

KJARASAMNINGUR

Visku – stéttarfélags

og

Launanefndar þjóðkirkjunnar

Gildistími 1. apríl 2024 til 31. mars 2028

Gildissvið

Samningur þessi tekur annars vegar til starfsmanna hjá þjóðkirkjunni sem eru fullgildir félagar í Visku – stéttarfélagi og eru þeir nefndir félagsmenn í samningi þessum og hins vegar þeirra sókna sem Launanevnd þjóðkirkjunnar hefur samningsumboð fyrir. Samningur þessi gildir frá 1. apríl 2024 til 31. mars 2028 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

EFNISYFIRLIT

1 KAUP	4
1.1 Mánaðarlaun	4
1.2 Röðun starfa og mat álags	4
1.3 Viðbótarlaun	5
1.4 Tímakaup í dagvinnu	5
1.5 Tímakaup í yfirvinnu	5
1.6 Álagsgreiðslur – vaktaálag	5
1.7 Persónuuppbót í desember	6
2 VINNUTÍMI	8
2.1 Almenn	8
2.2 Dagvinna	9
2.3 Yfirvinna	9
2.4 Hvíldartími	9
2.5 Fritökuréttur	11
2.6 Æðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir	12
3 MATAR- OG KAFFITÍMAR, FÆÐI OG MÖTUNEYTI	13
3.1 Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili	13
3.2 Matar- og kaffitímar í yfirvinnu	13
3.3 Vinna í matar- og kaffitímum	13
3.4 Fæði og mötuneyti	13
4 ORLOF	15
4.1 Lengd orlofs	15
4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót	15
4.3 Orlofsárið	15
4.4 Sumarorlof	15
4.5 Ákvörðun orlofs	16
4.6 Frestun orlofs	16
4.7 Áunninn orlofsréttur	16
4.8 Orlofssjóður	16

5	FERÐIR OG GISTING.....	17
5.1	Ferðakostnaður samkvæmt reikningi	17
5.2	Dagpeningar innanlands	17
5.3	Greiðsluháttur.....	17
5.4	Vinnusókn og ferðir	17
5.5	Ferðatími erlendis.....	17
5.6	Dagpeningar á ferðum erlendis	18
5.7	Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.	18
5.8	Ferðakostnaðarnefnd	18
6	AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR	19
6.1	Réttur starfsmanna.....	19
6.2	Um vinnustaði.....	19
6.3	Lyf og sjúkragögn	19
6.4	Öryggiseftirlit	19
6.5	Slysahætta	19
6.6	Læknisskoðun	19
7	TRYGGINGAR	20
7.1	Slysatryggingar.....	20
7.2	Farangurstrygging	22
7.3	Persónulegir munir	22
7.4	Yfirlýsing vinnuveitenda.....	22
8	VINNUFÖT	23
8.1	Vinnufatnaður	23
8.2	Tryggingar og tjónabætur	23
8.3	Einkennis- og hlífðarföt.....	23
9	VINNUSLYS, SLYSATRYGGINGAR, ATVINNUSJÚKDÓMAR OG GREIÐSLA LAUNA Í SLYSA- OG VEIKINDATILFELLUM.....	24
9.1	Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður	24
9.2	Vinnuslys og atvinnusjúkdómar	24
9.3	Réttur til launa vegna veikinda og slysa	24
9.4	Launahugtök.....	25
9.5	Starfshæfnisvottorð	25
9.6	Skráning veikindadaga	25
9.7	Forföll af óviðráðanlegum ástæðum	25
9.8	Veikindi barna yngri en 13 ára.....	26
9.9	Mæðravernd og tæknifrjóvgun	26
10	MENNTUN OG HANDLEIÐSLA	27
10.1	Námsleyfi.....	27

11	SKIPULAGSSAMNINGUR OG SAMSTARFSNEFNDIR	28
11.1	Skilgreining skipulagssamnings	28
11.2	Markmið skipulagssamnings	28
11.3	Gerð og framkvæmd skipulagssamnings	28
11.4	Skipan, hlutverk og starfshættir samstarfsnefnda	30
11.5	Staðlað form skipulagssamnings.....	31
12	FÆÐINGARORLOF	32
12.1	Fæðingarorlof	32
13	UM LAUNASEÐIL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGREIÐSLUR.....	33
13.1	Launaseðill	33
13.2	Sjúkrasjóður	33
13.3	Orlofssjóður	33
13.4	Starfsmenntunarsjóður	33
13.5	Endurhæfingarsjóður.....	33
13.6	Starfsþróunarsetur.....	33
13.7	Félagsgjöld	33
14	LÍFEYRISSJÓÐIR.....	34
14.1	Iðgjöld.....	34
14.2	Viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar	34
15	UM RÁÐNINGARSAMNING, UPPSAGNARFREST OG ENDURRÁÐNINGU.....	35
15.1	Ráðning	35
15.2	Starfsmannasamtal og launaviðtal	35
15.3	Uppsögn	36
15.4	Starfslok	37
16	UM TRÚNAÐARMENN.....	38
16.1	Val trúnaðarmanna	38
17	MEDFERÐ ÁGREININGSMÁLA OG SAMRÁÐSNEFND	39
17.1	Ágreiningsmál.....	39
18	GILDISTÍMI	40
	BÓKUN 1	41
	FYLGISKJAL 1	42
	FYLGISKJAL 2	43
	FYLGISKJAL 3	47

1 Kaup

1.1 Mánaðarlaun

- 1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu frá 1. apríl 2024 greidd samkvæmt launatöflum sem fylgja þessum samningi og taka eftirfarandi breytingum á samninstímanu, nema annað leiði af launatöflum.

1.04.2024	3,25% eða 23.759 kr.
1.04.2025	3,5% eða 23.750 kr.
1.04.2026	3,5% eða 23.750 kr.
1.04.2027	3,5% eða 23.750 kr.

- 1.1.2 Þegar unninn er 8 stunda vinnudagur reglubundið, reiknast brot úr mánaðarlaunum þannig að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi eða til loka starfstíma.

1.2 Röðun starfa og mat álags

- 1.2.1 Við ákvörðun um röðun starfa í launaflokka skal fara eftir gr. 11.3.3.1.

- 1.2.1.1 Lágmarkslaunasetning er eftirfarandi:

- Sérfræðingur í æskulýðsmálum Ifl. 13
- Sérfræðingur 2/djákni Ifl. 15
- Sérfræðingur 3/framkvæmdastjóri/rekstrarstjóri Ifl. 17

Varðandi nánari launasetningu er vísað til skipulagssamninga og afmarkaðra launaliða, sbr. 11. kafla þessa samnings. Mælst er til þess að sóknarnefndir noti slíka samninga.

- 1.2.2 Meta skal persónu- og tímabundna þætti, sbr. gr. 11.3.3.2 og 11.3.3.3, sem álagsþrep.

- 1.2.2.1 Starfsreynsla er skilgreind sem samanlögð vinna við störf sem aukið geta hæfni viðkomandi til að gegna starfi sínu. Starfstími áunnin við skammtímaráðningu skal einnig teljast að fullu.

Starfsreynsla er metin með eftirfarandi hætti:

- Eftir 1 ár í starfi 1 álagsþrep
- Eftir 3 ár í starfi 1 álagsþrep til viðbótar
- Eftir 5 ár í starfi 1 álagsþrep til viðbótar

1.3 Viðbótarlaun

- 1.3.1 Heimilt er að greiða viðbótarlaun umfram reglubundin mánaðarlaun. Ákvörðun um greiðslu viðbótarlauna skal tekin af launagreiðanda. Fjárhæð viðbótarlauna skal byggja á málefnalegum sjónarmiðum. Greiða má viðbótarlaun í allt að sex mánuði en ef tilefni er til er heimilt að framlengja greiðslu þeirra um þrjá mánuði í senn en þó aldrei lengur en í tvö ár samfellt.

1.4 Tímakaup í dagvinnu

- 1.4.1 Tímavinnukaup í hverjum launaflokki er 0,632% af mánaðarlaunum starfsmanns skv. gr. 1.2.1 og 1.2.2.

- 1.4.2 Heimilt er að greiða tímavinnukaup í eftirfarandi tilvikum:

1. Starfsmönnum sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra árvissra álagstíma þó ekki lengur en 2 mánuði.
2. Starfsmönnum sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum, afmörkuðum verkefnum.
3. Starfsmönnum sem starfa óreglubundið í lengri eða skemmri tíma þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum.
4. Lífeyrisþegum sem vinna hluta úr starfi.

1.5 Tímakaup í yfirvinnu

- 1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki 1,0385% af mánaðarlaunum, sbr. gr. 1.2.

- 1.5.2 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðum skv. gr. 2.1.4.3 greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum skv. gr. 1.2.

- 1.5.3 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd samkvæmt tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann.

- 1.5.4 Heimilt er að semja sérstaklega um fasta þóknun fyrir yfirvinnu.

1.6 Álagsgreiðslur – vaktaálag

- 1.6.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi, sbr. gr. 1.4.1.

Vaktaálag skal vera:

33,33% kl. 17:00–24:00 mánudaga til fimmtudaga

55,00% kl. 17:00–24:00 föstudaga

65,00% kl. 00:00–08:00 þriðjudaga til föstudaga

55,00% kl. 08:00–24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga

75,00% kl. 00:00–08:00 laugardaga, sunnudaga, mánudaga og sérstaka frídaga

120,00% kl. 00:00–24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3, þó þannig að frá kl. 16:00–24:00 á aðfangadag og gamlársgdag og kl. 00:00–08:00 á jóladag og nýársdag er 165,00% álag.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega

- 1.6.2 Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnukaupi, sbr. gr. 1.4.1 með eftirtöldum hætti:

33,33% kl. 17:00–24:00 mánudaga til fimmtudaga

45,00% kl. 17:00–24:00 föstudaga

45,00% kl. 00:00–08:00 mánudaga

33,33% kl. 00:00–08:00 þriðjudaga til föstudaga

45,00% kl. 00:00–24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga

120,00% kl. 00:00–24:00 stórhátíðardaga, sbr. gr. 2.1.4.3, þó þannig að frá kl. 16:00–24:00 á aðfangadag og gamlársgdag og kl. 00:00–08:00 á jóladag og nýársdag er 165,00% álag.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gilda gr. 2.3.3.1 og 2.3.3.2.

1.7 Persónuuppbót í desember

- 1.7.1 Persónuuppbót (desemberuppbót) á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2024	106.000 kr.
Á árinu 2025	110.000 kr.
Á árinu 2026	114.000 kr.
Á árinu 2027	118.000 kr.

Starfsmaður sem er við störf í fyrstu viku nóvembermánaðar skal fá greidda persónuuppbót 1. desember ár hvert miðað við fullt starf tímabilið 1. janúar til 31. október. Persónuuppbót er föst krónutala og tekur ekki hækkunum skv. öðrum ákvæðum kjarasamningsins. Á persónuuppbót reiknast ekki orlofsfé. Hafi starfsmaðurinn gegnt hlutastarfi eða unnið hluta úr ári, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall á framangreindu tímabili.

Á sama hátt skal einnig starfsmaður sem látið hefur af starfi en starfað hefur samfellt í a.m.k. 3 mánuði (13 vikur) á árinu, fá greidda persónuuppbót, miðað við starfstíma og starfshlutfall. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu lýkur eða

í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs. Áunnin persónuuppbót skal gerð upp samhliða starfslokum.

2 Vinnutími

2.1 Almennt

2.1.1 Vinnuvika starfsmanna í fullu starfi skal vera 36 stundir nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna og með skriflegu samþykki samningsaðila.

2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna og með skriflegu samþykki samningsaðila. Sömu aðilum er á sama hátt heimilt að semja um rýmkun dagvinnutíma á virkum dögum, umfram þau tímamörk sem um getur í gr. 2.2.

2.1.3 Frídagar

2.1.3.1 Almennir frídagar eru laugardagar og sunnudagar.

2.1.3.2 Sérstakir frídagar eru:

1. Nýársdagur
2. Skírdagur
3. Föstudagurinn langi
4. Laugardagur fyrir páska
5. Páskadagur
6. Annar í páskum
7. Sumardagurinn fyrsti
8. 1. maí
9. Uppstigningardagur
10. Hvítasunnudagur
11. Annar í hvítasunnu
12. 17. júní
13. Frídagur verslunarmanna
14. Aðfangadagur eftir kl. 12:00
15. Jóladaur
16. Annar í jólum
17. Gamlársdagur eftir kl. 12:00

2.1.3.3 Stórhátíðardagar eru:

1. Nýársdagur
2. Föstudagurinn langi
3. Páskadagur
4. Hvítasunnudagur
5. 17. júní
6. Aðfangadagur eftir kl. 12:00

- 7. Jóladagur
- 8. Gamlársdagur eftir kl. 12.00

2.2 Dagvinna

- 2.2.1 Dagvinna starfsmanns er 36 stundir á viku sem unnar eru frá mánudegi til föstudags á tímabilinu frá kl. 08:00 – kl. 17.00.

Þó skal heimilt að hafa vinnutíma óreglulegan enda séu vinnulotur aldrei fleiri en 2 á sólarhring og aldrei skemmri en 4 klst.

2.3 Yfirvinna

- 2.3.1 Yfirvinna telst hver sú vinna sem fer fram utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vaktar starfsmanns svo og vinna sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu þótt á dagvinnutímabili sé.

- 2.3.2 Öll vinna sem unnin er á sérstökum frídögum sbr. gr. 2.1.4.2 greiðist sem yfirvinna skv. undirkafla 1.5.

- 2.3.3 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af vinnutíma skal greitt fyrir slíkt útkall minnst 4 klst. í yfirvinnu nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan tveggja klst. en þá skal greitt þar til reglulegur vinnutími hefst.

- 2.3.4 Öll yfirvinna skal greidd eftir á fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga og komi til útborgunar eigi síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabilsins. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.

- 2.3.5 Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna allt að 5 frídögum á ári vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar en yfirvinnuálagið er greitt við næstu reglulegu útborgun.

Yfirvinnuálagið er 62% af yfirvinnutímakaupi starfsmanns. Það svarar til 1,62 dagvinnustund fyrir hverja unna yfirvinnustund.

2.4 Hvíldartími

- 2.4.1 Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ, BHM, BSRB og KÍ og samninganefndar ríkisins, Reykjavíkurborgar og Launanefndar sveitarfélaga frá 23. janúar 1997, um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma, sem fylgir kjarasamningi þessum sem fylgiskjal og telst hluti hans.

- 2.4.2 Vinnutíma skal haga þannig að á 24 stunda tímabili, reiknað frá skipulögðu/venjubundnu upphafi vinnudags starfsmanns, fái starfsmaður

a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Verði því við komið, skal dagleg hvíld ná til tímabilsins frá kl. 23:00 til 06:00.

Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að vinnutími á 24 klst. tímabili fari umfram 13 klst.

Skipulagt eða venjubundið upphaf vinnudags – skýring: Sé skipulagt upphaf vinnudags t.d. kl. 8:00, skal miða við það tímamark. Hafi starfsmaður á hinn bóginn fastan vinnutíma sem hefst t.d. kl. 20:00, skal sólarhringurinn miðaður við það tímamark. Í vaktavinnu er eðlilegt að miða upphaf vinnudags við merktan vinnudag á vaktskrá/varðskrá. Sé ekki um merktan vinnudag að ræða, t.d. aukavakt í vaktafríi, miðast upphafið við tímamörk síðasta merкта vinnudags.

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en 6 klst. Kaffi- og matarhlé teljast hlé í þessu sambandi.

2.4.3 Frávik frá daglegri lágmarkshvíld

2.4.3.1 Á skipulegum vaktaskiptum er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvíld starfsmanna í allt að 8 klst. Þetta á t.d. við þegar starfsmaður skiptir af morgunvakt yfir á næturvakt samkvæmt skipulagi vaktskrár.

Fráviksheimild þessi frá 11 klst. lágmarkshvíld á hins vegar ekki við þegar starfsmaður lýkur yfirvinnu og fer yfir á reglubundna vakt og öfugt.

Þar sem hér er um frávik frá meginreglunni um 11 klst. samfellda hvíld að ræða, verður að gera þá kröfu til vaktkerfis að það sé skipulagt þannig að skipti milli mismunandi tegunda vakta séu sem sjaldnast á vaktahring og að jafnaði reyni ekki á frávik þetta oftar en einu sinni í viku. Vinnan skal því skipulögð með sem jöfnustum hætti.

2.4.3.2 Við sérstakar aðstæður er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvíld í allt að 8 klst. og lengja vinnulotu í allt að 16 klst., þ.e.a.s. vegna ófyrirsjáanlegra atvika. Ennfremur þegar almannatheill krefst þess og/eða halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu.

Sé heimildum til frávika frá daglegum hvíldartíma samkvæmt þessum lið beitt, skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn. Í beinu framhaldi af slíkri vinnulotu skal veita starfsmanni 11 klst. hvíld á óskertum launum sem hann annars hefði fengið.

2.4.3.3 Rétt er að kalla annan starfsmann til vinnu til að leysa þann starfsmann af sem ekki hefur náð tilskilinni hvíld, sé þess nokkur kostur.

2.4.4 Á hverju 7 daga tímabili skal starfsmaður fá a.m.k. einn vikulegan hvíldardag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað

að vikan hefjist á mánudegi. Starfsmaður á þannig að fá 35 klst. samfellda hvíld einu sinni í viku.

Að svo miklu leyti sem því verður við komið, skal vikulegur hvíldardagur vera á sunnudegi og starfsmaður fá frí á þeim degi. Þó má launagreiðandi með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum hvíldardegi þar sem sérstakar ástæður gera slík frávík nauðsynleg, þannig að í stað vikulegs hvíldardags komi tveir samfelldir hvíldardagar á hverjum tveimur vikum.

Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum hvíldardegi sé frestað, skal haga töku hvíldardaga þannig að teknir séu tveir hvíldardagar saman.

2.5 Frítökuréttur

- 2.5.1 Almenn skilyrði frítökuréttar. Hafi stjórnandi metið það svo að brýn nauðsyn sé til að starfsmaður mæti til vinnu áður en 11 klst. lágmarkshvíld er náð, skapast frítökuréttur, 1 ½ klst. (í dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist. Ávinnsla frítökuréttar einskorðast ekki við heilar stundir. Starfsmaður á ekki að mæta aftur til vinnu fyrr en að aflokinni 11 klst. hvíld nema hann hafi sérstaklega verið beðinn um það. Mæti starfsmaður eigi að síður áður en hann hefur náð hvíldinni, ávinnur hann sér ekki frítökurétt.
- 2.5.2 Samfelld hvíld rofin með útkalli – frítökuréttur miðað við lengsta hlé. Ef hvíld er rofin einu sinni eða oftár innan 24 stunda tímabils miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, skal bæta það sem vantar upp á að 11 klst. hvíld náist, miðað við lengsta hlé innan vinnulotu, með frítökurétti, 1 ½ klst. (dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem vantar upp á 11 klst. hvíld.
- 2.5.3 Vinna umfram 16 klst. Hafi starfsmaður unnið samtals meira en 16 klst. á einum sólarhring, þ.e. hverjum 24 klst., miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, án þess að ná 8 klst. samfelldri hvíld, skal starfsmaður undantekningarlaust fá 11 klst. samfellda hvíld að lokinni vinnu, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið. Frítökuréttur, 1,5 klst. (dagvinna) safnast upp fyrir hverja klst. sem unnin var umfram 16 klst.
- 2.5.4 Aukinn frítökuréttur vegna samfelldrar vinnu umfram 24 klst. Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að starfsmaður vinni samfellt fullar 24 stundir, skal frítökuréttur aukast þannig að hver heil stund umfram 24 veitir frítökurétt sem er 1,8% lengri en sá frítökuréttur sem næsta stund á undan gaf.

- 2.5.5 Vinna á undan hvíldardegi. Vinni starfsmaður samkvæmt ákvörðun yfirmanns það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags eða vaktar (sjá skýringaranna í gr. 2.4.2), skal starfsmaður mæta samsvarandi síðar við upphaf næsta reglubundna vinnudags, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið, ella safnast upp frítökuréttur, 1 ½ klst. í dagvinnu fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist.
- 2.5.6 Uppsafnaður frítökuréttur skal koma fram á launaseðli og hann skal veittur í hálfum eða heilum dögum.
- 2.5.7 Frítökuréttur skal veittur í samráði við starfsmann enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar stundir og skal frítaka ekki veitt í styttri lotum en það. Leitast skal við að veita frí svo fljótt sem auðið er eða með reglubundnum hætti til að koma í veg fyrir að frí safnist upp.
- 2.5.8 Heimilt er að greiða út ½ klst. (í dagvinnu) af hverri 1 ½ klst. sem starfsmaður hefur áunnið sér í frítökurétt, óski hann þess.
- 2.5.9 Við starfslok skal ótekinn frítökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Frítökuréttur fyrnist ekki.

2.6 Aðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir

Aðilar þessir geta eðli málsins samkvæmt ekki áunnið sér frítökurétt, sbr. einnig gildissvið vinnuverndarákvæða um þá í tilskipun Evrópusambandsins nr. 93/104/EC, 1. tölul. a-liðar 17. gr. og 4. mgr. 1. gr. framangreinds samnings aðila vinnumarkaðarins dags. 23.01.1997.

3 Matar- og kaffitímar, fæði og mötuneyti

3.1 Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili

- 3.1.1 Matartími, 30 mínútur, skal vera á tímabilinu kl. 11:30–13:30 og telst hann ekki til vinnutíma.
- 3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi launagreiðanda og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna sem málið varðar.
- 3.1.3 Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt skv. gr. 3.1.2, lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir skv. gr. 3.1.2, telst lengingin ekki til vinnutímans.
- 3.1.4 Á venjulegum vinnudegi skulu vera 2 kaffitímar, 15 mínútur og 20 mínútur, og teljast þeir til vinnutíma.
- 3.1.5 Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

3.2 Matar- og kaffitímar í yfirvinnu

- 3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu matartímar vera 1 klst. kl. 19–20 að kvöldi, kl. 03–04 að nóttu og á tímabilinu kl. 11:30–13:30 á frídögum samkvæmt gr. 2.1.4. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.
- 3.2.2 Sé unnin yfirvinna eða aukavakt, skulu kaffitímar vera sem hér segir:

kl. 21:00–21:20, kl. 00:00–00:20, kl. 05:40–06:00 og kl. 07:45–08:00.

Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08–17 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

3.3 Vinna í matar- og kaffitímum

- 3.3.1 Verði því ekki við komið að veita starfsmanni fullan matartíma á dagvinnutímabili eins og samningur þessi mælir fyrir um samkvæmt gr. 3.1, skal matartíminn greiddur að þeim hluta sem yfirvinna.
- 3.3.2 Matar- og kaffitímar á yfirvinnutímabili sem unnir eru, greiðast sem viðbót við yfirvinnutíma og auk þess kaffitímar í yfirvinnu, sé unnið að fremri mörkum þeirra.

3.4 Fæði og mötuneyti

- 3.4.1 Starfsmenn sem eru við störf á föstum vinnustað a.m.k. 2 klst. fyrir matarhlé og aðrar 2 klst. eftir matarhlé, skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið, sbr. gr. 3.4.2. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki þar sem hægt er að bera fram heitan eða kaldan mat, aðfluttan eða

eldaðan á staðnum. Á þeim vinnustöðum þar sem ekki er aðstaða til að matast, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi matstofum. Húsakynni skulu vera í samræmi við heilbrigðisreglugerðir. Vinnuveitandi greiði kostnað við rekstur mötuneytis. Starfsmenn greiði hins vegar efnisverð matarins.

- 3.4.2 Starfsmenn sem hafa ekki aðgang að matstofu en ættu að hafa það skv. gr. 3.4.1, skulu fá það bætt með fæðispeningum sem nema 638 kr. fyrir hvern vinnuskyldudag. Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu matvöruliðar í vísitölu neysluverðs með vísitölu maí mánaðar 2024 sem grunnvísitölu (236,6 stig) miðað við undirvísitölur frá 2008

Því aðeins skal þó greiða fæðispeninga að:

1. starfsmaðurinn hafi a.m.k. 25 klst. vinnuskyldu á viku
2. heimili hans sé ekki á vinnustað
3. hann hafi aðeins hálfrar klukkustundar matarhlé
4. hann fái ekki greidda ferðadagpeninga fyrir vinnudaginn.

- 3.4.3 Þar sem mötuneyti eru á vinnustöðum, skulu starfsmenn sem kaupa þar fæði, tilnefna 2 trúnaðarmenn úr sínum hópi til þess að fylgjast með rekstri mötuneytisins og eiga aðgang að reikningum þess.

4 Orlof

4.1 Lengd orlofs

- 4.1.1 Orlof skal vera 30 dagar miðað við fullt starf. Ávinnsla orlofs skal vera hlutfallsleg miðað við starfshlutfall og starfstíma starfsmanns.

4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót

- 4.2.1 Starfsmaður skal fá 13,04% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur skv. samningi þessum.

- 4.2.2 Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2024	58.000 kr.
Á árinu 2025	60.000 kr.
Á árinu 2026	62.000 kr.
Á árinu 2027	64.000 kr.

Hinn 1. júní ár hvert skal starfsmaður sem er í starfi til 30. apríl næst á undan, fá greidda sérstaka eingreiðslu, orlofsuppbót, er miðast við fullt starf næstliðið orlofsár. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Hafi starfsmaður látið af störfum á orlofsárinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 3 mánaða/13 vikna samfelldt starf á orlofsárinu, skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall. Sama gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum. Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé. Áunnin orlofsuppbót skal gerð upp samhliða starfslokum.

4.3 Orlofsárið

- 4.3.1 Orlofsárið er frá 1. maí til 30. apríl.
- 4.3.2 Ef breytingar verða á starfshlutfalli á orlofsárinu þarf að taka tillit til þess í launaútreikningi við töku orlofsins.

4.4 Sumarorlof

- 4.4.1 Tímabil sumarorlofs er frá 1. maí til 15. september.
- 4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá að minnsta kosti, samfelldt 15 daga orlof á sumarorlofstímabilinu, verði því við komið.

4.5 Ákvörðun orlofs

- 4.5.1 Yfirmaður ákveður, í samráði við starfsmann, hvenær orlof skuli veitt. Yfirmanni er skylt að verða við óskum starfsmanna um hvenær orlof skuli veitt enda verði því við komið vegna starfsemi stofnunar. Ákvörðun um sumarorlof skal liggja fyrir 31. mars og tilkynnt starfsmanni með sannanlegum hætti, svo sem í tímaskráningarkerfi stofnunar, nema sérstakar aðstæður hamli.
- 4.5.2 Sé orlof eða hluti orlofs tekið utan sumarorlofstímabils, að ósk yfirmanns, skal sá hluti orlofsins lengjast um 25%.

4.6 Frestun orlofs

- 4.6.1 Flutningur orlofs milli ára er óheimill, sbr. þó grein 4.6.2 og 4.6.3.
- 4.6.2 Ef starfsmaður tekur ekki orlof eða hluta af orlofi, að ósk yfirmanns, getur orlofið geymst til næsta orlofsárs, enda hafi starfsmaður ekki lokið orlofstöku á orlofsárinu. Sama gildir um starfsmann í veikindum og fæðingarorlofi. Í slíkum tilvikum getur uppsafnað orlof þó aldrei orðið meira en 60 dagar. Nýti starfsmaður ekki hina uppsöfnuðu orlofsdaga fyrnast þeir.

Upplýsingar um stöðu þegar áunnins og ótekens orlofs skulu vera starfsmönnum aðgengilegar í tímaskráningarkerfi stofnunar.

- 4.6.3 Veikist starfsmaður í orlofi, telst sá tími sem veikindum nemur ekki til orlofs, enda sanni starfsmaður með læknisvottorði að hann geti ekki notið orlofs.

Tilkynna skal yfirmanni án tafar með sannanlegum hætti ef um veikindi eða slys í orlofi er að ræða.

Í slíkum tilvikum er heimilt að flytja ótekið orlof til næsta árs.

- 4.6.4 Komi starfsmaður úr öðru starfi án þess að hafa þar notið áunnins orlofs, þá á hann rétt á launalausum orlofi þar til 30 daga orlofi er náð.

4.7 Áunninn orlofsréttur

- 4.7.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

4.8 Orlofssjóður

- 4.8.1 Launagreiðandi greiðir sérstakt gjald í Orlofssjóð BHM. Gjald þetta skal nema 0,25% af heildarlaunum félagsmanna BHM. Gjaldið skal greiða mánaðarlega eftir á skv. útreikningi launagreiðanda.

5 Ferðir og gisting

5.1 Ferðakostnaður samkvæmt reikningi

5.1.1 Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum vinnuveitanda skal greiðast eftir reikningi enda fylgi fullnægjandi frumgögn. Sama gildir ef hluti vinnudags er unninn svo langt frá föstum vinnustað að starfsmaður þarf að kaupa sér fæði utan heimilis eða fasts vinnustaðar.

5.1.2 Starfsmenn skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.

5.1.3 Um uppgjör ferðakostnaðar, þar með talið akstursgjald, fer eftir sömu reglum og um uppgjör yfirvinnu.

5.2. Dagpeningar innanlands

5.2.1 Greiða skal gisti- og fæðiskostnað með dagpeningum, sé um það samkomulag eða ekki unnt að leggja fram reikninga.

5.2.2 Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu ákveðnir af nefnd skv. gr. 5.8.

5.3 Greiðsluháttur

5.3.1 Fyrirfram skal af stofnun og starfsmanni ákveðið hvaða háttur á greiðslu ferðakostnaðar skal viðhafður hverju sinni.

5.4 Vinnusókn og ferðir

5.4.1 Starfsmenn skulu sækja vinnu til fasts ráðningarstaðar á eigin vegum og í tíma sínum.

5.4.2 Þegar starfsmenn hefja eða hætta vinnu á tímabilinu frá kl. 00:05 til kl. 06:55 virka daga og laugardaga svo og frá kl. 00:05 til kl. 10:00 á sunnudögum eða á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2 og 2.1.4.3, skal þeim séð fyrir ferðum eða greiddur ferðakostnaður að og frá vinnustað innan 12 km fjarlægðar, en þó utan 1,5 km.

5.5 Ferðatími erlendis

5.5.1 Þegar starfsmaður fer utan að frumkvæði vinnuveitenda og á vegum hans telst sá tími ekki til virks vinnutíma. Greiðslur vegna slíkra ferða skulu vera með eftirfarandi hætti:

Sé brottför flugs á virkum degi fyrir kl. 10:00 og heimkoma eftir kl. 15:00 skal starfsmaður fá greiðslu sem nemur þremur álagsstundum á 33% álagi vegna þessa óhagræðis.

Á almennum og sérstökum frídögum skal samsvarandi greiðsla nema sex álagsstundum á 55% álagi skv. gr. 1.6.1, án tillits til þess hvenær dags flugið er.

Á stórhátíðardögum skal samsvarandi greiðsla nema sex álagsstundum á 90% álagi skv. gr. 1.6.1, án tillits til þess hvenær dags flugið er.

Starfsmanni er heimilt að semja um frítíma í stað greiðslu ferðatíma þannig að 20 mínútna frí jafngildir 33% álagi, 33 mínútna frí jafngildir 55% álagi og 54 mínútna frí jafngildir 90% álagi.

5.6 Dagpeningar á ferðum erlendis

5.6.1 Annar ferðakostnaður á ferðalögum erlendis greiðist með dagpeningum sem skulu ákveðnir af nefnd skv. gr. 5.8.

5.6.2 Af dagpeningum á ferðalögum erlendis ber að greiða allan venjulegan ferðakostnað annan en fargjöld, s.s. kostnað vegna ferða að og frá flugvöllum, fæði, húsnæði, minni háttar risnu og hvers konar persónuleg útgjöld.

5.7 Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.

5.7.1 Dagpeningar vegna námskeiða, þjálfunar- og eftirlitsstarfa skulu ákveðnir af nefnd skv. gr. 5.8.

5.8 Ferðakostnaðarnefnd

5.8.1 Upphæð dagpeninga samkvæmt samningi þessum skal endurskoða þegar þörf er á og samningsaðili óskar þess, þó ekki sjaldnar en á þriggja mánaða fresti. Endurskoðunin skal unnin af nefnd er sé skipuð einum fulltrúa BSRB, einum fulltrúa BHM og tveimur fulltrúum tilnefndum af fjármálaráðherra.

5.8.2 Nefnd þessi skal einnig endurskoða flokkun landa eftir dvalarkostnaði svo og greiðslu fyrir afnot eigin bifreiðar starfsmanna, sé notkun hennar nauðsynleg vegna starfsins.

5.8.3 Náist ekki samkomulag í nefndinni, skal oddamaður tilnefndur af Hagstofu Íslands.

6 Aðbúnaður og hollustuhættir

6.1 Réttur starfsmanna

- 6.1.1 Starfsmenn skulu njóta réttinda samkvæmt lögum nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, enda falli starf þeirra ekki undir önnur lög.

6.2 Um vinnustaði

- 6.2.1 Vinnustaður skal þannig úr garði gerður að þar sé gætt fyllsta öryggis og góðs aðbúnaðar og hollustuhátta, sbr. VI. kafla laga nr. 46/1980.

6.3 Lyf og sjúkragögn

- 6.3.1 Algengustu lyf og sjúkragögn skulu vera fyrir hendi á vinnustað til nota við fyrstu aðgerð í slysatilfellum. Lyf og sjúkragögn skulu vera í vörslu og á ábyrgð verkstjóra og trúnaðarmanna.

6.4 Öryggiseftirlit

- 6.4.1 Á vinnustöðum skal vera fyrir hendi til afnota tæki og öryggisbúnaður sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan.
- 6.4.2 Skipa skal öryggisverði, öryggistrúnaðarmenn og öryggisnefndir í samræmi við II. kafla laga nr. 46/1980.

6.5 Slysahætta

- 6.5.1 Varast skal eftir föngum að starfsmaður sé einn við störf þar sem slysahætta er mikil. Um þetta atriði skal semja þar sem það á við.

6.6 Læknisskoðun

- 6.6.1 Á vinnustöðum þar sem sérstök hætta er á heilsutjóni starfsmanna, getur starfsmannafélag óskað sérstakrar læknisskoðunar á starfsfólki. Telji sérmenntaður embættislæknir Vinnueftirlits ríkisins slíka skoðun nauðsynlega, skal hún framkvæmd svo fljótt sem unnt er.

7 Tryggingar

7.1 Slysatryggingar

7.1.1 Starfsmenn skulu slysatryggðir allan sólarhringinn fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku. Um trygginguna gilda mismunandi bótafjárhæðir og tryggingaskilmálar eftir því hvort starfsmaður verður fyrir slysi í starfi eða utan starfs. Um skilmála trygginga þessara gilda reglur nr. 30/1990 og nr. 31/1990 sem fjármálaráðherra hefur sett.

7.1.2 Dánarslysabætur eru:

1. Ef hinn látni var ógiftur og lætur ekki eftir sig barn undir 18 ára aldri og hefur ekki séð fyrir foreldri eða foreldrum, 67 ára og eldri:

vegna slyss utan starfs 1.307.200 kr.

vegna slyss í starfi 1.307.200 kr.

Rétthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.

2. Ef hinn látni var ógiftur en lætur eftir sig barn (börn) undir 18 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum, 67 ára og eldri:

vegna slyss utan starfs 4.004.200 kr.

vegna slyss í starfi 9.571.700 kr.

Rétthafar þessara dánarbóta eru foreldrar og börn. Taki báðir þessir aðilar bætur, rennur $\frac{1}{3}$ hluti bóta til foreldra en $\frac{2}{3}$ hlutar bóta skiptast milli barna að jöfnu.

3. Ef hinn látni var í hjúskap eða í sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar og sem staðið hefur a.m.k. í 2 ár samfellt fyrir andlát hans, skulu bætur til maka eða sambúðaraðila vera:

vegna slyss utan starfs 5.477.700 kr.

vegna slyss í starfi 15.620.500 kr.

Rétthafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðaraðili.

4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn undir 18 ára aldri, til hvers barns:

vegna slyss utan starfs 1.307.200 kr.

vegna slyss í starfi 3.123.700 kr.

Stundi barn hins látna á aldrinum 18–25 ára nám á framhaldsskóla-
eða háskólastigi í a.m.k. sex mánuði ársins er hinn tryggði andast, á
það sama rétt til bóta.

Rétthafar dánarbóta þessara eru viðkomandi börn. Bætur greiðast til
fjárhaldsmanns ófjárráða barns.

5. Með börnum í 2. og 4. tölul. er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpborn,
börn sambúðaraðila og fósturbörn, sem hinn látni var
framfærsluskyldur við, sbr. 53. gr. barnalaga, nr. 76/2003.
6. Bætur greiðast aðeins samkvæmt einum af töluliðum 1, 2 eða 3. Til
viðbótar við bætur skv. 2. og 3. tölul. geta komið bætur skv. 4. tölul.

7.1.3 Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:

vegna slyss utan starfs 10.529.600 kr.

vegna slyss í starfi 27.780.200 kr.

Bætur greiðast í hlutfalli við tryggingarfjárhæðirnar, þó þannig að hvert
örorkustig frá 26–50% vegur tvöfalt og hvert örorkustig frá 51–100% vegur
prefalt.

7.1.4 Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs í apríl 2023, 588,3 stig. Við uppgjör bóta skal framreikna fjárhæðir sem giltu í september 2004 miðað við þær breytingar sem hafa orðið á vísitölu neysluverðs frá september 2004, 235,6 stig, til uppgjörsmánaðar bóta. Vísitölubinding bóta takmarkast við 3 ár frá slysadegi.

Bótafjárhæðir eru uppfærðar mánaðarlega og birtar á vef
fjármálaráðuneytisins – <http://www.fjr.is>.

7.1.5 Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart vátryggða, skulu slysabætur samkvæmt slysatryggingum þessum koma að fullu til frádráttar skaðabótum er honum kann að verða gert að greiða.

Bókun um skaðabótakröfur vegna líkams- eða munatjóns með
samkomulagi frá 22. desember 2004: Starfsmaður sem í starfi sínu sinnir
einstaklingi sem að takmörkuðu eða jafnvel engu leyti getur borið ábyrgð
á gerðum sínum á rétt á að beina skaðabótakröfu sinni vegna líkams- eða
munatjóns að launagreiðanda. Við mat og uppgjör kröfunnar gilda
almennar reglur skaðabótaréttarins.

7.1.6 Verði starfsmaður fyrir líkams- eða munatjóni í starfi sínu við að sinna einstaklingi sem að takmörkuðu eða engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum, eða sinna einstaklingi sem dæmdur hefur verið til

fangelsisvistar eða vistaður í fangelsi eða á stofnun af öðrum orsökum skal honum bætt það tjón sem hann verður fyrir vegna starfs síns.

Við mat og uppgjör kröfunnar gilda almennar reglur skaðabótaréttarins.

7.2 Farangurstrygging

- 7.2.1 Farangur starfsmanna á ferðalögum á vegum vinnuveitanda skal tryggður samkvæmt reglum um farangurstryggingar, nr. 281/1988.

Sjá „Reglur um farangurstryggingar starfsmanna á ferðalögum á vegum ríkisins“ á vefsíðum fjármálaráðuneytisins – <http://www.fjr.is>.

7.3 Persónulegir munir

- 7.3.1 Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu, svo sem úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt samkvæmt mati. Náist ekki samkomulag, skal farið samkvæmt mati eins fulltrúa frá hvorum aðila kjarasamningsins. Slík tjón verða einungis bætt ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Ekki skal bæta tjón ef það verður sannanlega vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns.

7.4 Yfirlýsing vinnuveitenda

Launanefnd þjóðkirkjunnar lýsir því yfir, að hún muni beita áhrifum sínum fyrir því að sóknarnefndir váttryggi alla launþega og haldi váttryggingunni í gildi.

8 Vinnuföt

8.1 Vinnufatnaður

- 8.1.1. Sóknarnefnd skal sjá djákna fyrir skróða.

8.2 Tryggingar og tjónabætur

- 8.2.1 Verði starfsmaður fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu svo sem úrum og gleraugum o.s.frv. skal það bætt skv. mati. Slíkt tjón verði einungis bætt ef það verður vegna óhappa á vinnustað. Eigi skal bæta slíkt tjón ef það verður vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns.

8.3 Einkennis- og hlífðarföt

- 8.3.1 Þar sem krafist er einkennisfatnaðar eða sérstök hlífðarföt eru nauðsynleg, skal starfsmönnum séð fyrir slíkum fatnaði þeim að kostnaðarlausu.
- 8.3.2 Starfsmönnum skal lagður til, þeim að kostnaðarlausu, sá hlífðarútbúnaður sem krafist er samkvæmt öryggisreglum enda sé starfsmönnum skylt að nota hann.
- 8.3.3 Hreinsun á fatnaði skv. gr. 8.1.1 og 8.1.2 skal látin í té starfsmanni að kostnaðarlausu tvisvar á ári. Meiri háttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af hálfu vinnuveitanda. Starfsmenn skulu fara vel og samviskusamlega með vinnufatnað og hlífðarföt.
- 8.3.4 Ef starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila seinasta einkennisfatnaði er hann fékk.
- 8.3.5 Samið skal nánar um þessi atriði.

9 Vinnuslys, slysatryggingar, atvinnusjúkdómar og greiðsla launa í slysa- og veikindatilfellum

9.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

- 9.1.1 Ef starfsmaður verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss, skal hann tilkynna það þegar í upphafi vinnudags. Vinnuveitandi ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist og hvort það skuli vera frá trúnaðarlækni. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem þykir þörf á.
- 9.1.2 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun.
- 9.1.3 Skyld er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lögmæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greidd af vinnuveitanda.
- 9.1.4 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 8.1.1.
- 9.1.5 Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 9.1.6 Starfsmaður fær þau útgjöld greidd sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. lögum nr. 45/2015 um slysatryggingar almannatryggingar.

9.2 Vinnuslys og atvinnusjúkdómar

- 9.2.1 Við vinnuslys kosti vinnuveitandi flutning hins slasaða til heimilis eða sjúkrahúss og endurgreiði honum eðlilegan útlagðan sjúkrakostnað í hverju tilfelli, annan en þann, sem sjúkrasamlag og/eða almannatryggingar greiða.
- 9.2.2 Í hverju vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómstilfelli sem orsakast við vinnuna eða af henni, eða flutnings til og frá vinnustað, greiðir vinnuveitandi laun fyrir dagvinnu í allt að 3 mánuði samkvæmt þeim taxta sem launþegi er á þegar slys eða sjúkdóm ber að, enda gangi dagpeningar frá Tryggingastofnun ríkisins vegna þessara daga til viðkomandi vinnuveitanda.

9.3 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

- 9.3.1 Launagreiðslum til starfsmanna í veikindaforföllum þeirra hjá sama vinnuveitanda, skal á 1. ári haga þannig að tveir dagar greiðast fyrir hvern unninn mánuð.

9.3.2 Launagreiðsla til starfsmanna í veikindaforföllum þeirra sem unnið hafa hjá sama vinnuveitanda í eitt ár eða meira skal haga þannig:

- Eftir 1 árs starf: 2 mánuði á föstum launum á hverjum 12 mánuðum,
- eftir 5 ára starf: 4 mánuði á föstum launum á hverjum 12 mánuðum,
- eftir 10 ára starf: 6 mánuði á föstum launum á hverjum 12 mánuðum.

Þó skal starfsmaður sem áunnið hefur sér réttindi til 4 eða 6 mánaða launagreiðslna í veikindaforföllum og skiptir um vinnustað eiga rétt til launagreiðslna um eigi skemmri tíma en í 2 mánuði á hverjum 12 mánuðum.

Skýring:

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.

9.4 Launahugtök

9.4.1 Með föstum launum er átt við dagvinnulaun auk fastrar reglubundinnar yfirvinnu. Yfirvinna í skilningi þessarar greinar telst föst og reglubundin hafi hún verið samfelld síðustu fjóra mánuði.

9.4.2 Með dagvinnulaunum er hér átt við föst laun fyrir vinnu á dagvinnutímabili, ásamt föstum aukagreiðslum öðrum en kostnaðargreiðslum.

9.5 Starfshæfnisvottorð

9.5.1 Starfsmaður sem verið hefur óvinnufær vegna veikinda eða slysa samfelld í 1 mánuð eða lengur, skal leggja fram vottorð um starfshæfni, sé þess krafist. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis.

9.6 Skráning veikindadaga

9.6.1 Halda skal skrá yfir veikindadaga starfsmanns.

9.7 Forföll af óviðráðanlegum ástæðum

9.7.1 Starfsmaður á rétt á leyfi frá störfum þegar um óviðráðanlegar (force majeure) og brýnar fjölskylduástæður er að ræða vegna sjúkdóms eða slyss sem krefjast tafarlausrar næveru starfsmanns.

Starfsmaður á ekki rétt á launum frá atvinnurekanda í framangreindum tilfellum, sbr. þó ákvæði gr. 9.8.1.

9.8 Veikindi barna yngri en 13 ára

- 9.8.1 Fyrstu sex mánuði í starfi hjá vinnuveitanda er foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unninn mánuð til aðhlynningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Eftir 6 mánaða starf verður rétturinn 12 dagar á hverju 12 mánaða tímabili. Foreldri heldur dagvinnulaunum sínum, svo og vaktaálagi þar sem það á við.

Með foreldri í 1. mgr. er einnig átt við fósturforeldri eða forráðamann, sem er framfærandi barns og komi þá í stað foreldris.

9.9 Mæðravernd og tæknifrjógvun

- 9.9.1 Barnshafandi foreldri á rétt til nauðsynlegra fjarvista frá vinnu vegna mæðraskoðunar og skal halda rétti til greiðslu dagvinnulauna og eftir atvikum vaktaálags skv. reglubundinni vaktskrá (eins og vegna veikinda barns), þurfi slík skoðun að fara fram á vinnutíma.
- 9.9.2 Þeir starfsmenn sem þurfa að vera fjarverandi vegna tæknifrjógvunar halda rétti til greiðslu dagvinnulauna og eftir atvikum vaktaálags skv. reglubundinni vaktskrá (eins og vegna veikinda barns) í allt að 15 vinnudaga. Starfsmaður skal skila vottorði til viðkomandi lækni.

10 Menntun og handleiðsla

10.1 Námsleyfi

10.1.1 Félagsmanni ber að viðhalda þekkingu sinni og menntun eftir föngum til að geta ávallt sem best sinnt starfi sínu. Félagsmaður sem stundar sérnám eða sækir framhalds- og/eða endurmenntunarnámskeið, með samþykki sóknarnefndar, eða í samræmi við endurmenntunar-/starfsþróunaráætlun sóknarnefndar, heldur launum skv. gr. 1.1.1, og fær greiddan ferða- og dvalarkostnað skv. 5. kafla sama samnings. Lengd leyfis samkvæmt þessu er allt að 2 vikur á hverju ári. Heimilt er að veita skemmri eða lengri námsleyfi á skemmra eða lengra árabili.

10.1.2 Félagsmanni er heimilt með samþykki sóknarnefnda að fá faglega handleiðslu samkvæmt reglum Fjölskylduþjónustu kirkjunnar, til þess að bæta líðan, auka öryggi í starfi og tryggja gæði þjónustunnar.

11 Skipulagssamningur og samstarfsnefndir

11.1 Skilgreining skipulagssamnings

- 11.1.1 Skipulagssamningur er hluti af þessum kjarasamningi og er meðal annars ætlað að tryggja þróun og stuðla að skilvirkara launakerfi sem tekur mið af þörfum og verkefnum launagreiðanda og viðsemjanda. Hann er sérstakur samningur milli launagreiðanda og viðkomandi launþegahóps um útfærslu tiltekinna þátta kjarasamningsins að þörfum launagreiðenda og starfsmanna með hliðsjón af eðli starfsemi og skipulagi. Viðræður um skipulagssamning fara fram undir friðarskyldu.

11.2 Markmið skipulagssamnings

- 11.2.1 Að auka gæði þjónustunnar með því að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað. Samstarfinu er ætlað að bæta rekstrarskipulag, bæta nýtingu rekstrarfjármagns og skapa grundvöll fyrir aukinni hagræðingu og skilvirkara launakerfi og þannig gefa starfsmönnum tækifæri til að þróast og bæta sig í starfi og þar með auka möguleika þeirra á bættum kjörum.

Að færa ákvörðun um launasetningu starfa nær starfsvettvangi þar sem hægt er að bregðast hraðar við breytingum sem eiga sér stað á störfum og skipulagi á vinnustað.

11.3. Gerð og framkvæmd skipulagssamnings

- 11.3.1 Við gerð samningsins skal semja um röðun starfa, sbr. gr. 1.2.1 og hvaða þættir og/eða forsendur ráði röðun þeirra. Þar eru fyrst og fremst metin þau verkefni og skyldur sem í starfinu felast auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til ábyrgðar starfsmanns eða annars formlegs starfsskipulags við gerð samningsins. Starfslýsingar eru ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skulu þær endurskoðaðar í takt við þróun starfa. Sjá fskj. #1 í viðauka.

Þá ber að meta persónu- og tímabundna þætti til röðunar í álagsþrep. Slíkt álag skal háð endurmati. Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars. Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingar á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í skipulagssamningi.

Viska og Launaneftnd þjóðkirkjunnar geta gert sameiginlegan skipulagssamning fyrir afmarkaða hópa.

- 11.3.2 Við ákvörðun á röðun starfa verði almennt byggt á því að um sé að ræða þrjá þætti sem mynda samsetningu launa hjá hverjum og einum. Þættirnir eru:

1. Röðun starfs

Röðun miðist við að um viðvarandi/stöðugt verk svið sé að ræða og skulu skilgreiningar starfaflokkunar Hagstofunnar (nú ÍSTARF95, 2. útgáfa) hafðar til hliðsjónar. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem stjórnun) sem í starfinu felast auk þeirrar færni (menntun/kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til þess hvar tiltekið starf er staðsett innan skipurits eða annars formlegs starfsskipulags.

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (BA/BS) í starfslýsingu skal tekið tillit til þess við grunnröðun starfs í launaflokk sem hér segir:

Starf sem gerir kröfu um 60 eininga (ECTS) viðbótarnám raðast að lágmarki einum launaflokki hærra en starf þar sem einungis er krafist grunnmenntunar og sé gerð krafa um meistaragráðu skal slíkt starf raðast að lágmarki 2 launaflokkum hærra sbr. upptalningu hér að neðan:

- Diplóma eða sambærilegt nám sem leiðir til formlegra starfsréttinda (60 einingar) = 1 launaflokkur.
- Meistaragráða (90–120 einingar) = 2 launaflokkar.
- Doktors- eða sambærileg gráða (180 einingar) = 3 launaflokkar.

Lengra formlegt grunnnám skal metið með sambærilegum hætti.

2. Persónubundnir þættir

Álagsþrep fyrir persónubundna þætti eru varanleg enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Dæmi um persónubundna þætti:

Sérstök þekking eða færni sem nýtist í starfi, þar með talin sérstök fagreynsla sem gerir starfsmann verðmætari í starfi.

Markaðsálag eða eftirspurnarálag.

Starfsaldur á vinnstað, umbun fyrir tryggð eða umbun fyrir yfirfærslu þekkingar eða vinnubragða.

Sérstaklega skal meta formlega framhaldsmenntun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er þegar metin við grunnröðun starfsins. Menntunin þarf að nýtast í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi. Miða skal við að diplóma (60 einingar) leiði til hækkunar um 2 álagsþrep, meistaragráða leiði til hækkunar um 4 álagsþrep og doktors- eða sambærileg gráða með 6 álagsþrepum. Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

3. Tímabundnir þættir eru t.d. frammistaða eða álag vegna tímabundinna viðbótarverkefna.

Dæmi um tímabundna þætti:

- Frammistaða umfram kröfur og/eða væntingar byggðar á fyrirfram skilgreindum mælanlegum viðmiðum.
- Tímabundin aukin ábyrgð.
- Innleiðing verkefna.
- Þróun og nýsköpun.
- Sérstakt álag og erfiðleikastig.
- Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit.
- Öflun nýrra verkefna og hugmynda.

4. Tímabundnir þættir eru oftast einstaklingsbundnir en geta þó einnig tengst hópum og jafnvel árangri hópa.

Ofangreindir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars og álag á laun því breytilegt. Ofangreinda þætti skal endurskoða við breytingar á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í skipulagssamningi.

11.3.3 Í skipulagssamningi er að auki heimilt að semja um aðra og/eða nánari útfærslu eftirtalinna ákvæða í kjarasamningi aðila:

- Yfirvinnu fjarri föstum vinnustað, samanber grein 1.5.3.
- Heimild til að semja um fasta þóknun, samanber grein 1.1.3 og 1.5.4.
- Að haga vinnu með öðrum hætti en greinir í vinnutímakafla, samanber grein 2.1.2.
- Breyttan matartíma og kaffitíma, samanber greinar 3.1.2 og 3.1.5.

11.4 Skipan, hlutverk og starfshættir samstarfsnefnda

11.4.1 Skipan samstarfsnefnda

Samstarfsnefndir eru skipaðar fulltrúum Visku og Launanefndar þjóðkirkjunnar.

Hvor aðili tilnefnir einn fulltrúa í samstarfsnefnd. Þessir fulltrúar geta valið sér allt að þrjá talsmenn og jafnmarga til vara. Launanefnd tilnefnir allt að þrjá fulltrúa og jafnmarga til vara.

11.4.2 Hlutverk samstarfsnefnda

11.4.2.1 Samstarfsnefnd annast gerð, endurskoðun og breytingar á skipulagssamningi ef þurfa þykir, sbr. gr. 11.3.

11.4.2.2 Nefndin skal einnig fjalla um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar skipulagssamnings.

11.4.3 Starfshættir samstarfsnefnda

11.4.3.1 Vegna gerðar/endurskoðunar skipulagssamnings

Fulltrúar í samstarfsnefnd geta óskað eftir endurskoðun skipulagssamnings verði umtalsverðar breytingar á forsendum hans. Sem dæmi um breytingar á forsendum má nefna breytingar í miðlægum kjarasamningi og breytingar á umfangi, hlutverki eða starfsemi launagreiðanda. Hvor aðili um sig getur kallað nefndina til starfa. Skal þá metið hvort forsendur hafi breyst þannig að ástæða sé til að gera breytingar á honum. Koma skal á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Fella skal þær breytingar sem gerðar eru hverju sinni inn í gildandi skipulagssamning og staðfesta hann þannig breyttan. Að jafnaði skal skipulagssamningur endurskoðaður á tveggja ára fresti.

11.4.3.2 Vegna ágreiningsmála

Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar skipulagssamnings til samstarfsnefndar. Beina skal erindi til gagnaðila með skriflegum hætti. Gagnaðili skal koma á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Samstarfsnefnd skal svara erindum innan fimm vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar. Verði samstarfsnefnd sammála um breytingar á launasetningu eða öðru því sem til hennar hefur verið vísað, skal sú breyting gilda frá og með næstu mánaðamótum eftir að erindið var fyrst formlega borið fram í nefndinni nema annað sé sérstaklega ákveðið.

11.5 Staðlað form skipulagssamnings

Nota má hlutlaust staðlað form skipulagssamnings, sjá Fylgiskjal 3.

12 Fæðingarorlof

12.1 Fæðingarorlof

12.1.1 Um fæðingar- og foreldraorlof fer skv. lögum nr. 144/2020 um sama efni.

12.1.2 Skv. lögum um fæðingar- og foreldraorlof skal fæðingarorlof reiknast til starfstíma við mat á starfstengdum réttindum, svo sem rétti til orlofstöku og lengingar orlofs skv. kjarasamningum, starfsaldurshækkana, veikindaréttar og uppsagnarfrests.

Sama gildir ef kona þarf af öryggisásæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti.

12.1.3 Fæðingarorlof telst til unnins tíma við útreikning orlofsréttar þ.e. réttar til frítöku en ekki orlofslauna.

12.1.4 Sjá einnig gr. 9.10 um mæðraskoðun.

13 Um launaseðil, félagsgjöld og iðgjaldagreiðslur

13.1 Launaseðill

- 13.1.1 Við greiðslur launa til starfsmanns á hann rétt á að fá launaseðil merktan nafni sínu. Á launaseðli skulu tilgreind föst laun starfsmanns, það tímabil sem greiðslan tekur til, fjöldi yfirvinnustunda, uppsafnaður frítökuréttur og sundurliðun einstakra tekna og frádráttarliða sem leiða til útgreiddra launafjárhæða.

13.2 Sjúkrasjóður

- 13.2.1 Vinnuveitendur skulu greiða 1% af útborguðu kaupi starfsmanna í sjúkrasjóð viðkomandi stéttarfélags, nema um hærri 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.

13.3 Orlofssjóður

- 13.3.1 Vinnuveitendur greiði 0,25% af öllum launum í Orlofssjóð BHM.

13.4 Starfsmenntunarsjóður

- 13.4.1 Vinnuveitendur greiði 0,22% af öllum launum inn í Starfsmenntunarsjóð BHM.

13.5 Endurhæfingarsjóður

- 13.5.1 Vinnuveitandi greiðir 0,13% í VIRK starfsendurhæfingasjóð.

13.6 Starfsþróunarsetur

- 13.6.1 Vinnuveitandi greiðir mánaðarlega framlag til Starfsþróunarseturs háskólamanna er nemi 0,70% af heildarlaunum félagsmanna.

13.7 Félagsgjöld

- 13.7.1 Launagreiðandi innheimtir félagsgjöld fyrir stéttarfélagið, sé þess óskað. Skal það afhenda lista eða gögn um þá sem gjaldskyldir eru, með þeim upplýsingum sem nauðsyn krefur. Félagsgjöld skulu innheimt mánaðarlega og skilað til félagsins fyrir 15. sama mánaðar. Innheimtu má þó haga með öðrum hætti en hér er ákveðið ef um það er samkomulag.

14 Lífeyrissjóðir

14.1 Iðgjöld

- 14.1.1 Starfsmaður greiðir 4% af launum í lífeyrissjóð og atvinnurekandi greiðir 11,5%. Um skiptingu gjaldsins í samtryggingarsjóð og séreignarsjóð fer samkvæmt lögum lífeyrissjóði og eftir atvikum samþykktum hlutaðeigandi lífeyrissjóðs.

14.2 Viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar

- 14.2.1 Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð 2–4%, greiðir vinnuveitandi 2% framlag á móti.

Framlagið greiðist til séreignardeildar þess lífeyrissjóðs sem launþegi á aðild að, nema hann ákveði annað.

15 Um ráðningarsamning, uppsagnarfrest og endur-ráðningu

15.1 Ráðning

15.1.1 Sé starfsmaður ráðinn til lengri tíma en eins mánaðar skal eigi síðar en tveim mánuðum eftir að starf hefst, gerður skriflegur ráðningarsamningur eða ráðning staðfest skriflega, þar sem laun og önnur ráðningarkjör eru tilgreind.

15.1.2 Breytingar á ráðningarkjörum umfram það sem leiðir af lögum eða kjarasamningum skal staðfesta með sama hætti eigi síðar en mánuði eftir að þær koma til framkvæmda.

15.1.3 Upplýsingaskylda vinnuveitanda – Í ráðningarsamningi eða skriflegri staðfestingu ráðningar, þ.e. ráðningarbréfi, skal a.m.k. eftirfarandi koma fram:

1. Deili á aðilum þ.m.t. kennitölur.
2. Vinnustaður og heimilisfang vinnuveitanda. Sé ekki um fastan vinnustað að ræða, eða stað þar sem vinnan fer jafnaðarlega fram, skal koma fram að starfsmaður sé ráðinn á mismunandi vinnustöðum.
3. Titill, staða, eðli eða tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlístun eða lýsing á starfinu.
4. Fyrsti starfsdagur.
5. Lengd ráðningar sé hún tímabundin.
6. Orlofsréttur.
7. Uppsagnarfrestur af hálfu vinnuveitanda og starfsmanns.
8. Mánaðar- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, mánaðarlaun sem yfirvinna er reiknuð af, aðrar greiðslur eða hlunnindi svo og greiðslutímabil.
9. Lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku.
10. Lífeyrissjóður.
11. Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags.

Upplýsingar samkvæmt 6.–9. tl. má gefa með tilvísun til kjarasamninga.

15.1.4 Um tímabundnar ráðningar fer skv. lögun nr. 139/2003 um tímabundna ráðningu starfsmanna.

15.2 Starfsmannasamtal og launaviðtal

15.2.1 Framangreind mánaðarlaun eru lágmarkslaun. Við ákvörðun launa milli vinnuveitanda og starfsmanns, skulu laun endurspegla vinnuframlag, hæfni, menntun og færni viðkomandi starfsmanns svo og innihald starfsins

og þá ábyrgð sem starfinu fylgir. Gæta skal ákvæða jafnréttislaga við launaákvæðanir.

- 15.2.2 Starfsmaður á rétt á starfsmannasamtali við yfirmann einu sinni á ári um störf sín. Í framhaldi af starfsmannasamtali á starfsmaður rétt á launaviðtali um hugsanlega breytingu á starfskjörum. Leitast skal við að niðurstaða viðtalsins liggi fyrir innan mánaðar. Að öðru leyti byggja launakjör félagsmanna sem samningur þessi nær til á því sem um semst á markaði.

15.3 Uppsögn

- 15.3.1 Starfsuppsögn skal af beggja hálfu vera ein vika á fyrstu þremur mánuðum, sem er reynslutími, en að honum loknum skal uppsagnarfrestur vera einn mánuður á næstu þremur mánuðum. Eftir sex mánaða starf skal uppsagnarfrestur vera þrír mánuðir. Að reynslutíma loknum skal uppsögn vera skrifleg og bundin við mánaðamót.

Þessi uppsagnarákvæði gilda þó ekki ef starfsmaður sýnir vítaverða vanrækslu í starfi sínu eða vinnuveitandi gerist brotlegur gagnvart starfsmanni.

Uppsagnarfrestur er gagnkvæmur. Allar uppsagnir skulu vera skriflegar og gerðar á sama tungumáli og ráðningarsamningur starfsmanns.

- 15.3.2 Starfsmaður á rétt á viðtali um starfslok sín og ástæður uppsagnar. Beiðni um viðtal skal koma fram innan fjögurra sólarhringa frá því uppsögn er móttækin og skal viðtal fara fram innan fjögurra sólarhringa þar frá.

Starfsmaður getur óskað þess þegar að loknu viðtali eða innan fjögurra sólarhringa að ástæður uppsagnar séu skýrðar skriflega. Fallist atvinnurekandi á þá ósk hans, skal við því orðið innan fjögurra sólarhringa þar frá.

Fallist atvinnurekandi ekki á ósk starfsmanns um skriflegar skýringar, á starfsmaður innan fjögurra sólarhringa rétt á öðrum fundi með vinnuveitanda um ástæður uppsagnar að viðstöddum trúnaðarmanni sínum eða öðrum fulltrúa stéttarfélags síns ef starfsmaður óskar þess.

Við uppsagnir skal gæta ákvæða laga sem takmarka frjálsan uppsagnarrétt vinnuveitanda, m.a. ákvæða um trúnaðarmenn og öryggistrúnaðarmenn, barnshafandi konur og foreldra í fæðingarorlofi, starfsmenn sem tilkynnt hafa um fæðingar- og foreldraorlof og starfsmenn sem bera fjölskylduábyrgð.

Einnig verður að gæta ákvæða 4. gr. laga nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur, laga um jafna stöðu og jafnan rétt karla og kvenna, laga um

starfsmenn í hlutastarfi, laga um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum og samráðsskyldu laga um hópuppsagnir.

Þegar starfsmaður nýtur uppsagnarverndar skv. lögum, ber vinnuveitanda að rökstyðja skriflega hvaða ástæður liggja að baki uppsögn.

- 15.3.4 Brot gegn ákvæðum þessa kafla geta varðað bótum skv. almennum reglum skaðabótaréttarins.

15.4 Starfslok

- 15.4.1 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.

16 Um trúnaðarmenn

16.1 Val trúnaðarmanna

- 16.1.1 Starfsmönnum er heimilt að kjósa einn trúnaðarmann á hverjum vinnustað, þar sem starfa a.m.k. 5 starfsmenn. Að kosningu lokinni tilnefnir Viska trúnaðarmanninn og sendir staðfestingu þess efnis til vinnuveitanda. Trúnaðarmenn verði eigi kosnir eða tilnefndir til lengri tíma en tveggja ára í senn. Sjá samkomulag um trúnaðarmenn undirritað 9. janúar 1989, milli BHM annars vegar og fjármálaráðherra hins vegar.

17 Meðferð ágreiningsmála og samráðsnefnd

17.1 Ágreiningsmál

- 17.1.1 Ef upp kemur ágreiningur um störf starfsmanna innan sóknar sem ekki tekst að leysa þar á vettvangi, skal vísa málinu til prófasts, sbr. 25. gr. starfsreglna um sóknarnefndir nr. 1111/2011.

Samráðsnefnd, skipuð tveimur fulltrúum hvors samningsaðila, skal fjalla um álitamál sem upp kunna að koma út af samningi þessum.

18 Gildistími

- 18.1. Gildandi kjarasamningur aðila framlengist frá 1. apríl 2024 til 31. mars 2028 og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.
- 18.1.2 Samningsaðilar skulu bera þennan samning upp til samþykktar, ásamt bókunum og fylgiskjöllum. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 16:00 þann 23. september 2025 skoðast hann samþykktur

Reykjavík, 23. september 2025

F.h. Visku

F.h. Launanefndar þjóðkirkjunnar

með fyrirvara um samþykki
hlutaðeigandi félagsfólks

**Bókanir með samkomulagi
Launaneðndar þjóðkirkjunnar
og
Visku – stéttarfélags
júní 2025**

Bókun 1

Samningaaðilar eru sammála um að samráðsnefnd verði falið að endurskoða á samningstímabilinu „Tímaskilgreiningar á störfum djákna“ sem er í Fylgiskjali 1.

Fylgiskjal 1

Tímaskilgreiningar á störfum djákna				
Helgihald	Klst	Álag	Undirbúningstími	Samtals
1 Messa með altarisgöngu djákni þjónar með prest	3	1.8		5.4
2 Guðsþjónusta með predikun djákna	3	1.8	4	9.4
3 Fjölskylduguðsþjónusta/barnaguðsþjónusta í umsjón djákna	3	1.8	4	9.4
4 Sunnudagaskóli um leið og messa 60 mín	3	1.8	3	8.4
5 Helgistund á virkjum degi	1.5		1	2.5
6 Helgistundir um kvöld og helgar	1.5	1.8	1	3.7
Fræðsla				
7 Barnastarf 6-9 ára í dagvinnu. 8 börn pr. starfsmann Lengd stundar 60 mín, + undirbúningur húsnæðis og frágangur	2		3	5
8 Barnastarf 10-12 ára í dagvinnu. 10 börn pr. starfsmann Lengd stundar 60 mín, + undirbúningur húsnæðis og frágangur	2		3	5
9 Unglingastarf eftir kl. 17:00. Lengd 2 klst. + undirbúningur húsnæðis og frágangur	3	1.8	2	7.4
10 Sólarhringsmót - yfir helgi	ath*			ath
11 Fræðsla starfsmanna og nema	4		2	6
12 Fermingarfræðsla 1. klst	1		1	2
14 Fermingarbúðir -- 2 dagar	ath**			
15 Fræðslustundir í skóla / leikskóla	1		1	2
16 Foreldramorgnar. 2 klst + undirbúningur húsnæðis og frágangur	2		2	4
17 Fullorðinsfræðsla frá kl: 19:30 - 22:30	3	1.8	2	7.4
18 Hópastarf s.s. biblíulestrar - sorgarhópar. 1. klst + undirbúningur húsnæðis og frágangur	2	1.8	2	5.6
19 Öldrunarstarf: Opið hús með hugverkju + mat/kaffi. Lengd stundar 2 tímar + undirbúningur og frágangur	4		3	7
Sálgæsla líknarþjónusta				
18 Heimsóknarþjónusta hver heimsókn	2			2
19 Umsjón og fundur með sjálfboðaliðum	2		2	4
20 Viðtalstími á skrifstofu - sálgæsla	1.5			1.5
21 Jarðsetning duftkers	1.5		1	2.5
22 Vitjun til sjúkra á stofnun/heimili	2			2
23 Handleiðsla 5 klst. Pr mán. 1xí mán.				
Fundir og samstarf við stofnanir				
24 Starfsmannafundir	2			2
25 Sóknarnefndarfundir eftir kl. 17:00	2	1.8		3.6
26 Prófastdæmisfundir héraðsfundir	4			4
27 Fundir á stofnunum	2			
28 Samstarfsfundir	ath***			
29 Ráðstefnur, fyrirlestrar á vegum kirkjunnar og annarra aðila skal metið sérstaklega	ath****			
Skýrslur og áætlanagerð				
30 Áætlanagerð 2x á ári	3			
31 Skýrslur: Mánaðarlegar + árlega	3			
* Samkomulag í hverju tilfelli. (greidd laun - frí á móti)				
** Samkomulag í hverju tilfelli. (greidd laun - frí á móti)				
*** Ekki er hægt að áætla þennan lið þar sem fundirnir geta verið mismunandi langir				
**** Metið sérstaklega				

Fylgiskjal 2

Launatöflur sem gilda á samningstímanum

Launtafla sem gildir frá 1. apríl 2024

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
000	452.332	463.640	474.949	486.257	497.565	508.874	520.182	531.490	542.798
02	468.218	479.923	491.629	503.334	515.040	526.745	538.451	550.156	561.862
03	484.897	497.019	509.142	521.264	533.387	545.509	557.632	569.754	581.876
04	502.411	514.971	527.532	540.092	552.652	565.212	577.773	590.333	602.893
05	520.800	533.820	546.840	559.860	572.880	585.900	598.920	611.940	624.960
06	540.109	553.612	567.114	580.617	594.120	607.623	621.125	634.628	648.131
07	560.383	574.393	588.402	602.412	616.421	630.431	644.440	658.450	672.460
08	587.836	602.532	617.228	631.924	646.620	661.316	676.012	690.708	705.404
09	613.869	629.215	644.562	659.909	675.255	690.602	705.949	721.296	736.642
10	639.258	655.239	671.221	687.202	703.184	719.165	735.147	751.128	767.110
11	665.920	682.568	699.216	715.864	732.512	749.160	765.808	782.456	799.104
12	693.913	711.260	728.608	745.956	763.304	780.652	797.999	815.347	832.695
13	722.109	740.162	758.215	776.267	794.320	812.373	830.426	848.478	866.531
14	758.215	777.170	796.125	815.081	834.036	852.991	871.947	890.902	909.858
15	796.125	816.028	835.932	855.835	875.738	895.641	915.544	935.447	955.350
16	835.932	856.830	877.728	898.626	919.525	940.423	961.321	982.220	1.003.118
17	877.728	899.671	921.615	943.558	965.501	987.444	1.009.387	1.031.331	1.053.274
18	921.615	944.655	967.695	990.736	1.013.776	1.036.816	1.059.857	1.082.897	1.105.938
19	967.695	991.888	1.016.080	1.040.272	1.064.465	1.088.657	1.112.850	1.137.042	1.161.234
20	1.013.975	1.039.324	1.064.673	1.090.023	1.115.372	1.140.722	1.166.071	1.191.420	1.216.770
21	1.063.110	1.089.688	1.116.266	1.142.844	1.169.421	1.195.999	1.222.577	1.249.155	1.275.732
22	1.114.468	1.142.330	1.170.191	1.198.053	1.225.915	1.253.776	1.281.638	1.309.500	1.337.362
23	1.166.343	1.195.502	1.224.660	1.253.819	1.282.977	1.312.136	1.341.294	1.370.453	1.399.612
24	1.220.812	1.251.332	1.281.853	1.312.373	1.342.893	1.373.414	1.403.934	1.434.454	1.464.974
25	1.278.004	1.309.954	1.341.905	1.373.855	1.405.805	1.437.755	1.469.705	1.501.655	1.533.605
26	1.338.056	1.371.508	1.404.959	1.438.411	1.471.862	1.505.313	1.538.765	1.572.216	1.605.668
27	1.401.112	1.436.140	1.471.168	1.506.195	1.541.223	1.576.251	1.611.279	1.646.307	1.681.334

Launatafla sem gildir frá 1. apríl 2025

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
1	476.082	487.984	499.886	511.788	523.690	535.592	547.494	559.396	571.298
2	491.968	504.267	516.566	528.866	541.165	553.464	565.763	578.062	590.362
3	508.647	521.363	534.079	546.796	559.512	572.228	584.944	597.660	610.376
4	526.161	539.315	552.469	565.623	578.777	591.931	605.085	618.239	631.393
5	544.550	558.164	571.778	585.391	599.005	612.619	626.233	639.846	653.460
6	563.859	577.955	592.052	606.148	620.245	634.341	648.438	662.534	676.631
7	584.133	598.736	613.340	627.943	642.546	657.150	671.753	686.356	700.960
8	611.586	626.876	642.166	657.455	672.745	688.035	703.324	718.614	733.904
9	637.619	653.559	669.499	685.440	701.380	717.321	733.261	749.202	765.142
10	663.008	679.583	696.158	712.734	729.309	745.884	762.459	779.034	795.610
11	690.000	707.250	724.500	741.750	759.000	776.250	793.500	810.750	828.000
12	718.777	736.746	754.716	772.685	790.655	808.624	826.593	844.563	862.532
13	747.383	766.068	784.752	803.437	822.121	840.806	859.490	878.175	896.860
14	784.752	804.371	823.990	843.609	863.227	882.846	902.465	922.084	941.703
15	823.990	844.589	865.189	885.789	906.389	926.988	947.588	968.188	988.788
16	865.189	886.819	908.449	930.078	951.708	973.338	994.968	1.016.597	1.038.227
17	908.449	931.160	953.871	976.582	999.294	1.022.005	1.044.716	1.067.427	1.090.138
18	953.871	977.718	1.001.565	1.025.411	1.049.258	1.073.105	1.096.952	1.120.799	1.144.645
19	1.001.565	1.026.604	1.051.643	1.076.682	1.101.721	1.126.760	1.151.799	1.176.838	1.201.878
20	1.050.190	1.076.444	1.102.699	1.128.954	1.155.209	1.181.463	1.207.718	1.233.973	1.260.228
21	1.101.620	1.129.160	1.156.701	1.184.241	1.211.782	1.239.322	1.266.863	1.294.403	1.321.944
22	1.155.458	1.184.345	1.213.231	1.242.118	1.271.004	1.299.891	1.328.777	1.357.663	1.386.550
23	1.210.570	1.240.834	1.271.098	1.301.362	1.331.627	1.361.891	1.392.155	1.422.419	1.452.684
24	1.268.434	1.300.145	1.331.856	1.363.567	1.395.278	1.426.988	1.458.699	1.490.410	1.522.121
25	1.329.189	1.362.419	1.395.648	1.428.878	1.462.108	1.495.338	1.528.567	1.561.797	1.595.027
26	1.392.979	1.427.803	1.462.628	1.497.452	1.532.277	1.567.101	1.601.926	1.636.750	1.671.575
27	1.459.957	1.496.455	1.532.954	1.569.453	1.605.952	1.642.451	1.678.950	1.715.449	1.751.948
28	1.532.954	1.571.278	1.609.602	1.647.926	1.686.250	1.724.574	1.762.897	1.801.221	1.839.545

Launatafla sem gildir frá 1. apríl 2026

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	499.832	512.328	524.824	537.319	549.815	562.311	574.807	587.303	599.798
02	515.718	528.611	541.504	554.397	567.290	580.183	593.076	605.969	618.862
03	532.397	545.707	559.017	572.327	585.637	598.947	612.257	625.566	638.876
04	549.911	563.659	577.407	591.154	604.902	618.650	632.398	646.145	659.893
05	568.300	582.508	596.715	610.923	625.130	639.338	653.545	667.753	681.960
06	587.609	602.299	616.989	631.680	646.370	661.060	675.750	690.441	705.131
07	607.883	623.080	638.277	653.474	668.671	683.868	699.065	714.263	729.460
08	636.232	652.138	668.044	683.950	699.856	715.761	731.667	747.573	763.479
09	661.969	678.519	695.068	711.617	728.166	744.715	761.265	777.814	794.363
10	687.490	704.677	721.864	739.052	756.239	773.426	790.613	807.801	824.988
11	714.951	732.825	750.699	768.572	786.446	804.320	822.194	840.068	857.941
12	744.532	763.145	781.759	800.372	818.985	837.599	856.212	874.825	893.439
13	773.541	792.880	812.218	831.557	850.896	870.234	889.573	908.911	928.250
14	812.218	832.524	852.829	873.135	893.440	913.746	934.051	954.357	974.662
15	852.829	874.150	895.471	916.792	938.112	959.433	980.754	1.002.075	1.023.395
16	895.471	917.858	940.244	962.631	985.018	1.007.405	1.029.791	1.052.178	1.074.565
17	940.244	963.750	987.257	1.010.763	1.034.269	1.057.775	1.081.281	1.104.787	1.128.293
18	987.257	1.011.938	1.036.619	1.061.301	1.085.982	1.110.664	1.135.345	1.160.026	1.184.708
19	1.036.619	1.062.535	1.088.450	1.114.366	1.140.281	1.166.197	1.192.112	1.218.028	1.243.943
20	1.087.698	1.114.891	1.142.083	1.169.275	1.196.468	1.223.660	1.250.853	1.278.045	1.305.238
21	1.141.524	1.170.062	1.198.600	1.227.138	1.255.676	1.284.214	1.312.752	1.341.290	1.369.829
22	1.197.956	1.227.905	1.257.854	1.287.803	1.317.752	1.347.701	1.377.650	1.407.598	1.437.547
23	1.256.474	1.287.885	1.319.297	1.350.709	1.382.121	1.413.533	1.444.945	1.476.356	1.507.768
24	1.317.914	1.350.862	1.383.810	1.416.758	1.449.705	1.482.653	1.515.601	1.548.549	1.581.497
25	1.382.423	1.416.984	1.451.545	1.486.105	1.520.666	1.555.226	1.589.787	1.624.348	1.658.908
26	1.450.156	1.486.410	1.522.664	1.558.917	1.595.171	1.631.425	1.667.679	1.703.933	1.740.187
27	1.521.272	1.559.304	1.597.336	1.635.368	1.673.400	1.711.432	1.749.463	1.787.495	1.825.527
28	1.597.336	1.637.269	1.677.203	1.717.136	1.757.070	1.797.003	1.836.936	1.876.870	1.916.803
29	1.677.203	1.719.133	1.761.063	1.802.993	1.844.923	1.886.853	1.928.783	1.970.713	2.012.643

Launatafla sem gildir frá 1. apríl 2027

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	523.582	536.672	549.761	562.851	575.940	589.030	602.119	615.209	628.298
02	539.468	552.955	566.441	579.928	593.415	606.902	620.388	633.875	647.362
03	556.147	570.051	583.954	597.858	611.762	625.665	639.569	653.473	667.376
04	573.661	588.003	602.344	616.686	631.027	645.369	659.710	674.052	688.393
05	592.050	606.851	621.653	636.454	651.255	666.056	680.858	695.659	710.460
06	611.359	626.643	641.927	657.211	672.495	687.779	703.063	718.347	733.631
07	631.633	647.424	663.215	679.005	694.796	710.587	726.378	742.169	757.960
08	661.905	678.452	695.000	711.548	728.095	744.643	761.190	777.738	794.286
09	687.415	704.601	721.786	738.971	756.157	773.342	790.527	807.713	824.898
10	712.954	730.778	748.602	766.425	784.249	802.073	819.897	837.721	855.545
11	740.804	759.325	777.845	796.365	814.885	833.405	851.925	870.445	888.965
12	771.210	790.491	809.771	829.051	848.331	867.612	886.892	906.172	925.452
13	800.615	820.631	840.646	860.661	880.677	900.692	920.708	940.723	960.738
14	840.646	861.662	882.678	903.695	924.711	945.727	966.743	987.759	1.008.775
15	882.678	904.745	926.812	948.879	970.946	993.013	1.015.080	1.037.147	1.059.214
16	926.812	949.983	973.153	996.323	1.019.494	1.042.664	1.065.834	1.089.004	1.112.175
17	973.153	997.482	1.021.811	1.046.139	1.070.468	1.094.797	1.119.126	1.143.455	1.167.784
18	1.021.811	1.047.356	1.072.901	1.098.446	1.123.992	1.149.537	1.175.082	1.200.627	1.226.173
19	1.072.901	1.099.724	1.126.546	1.153.369	1.180.191	1.207.014	1.233.836	1.260.659	1.287.481
20	1.126.546	1.154.710	1.182.873	1.211.037	1.239.201	1.267.364	1.295.528	1.323.692	1.351.855
21	1.182.873	1.212.445	1.242.017	1.271.589	1.301.161	1.330.733	1.360.304	1.389.876	1.419.448
22	1.242.017	1.273.068	1.304.118	1.335.168	1.366.219	1.397.269	1.428.320	1.459.370	1.490.421
23	1.304.118	1.336.721	1.369.324	1.401.927	1.434.530	1.467.133	1.499.736	1.532.339	1.564.942
24	1.369.324	1.403.557	1.437.790	1.472.023	1.506.256	1.540.489	1.574.722	1.608.956	1.643.189
25	1.437.790	1.473.735	1.509.680	1.545.624	1.581.569	1.617.514	1.653.459	1.689.403	1.725.348
26	1.509.680	1.547.422	1.585.164	1.622.906	1.660.648	1.698.390	1.736.132	1.773.874	1.811.616
27	1.585.164	1.624.793	1.664.422	1.704.051	1.743.680	1.783.309	1.822.938	1.862.567	1.902.196
28	1.664.422	1.706.032	1.747.643	1.789.253	1.830.864	1.872.474	1.914.085	1.955.696	1.997.306
29	1.747.643	1.791.334	1.835.025	1.878.716	1.922.407	1.966.098	2.009.789	2.053.480	2.097.171
30	1.835.025	1.880.901	1.926.776	1.972.652	2.018.527	2.064.403	2.110.279	2.156.154	2.202.030

Fylgiskjal 3

Skipulagssamningur Launaneðndar þjóðkirkjunnar fyrir hönd safnaða og Visku

1. Gildissvið

Samningur þessi nær til félagsmanna í Visku sem falla undir þennan kjarasamning svo og þeirra sem eru í leyfi, launuðu eða launalaus, barnsburðar- eða veikindaleyfi. Samkomulagið er hluti kjarasamnings Visku og Launaneðndar þjóðkirkjunnar, eins og hann er á hverjum tíma, sbr. 11. kafla samningsins.

2. Stefna og markmið safnaðar

2.1 Markmið

Inngangur [ef vill]

2.2 Launastefna

Á grundvelli markmiða og stefnu samnings leitast laungreiðandi við að umbuna starfsmönnum sínum með sanngjörnum hætti í samræmi við lög, kjarasamninga og önnur þau gögn sem við eiga. Ákvörðun um launasetningu starfsmanna grundvallast alla jafna á fjórum meginþáttum:

12. Röðun starfs.....	3. kafli
13. Persónubundnir þættir.....	4. kafli
14. Tímabundnir þættir.....	5. kafli
15. Aðrir launaliðir.....	6. kafli

3. Röðun starfa og starfaflokkar

3.1 Almennar forsendur röðunar

Röðun miðast við að um viðvarandi/stöðugt verk svið sé að ræða. Starfslýsing er ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skal hún endurskoðuð í takt við þróun viðkomandi starfs og skal þá jafnframt endurmeta röðun starfsins.

3.2 Starfaflokkar og lágmarksröðun

Sérfræðingur í æskulýðsmálum, Ístarf 3460

Æskulýðsfulltrúar sjá um barna- og unglingastarf í söfnuðum undir stjórn sóknarprests og samkvæmt starfslýsingu. Verkstjórn annarra starfsmanna getur falist í starfssviðinu.

Lágmarkslaunaflokkur 13

Sérfræðingur 2 / Djákni, Ístarf 2460

Sérfræðistarf tengt trúarbragðafræði og trúfræði. Störf í þessum flokki felast m.a. í að varðveita trúarlegar hefðir, þátttöku í trúarlegum athöfnum, sem nánar er kveðið á um í starfslýsingu. Verkstjórn annarra starfsmanna getur falist í starfssviðinu.

Lágmarkslaunaflokkur 15

Sérfræðingur 3 / framkvæmdastjóri / rekstrarstjóri, Ístarf 2

Verksviðið felur í sér störf við rekstur eða annarskonar sérfræðistörf í þágu safnaðar samkvæmt starfslýsingu. Starfið getur falið í sér stjórnun, umsjón fasteigna, rekstrar- og framkvæmdasýslu.

Lágmarkslaunaflokkur 17

3.3 Viðbótarmenntun umfram grunnmenntun

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (BA/BS) í starfslýsingu skal tekið tillit til þess við grunnröðun starfs í launaflokk sem hér segir:

Starf sem gerir kröfu um 60 eininga (ECTS) viðbótarnám raðast að lágmarki einum launaflokki hærra en starf þar sem einungis er krafist grunnmenntunar og sé gerð krafa um meistaragráðu skal slíkt starf raðast að lágmarki 2 launaflokkum hærra sbr. upptalningu hér fyrir neðan:

- Diplóma eða sambærilegt nám sem leiðir til formlegra starfsréttinda (60 einingar) = 1 launaflokkar
- Meistaragráða (90–120 einingar) = 2 launaflokkar
- Doktors- eða sambærileg gráða (180 einingar) = 3 launaflokkar

Stytttra eða lengra formlegt háskólanám skal metið með sambærilegum hætti.

4. Persónubundnir þættir

Álag fyrir persónubundna þætti er varanlegt enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Meta skal persónubundna þætti til röðunar í þrep. Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði starfsmanns.

4.1 Starfsreynsla

Starfsreynsla er skilgreind sem samanlögð vinna við störf sem aukið geta hæfni viðkomandi til að gegna starfi sínu. Starfstími áunnin við skammtímaráðningu skal einnig teljast að fullu.

Starfsreynsla er metin með eftirfarandi hætti:

- Eftir 1 ár í starfi 1 álagsþrep
- Eftir 3 ár í starfi 1 álagsþrep til viðbótar
- Eftir 5 ár í starfi 1 álagsþrep til viðbótar

4.2 Fagreynsla/handleiðsla

Heimilt er að meta fagreynslu/handleiðslu starfsmanns sem nýtist í starfi, til hækkunar launa skv. eftirfarandi:

- Fyrir 1 árs fagreynslu / 20 tímar í handleiðslu 1 þrep
- Fyrir fjögurra ára fagreynslu / 40 tímar í handleiðslu 1 þrep
- Fyrir sex ára fagreynslu / 40 tímar í handleiðslu 1 þrep

4.3 Einstaklingsbundin hæfni og eiginleikar

Skal meta eftirfarandi einstaklingsbundna þætti til hækkunar launa starfsmanns séu þeir fyrir hendi. Launa skal að minnsta kosti með einu þrepi eða launaflokki fyrir atriði sé það fyrir hendi. Þá skal til viðbótar launagreiðslu fyrir hæfni taka mið af þeim kostnaði sem viðkomandi starfsmaður kann að þurfa að bera til að viðhalda tiltekinni hæfni sinni (t.d. leyfi, réttindum), enda sé hún nýtt í starfi.

Dæmi um varanlega þætti eru:

- a) Þekking, kunnátta, réttindi
- b) Persónubundnir eiginleikar
- c) Reynsla og færni
- d) Önnur einstaklingsbundin hæfni sem sannanlega ætti að meta en er ekki er talin til hér að ofan.

5. Tímabundnir þættir

Meta skal tímabundna þætti í samræmi við gr. 11.3.3.3 í kjarasamningi aðila. Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars. Forsendur álagspáttu skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði starfsmanns.

Greiða skal fyrir tímabundna þætti með því að bæta við þrepum, launaflokkum eða með tiltekinni upphæð á mánuði, með eingreiðslu fyrir fram eða að loknu verki.

5.1 Tímabundin aukin ábyrgð

Sé starfsmanni tímabundið falið viðbótarverkefni, ábyrgð, umfang eða álag sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs, án þess að grunnverksviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum fækkað, skal hann fá sérstakar álagsgreiðslur meðan á því stendur í formi þrepa, launaflokks/a eða greiðslna. Gera skal sérstakan samning sem er tímabundinn viðauki við ráðningarsamning.

Dæmi um tímabundna þætti:

- Innleiðing og/eða skipulagning nýrra verkefna
- Sérstakt álag og erfiðleikastig starfs/verkefnis
- Kennsla og umsjón með nýliða
- Aukið álag vegna fjarvista eða veikinda starfsmanna

Vari tímabundin aukin ábyrgð/kröfur/álag í 18 til 24 mánuði ber að líta á það sem hluta af föstum kjörum. Þá skal endurskoða starfslýsingu og starfaflokkun og gera viðeigandi breytingar á launasetningu viðkomandi.

5.2 Sérstök frammistaða

Launa má starfsmönnum sérstaklega leiði frammistaða hans til verulegs ábata fyrir vinnustað eða hafi umtalsverð jákvæð áhrif á ímynd eða starfsanda inn á við og/eða út á við.

6. Aðrir launaliðir

6.1 Önnur laun

Auk mánaðarlauna er heimilt að greiða önnur laun er starfinu fylgja með mánaðarlegri greiðslu. Önnur laun geta verið vegna reglubundinnar yfirvinnu og starfstengds álags sem ekki verður mælt í tíma. Önnur laun koma í stað yfirvinnukaups skv. gr. 1.5.

Dæmi um reglubundna yfirvinnu og starfstengt álag sem ekki verður mælt í tíma er til að mynda nefndarseta utan vinnu eða óþægindi utan vinnu og vöktun símtækja tölvupósts (ínáanleiki).

6.2 Sérstakar greiðslur vegna skrifa og fyrirlestrahalds

Sérstökum greiðslum vegna skrifa og fyrirlestrahalds á faglega viðurkenndum og metnaðarfullum vettvangi. Greiðsla er háð fyrirfram samþykki launagreiðanda.

6.3 Sértæk/sérstök félagsgjöld:

Launagreiðandi greiðir félagsgjald/félagsgjöld starfsmanna í innlendum og erlendum fagfélögum ef þess er óskað og samþykkt er af launagreiðanda, enda nýtist það bæði starfsmanni og vinnustaðnum.

7. Önnur ákvæði

7.1 Launaviðtal og endurmat kjara

Starfsmaður getur óskað eftir sérstöku launaviðtali þegar þurfa þykir til að ræða starfskjör sín og þá þætti sem ákvarða þau. Þá skal metið hvort þeir hafa áhrif til

breytingar á röðun hans samkvæmt samningi þessum. Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við forsendur samnings þessa á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar aðila.

7.2 Jafnræði og vísiregla

Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þættir hafi áhrif á laun og með hvaða hætti, skal hafa fordæmisgildi gagnvart öðrum starfsmönnum svo að tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.

8. Ágreiningsmál

Ágreiningsmálum sem upp kunna að koma við framkvæmd skipulagssamnings þessa skal vísað til samstarfsnefndar aðila. Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum til samstarfsnefndar og kallað hana til starfa. Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt launaraðað getur hann vísað máli sínu til samstarfsnefndar, sbr. kafla 11.4. í kjarasamningi aðila.

9. Ákvæði um endurskoðun

Aðilar samnings þessa skulu með reglubundnum hætti endurskoða samninginn. Þá skal metið hvort forsendur hafi breyst, t.d. ef breytingar verða á skilgreiningum verkefna og verkþátta. Að jafnaði skal samningurinn endurskoðaður eigi sjaldnar en annað hvert ár og hvenær sem annar aðili hans fer fram á slíka endurskoðun, sbr. 11. kafla kjarasamnings aðila.

10. Gildistími

Samningur þessi gildir frá XX. mánuður 202X.

Reykjavík, xx. xxx. xxxx

f.h. söfnuðar

f.h. Visku