlutaskiptakerfinu.

Bókun IV

Orlofs- og desemberuppbætur skal greiða til viðbótar tímakaupi á unnar stundir í dagvinnu:

Orlofsuppbót kr. 11,73 á dagvinnustund á árinu 2004, 12,12 2005, kr. 12,45 2006 og kr. 12,78 2007.

Desemberuppbót er kr. 21,39 á dagvinnustund á árinu 2004, kr. 22,06 2005, kr. 22,62 2006 og kr. 23,23 2007.

Ofangreindar greiðslur eru innifaldar í launaauka, nái launaauki kr. 33,12 á unna dagvinnustund árið 2004, og er þá ekki þörf á að sundurgreina það á launaseðli, sama á við ef launaauki nær kr. 34,18 á árinu 2005, kr. 35,07 2006 og kr. 36,01 2007.