

KJARASAMNINGUR

Fræðagarðs

og

Launanefndar Þjóðkirkjunnar

Gildistími 1. janúar 2019 til 31. mars 2023

Gildissvið

Samningur þessi tekur annars vegar til starfsmanna hjá Þjóðkirkjunni sem eru fullgildir félagar í Fræðagarði og eru þeir nefndir félagsmenn í samningi þessum og hins vegar þeirra sókna sem Launanefnd Þjóðkirkjunnar hefur sammingsumboð fyrir. Samningur þessi gildir frá 1. janúar 2019 til 31. mars 2023 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.....	4
1.4 Tímakaup í dagvinnu.....	4
1.5 Tímakaup í yfirvinnu.....	5
1.6 Álagsgreiðslur – vaktálag.....	5
1.7 Persónuuppbót í desember.....	6
2 VINNUTÍMI	7
2.1 Almenn.....	7
2.2 Dagvinna.....	8
2.3 Yfirvinna.....	8
2.4 Hvíldartími.....	8
2.5 Fritökuréttur.....	9
2.6 Æðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.....	11
3 MATAR- OG KAFFITÍMAR, FÆÐI OG MÖTUNEYTI	12
3.1 Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili.....	12
3.2 Matar- og kaffitímar í yfirvinnu.....	12
3.3 Vinna í matar- og kaffitímum.....	12
3.4 Fæði og mötuneyti.....	12
4 ORLOF	14
4.1 Lengd orlofs.....	14
4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót.....	14
4.3 Orlofsárið.....	14
4.4 Sumarorlof.....	14
4.5 Ákvörðun orlofs.....	14
4.6 Frestun orlofs.....	15
4.7 Áunninn orlofsréttur.....	15
4.8 Orlofssjóður.....	15
5 FERÐIR OG GISTING	16
5.1 Ferðakostnaður samkvæmt reikningi.....	16
5.2. Dagpeningar innanlands.....	16

5.3	<i>Greiðsluháttur</i>	16
5.4	<i>Vinnusókn og ferðir</i>	16
5.5	<i>Ferðatími erlendis</i>	16
5.6	<i>Dagpeningar á ferðum erlendis</i>	17
5.7	<i>Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.</i>	17
5.8	<i>Ferðakostnaðarnefnd</i>	17
6	ÁÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR	18
6.1	<i>Réttur starfsmanna</i>	18
6.2	<i>Um vinnustaði</i>	18
6.3	<i>Lyf og sjúkragögn</i>	18
6.4	<i>Öryggisefirlit</i>	18
6.5	<i>Slysaþetta</i>	18
6.6	<i>Læknisskoðun</i>	18
7	TRYGGINGAR	19
7.1	<i>Slysatryggingar</i>	19
7.2	<i>Farangurstrygging</i>	20
7.3	<i>Persónulegir munir</i>	21
7.4	<i>Yfirlýsing vinnuveitenda</i>	21
8	VINNUFÖT	22
8.1	<i>Vinnufatnaður</i>	22
8.2	<i>Tryggingar og tjónabætur</i>	22
8.3	<i>Einkennis- og hlífðarföt</i>	22
9	VINNUSLYS, SLYSATRYGGINGAR, ATVINNUSJÚKDÓMAR OG GREIÐSLA LAUNA Í SLYSA- OG VEIKINDATILFELLUM	23
9.1	<i>Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður</i>	23
9.2	<i>Vinnuslys og atvinnusjúkdómar</i>	23
9.3	<i>Réttur til launa vegna veikinda og slysa</i>	23
9.4	<i>Launahugtök</i>	24
9.5	<i>Starfshæfnisvottorð</i>	24
9.6	<i>Skráning veikindadaga</i>	24
9.7	<i>Forföll af óviðráðanlegum ástæðum</i>	24
9.8	<i>Veikindi barna yngri en 13 ára</i>	24
9.9	<i>Mæðraskoðun</i>	25
10	MENNTUN OG HANDLEIÐSLA	26
10.1	<i>Námsleyfi</i>	26
11	SKIPULAGSSAMNINGUR OG SAMSTARFSNEFNDIR	27
11.1	<i>Skilgreining skipulagssamnings</i>	27
11.2	<i>Markmið skipulagssamnings</i>	27
11.3	<i>Gerð og framkvæmd skipulagssamnings</i>	27
11.4	<i>Skipan, hlutverk og starfshættir samstarfsnefnda</i>	29

11.5	Staðlað form skipulagssamnings	30
12	FÆÐINGARORLOF	31
12.1	Fæðingarorlof	31
13	UM LAUNASEÐIL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGREIÐSLUR	32
13.1	Launaseðill	32
13.2	Sjúkrasjóður	32
13.3	Orlofssjóður	32
13.4	Starfsmenntunarsjóður	32
13.5	Endurhæfingarsjóður	32
13.6	Starfsþróunarsetur	32
13.7	Félagsgjöld	32
14	LÍFEYRISSJÓÐIR	33
14.1	Iðgjöld	33
14.2	Viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar	33
15	UM RÁÐNINGARSAMNING, UPPSAGNARFREST OG ENDURRÁÐNINGU	34
15.1	Ráðning	34
15.2	Starfsmannasamtal og launaviðtal	34
15.3	Uppsögn	35
15.4	Starfslok	35
16	UM TRÚNAÐARMENN	36
16.1	Val trúnaðarmanna	36
17	MÆDFERÐ ÁGREININGSMÁLA OG SAMRÁÐSNEFND	37
17.1	Ágreiningsmál	37
18	GILDISTÍMI	38
	BÓKUN 1	39
	FYLGISKJAL 1	40
	FYLGISKJAL 2. LAUNATAFLA - GILDIR FRÁ 1. 1 2019:	42
	FYLGISKJAL 3. LAUNATAFLA - GILDIR FRÁ 1. 4 2020:	43
	FYLGISKJAL 4. LAUNATAFLA - GILDIR FRÁ 1. 1 2021:	43
	FYLGISKJAL 5. LAUNATAFLA - GILDIR FRÁ 1. 1 2022:	45
	FYLGISKJAL 6	45

B.S.

[Handwritten signature]

1 Kaup

1.1 Mánaðarlaun

- 1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu frá 1. janúar 2019 greidd samkvæmt launatöflum sem fylgja þessum samningi.
- 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 lfl. 12
- Sérfræðingur 2/djákni lfl. 14
- Sérfræðingur 3/framkvæmdastjóri/rekstrarstjóri lfl. 16

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 0,615% 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
55,00%	kl. 00:00-08:00	mánudaga til föstudaga
55,00%	kl. 00:00-24:00	laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga
90,00%	kl. 00:00-24:00	stórhátíðardaga, sbr. gr. 2.1.4.3

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
90,00%	kl. 00:00-24:00	stórhátíðardaga, sbr. gr. 2.1.4.3

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

BS

1.7 Persónuuppbót í desember

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

Á árinu 2019 92.000 kr.

Á árinu 2020 94.000 kr.

Á árinu 2021 96.000 kr.

Á árinu 2022 98.000 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. Jóladagur,
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. Jóladagur
6. Aðfangadagur eftir kl. 12:00
7. 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 hefist.
- 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 44,44% af yfirvinnutímakaupi starfsmanns. Það svarar til 1,8 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 hefist 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

BS

merktan vinnudag að ræða, t.d. aukavakt í vaktafríi, miðast upphafið við tímamörk síðasta merkta 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 lágmarkshvöld

2.4.3.1 Á skipulegum vaktaskiptum er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvöld 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. lágmarkshvöld 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 hvöld 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 lágmarkshvöld í allt að 8 klst. og lengja vinnulotu í allt að 16 klst., þ.e.a.s. vegna ófyrirsjáanlegra atvika. Ennfremur þegar almannaheill krefst þess og/eða halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu.

Sé heimildum til frávika frá daglegum hvöldartíma samkvæmt þessum lið beitt, skal starfsmaður fá samsvarandi hvöld í staðinn. Í beinu framhaldi af slíkri vinnulotu skal veita starfsmanni 11 klst. hvöld 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 hvöld, sé þess nokkur kostur.

2.4.4 Á hverju 7 daga tímabili skal starfsmaður fá a.m.k. einn vikulegan hvöldardag sem tengist beint daglegum hvöldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi. Starfsmaður á þannig að fá 35 klst. samfellda hvöld einu sinni í viku.

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

Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum hvöldardegi sé frestað, skal haga töku hvöldardaga þannig að teknir séu tveir hvöldardagar 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. lágmarkshvöld er náð, skapast frítökuréttur, 1

BS

- 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 oftar 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 skýringaramma 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 fynist ekki.

2.6 **Æðstu 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.

138

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 458,86 kr. fyrir hvern vinnuskyldudag. Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu matvöruliðar í vísitölu neysluverðs með vísitölu febrúarmánaðar 2007 sem grunnvísitölu (212,5 stig).

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 hálftrar 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.

RS

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 2019 50.000 kr.

Á árinu 2020 51.000 kr.

Á árinu 2021 52.000 kr.

Á árinu 2022 53.000 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 samfellt 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, samfellt 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 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 ótekins 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.

- 4.6.5 Hafi starfsmaður sem átti gjaldfallið orlof þann 1. maí 2020, allt að 60 dagar, ekki nýtt þá daga fyrir 30. apríl 2023, falla þeir dagar niður sem eftir standa.

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 í þjónustu ríkisins. Gjaldið skal greiða mánaðarlega eftir á skv. útreikningi launagreiðanda.

TS

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.

BS

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.

TEG

7 Tryggingar

7.1 Slysaftryggingar

7.1.1 Starfsmenn skulu slysaftryggðir 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 1.045.400 kr.

vegna slyss í starfi 1.045.400 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 3.202.400 kr.

vegna slyss í starfi 7.655.100 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 samfelld fyrir andlát hans, skulu bætur til maka eða sambúðaraðila vera:

vegna slyss utan starfs 4.380.800 kr.

vegna slyss í starfi 12.492.700 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 1.045.400 kr.

vegna slyss í starfi 2.498.200 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.

BS

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	8.421.100 kr.
vegna slyss í starfi	22.217.500 kr.

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

7.1.4 Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysliverðs í september 2019, 470,5 stig. Við uppgjör bóta skal framreikna fjárhæðir sem giltu í september 2004 miðað við þær breytingar sem hafa orðið á vísitölu neysliverðs 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 váttryggða, 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. Embætti ríkislögmans fjallar um bótakröfu samkvæmt grein þessari og annast uppgjör bóta í umboði fjármálaráðuneytisins.

7.2 Farangurstrygging

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

BS.

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.

TS

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.

BS.

MS.

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 Skylt 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. Launagreiðslu 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.

BS

Þó skal starfsmaður sem áunnið hefur sér réttindi til 4 eða 6 mánaða launagreiðslna í veikindaförföllum 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 samfelt 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 nærveru 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 aðhlyningar 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 Mæðraskoðun

- 9.9.1 Barnshafandi konur eiga rétt til nauðsynlegra fjarvista frá vinnu vegna mæðraskoðunar án frádráttar á föstum launum þurfi slík skoðun að fara fram í vinnutíma.

138

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.



13 E

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 launagreiðanda 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.

Fræðagarður og Launanevnd kirkjunnar 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.

135.

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 Fræðagarðs 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.

BE

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 6.

ES

Ben

12 Fæðingarorlof

12.1 Fæðingarorlof

12.1.1 Um fæðingar- og foreldraorlof fer skv. lögum nr. 95/2000 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.

BS

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 kaupum 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 starfsendurhæfingarsjóð.

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.

B.S.

14 Lífeyrissjóðir

14.1 Iðgjöld

- 14.1.1 Iðgjöld til lífeyrissjóða reiknast skv. gildandi reglum. Framlag vinnuveitenda í samtryggingarlífeyrissjóð er 11,5%.

Sjá lög nr. 129/1997, um skyldutryggingu lífeyrisréttinda og starfsemi lífeyrissjóða.

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.

BS

15 Um ráðningarsamning, uppsagnarfrest og endurráðningu

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 útlitun 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. lögum 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 jafnréttislaða 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 liggja fyrir innan mánaðar. Að öðru leyti byggja launakjör félagsmanna sem samningur þessi nær til á því sem um semst á markaði.

132

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 þrjú 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 frjálstan 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 samfellt 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.

BS

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 Fræðagarður 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.

BE

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.

BE

18 Gildistími

- 18.1. Gildandi kjarasamningur aðila framlengist frá 1. janúar 2019 til 31. mars 2023 og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.
- 18.1.2 Samningsaðilar skulu bera þennan samning upp til afgreiðslu fyrir 15. nóvember 2021. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 15:00 15. nóvember 2021 skoðast samningurinn samþykktur.

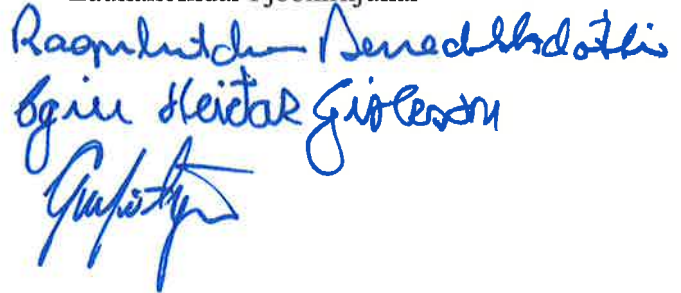
Reykjavík, 3. nóvember 2021

F.h. Fræðagarðs

með fyrirvara um samþykki
hluteigandi félagsmanna:



Launanefndar Þjóðkirkjunnar



Bókun 1

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

BS

Fylgiskjal 1 – Tímaskilgreiningar á störfum Djákna



Djáknafélag Íslands

Tímaskilgreiningar á störfum djákna

	Helgihold	Klst.	Helgidaga- álag	Undir- búningur	Samtals klst.
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/Barnaguðsþj.	3	1,8	3	8,4
4	Sunnudagaskóli um leið og messa 60mn	3	1,8	3	8,4
5	Helgístundir á virkum degi	1,5		1	2,5
6	Helgístundir á kvöldin og um helgar	1,5	1,8	1	3,7
	Fræðsla				
7	Barnastarf 6-12 ára í dagvinnu 10 börn pr.starfsmann Lengd stundar 80mn.+ undirbúningur húsnæðis og frágangur	3		2	5
8	Unglingastarf eftir kl.17	3	1,8	2	7,4
9	Sólarhringsmót- Helgi	ath			
10	Fræðsla starfsmanna og nema	4		2	6
11	Fermingarfræðsla	1		1	2
12	Fermingarbúðir -2 dagar	ath			ath
13	Fræðslustund í skóla/leikskóla	1		1	2
14	Foreldramorgnarnar með bænastund	2		2	4
15	Fullorðinsfræðsla frá kl.19.30-22.30	3	1,8	2	7,4
16	Hópastarf ss. biblíulestrar-sorgarhópar	2	1,8	2	5,6
17	Öldrunarstarf: Opíð hús með hugvekju + mat/kaffi .Lengd stundar 2 tímar + undirbúningur húsnæðis og frágangur. Eftir kl.17 , x 1,8	4		3	7
	Sálgæsla og líknarþjónusta				
18	Heimsóknarþjónusta- hver helmsókn	2			2
19	Umsjón og fundur með sjálfbodaðliðum	2		2	4
20	Viðtaltími á skrifstofu - sálgæsla	1,5			1,5

Jandsetning dæmft hears

1,5

1

2,5

BS

21	Vitjun til sjúkra á stofnun /heimill	2			2
22	Handleiðsla 5 kist.pr.mán. 1x í mán				
	<i>Fundir og samstarf við stofnanir</i>				
23	Starfsmannafundur	2			2
24	Sóknarnefndarfundir eftir kl.17	2	1,8		3,6
25	Prófestsdæmis fundir, Héraðsfundur	4			4
26	Fundur á stofnunum	2			2
27	Samstarfsfundir				
	<i>Símenntun</i>				
28	Ráðstefnur, fyrirlestrar á vegum kirkjunnar og annarra aðila skal metið sérstaklega.				
	Skýrslu og áætlanagerð				
29	Áætlanagerð 2x á ári	3			
30	Skýrslur : mánaðarleg + árleg	3			

*Endurskoðað af Kjaranefnd Djóknafélagsins í febrúar 2012
í samvinnu við stjórn og félagi DÍ.*

135

Fylgiskjal 2. Launatafla - gildir frá 1. 1 2019:

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
1	334.707	343.075	351.442	359.810	368.178	376.545	384.913	393.281	401.648
2	350.593	359.358	368.123	376.887	385.652	394.417	403.182	411.947	420.712
3	367.272	376.454	385.636	394.817	403.999	413.181	422.363	431.545	440.726
4	384.786	394.406	404.025	413.645	423.265	432.884	442.504	452.124	461.743
5	403.175	413.254	423.334	433.413	443.493	453.572	463.651	473.731	483.810
6	422.484	433.046	443.608	454.170	464.732	475.295	485.857	496.419	506.981
7	442.758	453.827	464.896	475.965	487.034	498.103	509.172	520.241	531.310
8	464.046	475.647	487.248	498.849	510.451	522.052	533.653	545.254	556.855
9	486.399	498.559	510.719	522.879	535.039	547.199	559.359	571.519	583.679
10	509.868	522.615	535.361	548.108	560.855	573.602	586.348	599.095	611.842
11	534.512	547.875	561.238	574.600	587.963	601.326	614.689	628.052	641.414
12	560.387	574.397	588.406	602.416	616.426	630.435	644.445	658.455	672.464
13	587.556	602.245	616.934	631.623	646.312	661.001	675.689	690.378	705.067
14	616.085	631.487	646.889	662.291	677.694	693.096	708.498	723.900	739.302
15	646.039	662.190	678.341	694.492	710.643	726.794	742.945	759.096	775.247
16	677.490	694.427	711.365	728.302	745.239	762.176	779.114	796.051	812.988
17	710.515	728.278	746.041	763.804	781.567	799.329	817.092	834.855	852.618
18	745.191	763.821	782.451	801.080	819.710	838.340	856.970	875.599	894.229
19	781.600	801.140	820.680	840.220	859.760	879.300	898.840	918.380	937.920
20	819.830	840.326	860.822	881.317	901.813	922.309	942.805	963.300	983.796
21	859.971	881.470	902.970	924.469	945.968	967.467	988.967	1.010.466	1.031.965
22	902.120	924.673	947.226	969.779	992.332	1.014.885	1.037.438	1.059.991	1.082.544

BS

Fylgiskjal 3. Launatafla - gildir frá 1. 4 2020:

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
1	352.707	361.525	370.342	379.160	387.978	396.795	405.613	414.431	423.248
2	368.593	377.808	387.023	396.237	405.452	414.667	423.882	433.097	442.312
3	385.272	394.904	404.536	414.167	423.799	433.431	443.063	452.695	462.326
4	402.786	412.856	422.925	432.995	443.065	453.134	463.204	473.274	483.343
5	421.175	431.704	442.234	452.763	463.293	473.822	484.351	494.881	505.410
6	440.484	451.496	462.508	473.520	484.532	495.545	506.557	517.569	528.581
7	460.758	472.277	483.796	495.315	506.834	518.353	529.872	541.391	552.910
8	482.046	494.097	506.148	518.199	530.251	542.302	554.353	566.404	578.455
9	504.399	517.009	529.619	542.229	554.839	567.449	580.059	592.669	605.279
10	527.868	541.065	554.261	567.458	580.655	593.852	607.048	620.245	633.442
11	552.512	566.325	580.138	593.950	607.763	621.576	635.389	649.202	663.014
12	578.387	592.847	607.306	621.766	636.226	650.685	665.145	679.605	694.064
13	605.556	620.695	635.834	650.973	666.112	681.251	696.389	711.528	726.667
14	634.085	649.937	665.789	681.641	697.494	713.346	729.198	745.050	760.902
15	664.039	680.640	697.241	713.842	730.443	747.044	763.645	780.246	796.847
16	697.241	714.672	732.103	749.534	766.965	784.396	801.827	819.258	836.689
17	732.103	750.406	768.708	787.011	805.313	823.616	841.918	860.221	878.524
18	768.708	787.926	807.144	826.361	845.579	864.797	884.014	903.232	922.450
19	807.144	827.322	847.501	867.679	887.858	908.036	928.215	948.394	968.572
20	847.501	868.688	889.876	911.063	932.251	953.438	974.626	995.813	1.017.001
21	889.876	912.123	934.370	956.616	978.863	1.001.110	1.023.357	1.045.604	1.067.851
22	934.370	957.729	981.088	1.004.447	1.027.807	1.051.166	1.074.525	1.097.884	1.121.243
23	981.089	1.005.615	1.030.142	1.054.669	1.079.197	1.103.724	1.128.251	1.152.778	1.177.305
24	1.030.143	1.055.896	1.081.650	1.107.403	1.133.157	1.158.911	1.184.664	1.210.417	1.236.170
25	1.081.650	1.108.691	1.135.732	1.162.773	1.189.815	1.216.856	1.243.897	1.270.938	1.297.979

BE

Fylgiskjal 4. Launatafla - gildir frá 1. 1 2021:

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
1	368.457	377.668	386.880	396.091	405.303	414.514	423.726	432.937	442.148
2	384.343	393.952	403.560	413.169	422.777	432.386	441.994	451.603	461.212
3	401.022	411.048	421.073	431.099	441.124	451.150	461.175	471.201	481.226
4	418.536	428.999	439.463	449.926	460.390	470.853	481.316	491.780	502.243
5	436.925	447.848	458.771	469.694	480.618	491.541	502.464	513.387	524.310
6	456.234	467.640	479.046	490.452	501.857	513.263	524.669	536.075	547.481
7	476.508	488.421	500.333	512.246	524.159	536.072	547.984	559.897	571.810
8	497.796	510.241	522.686	535.131	547.576	560.021	572.465	584.910	597.355
9	520.149	533.153	546.156	559.160	572.164	585.168	598.171	611.175	624.179
10	543.618	557.208	570.799	584.389	597.980	611.570	625.161	638.751	652.342
11	568.262	582.469	596.675	610.882	625.088	639.295	653.501	667.708	681.914
12	594.137	608.990	623.844	638.697	653.551	668.404	683.258	698.111	712.964
13	621.306	636.839	652.371	667.904	683.437	698.969	714.502	730.035	745.567
14	652.371	668.681	684.990	701.299	717.608	733.918	750.227	766.536	782.846
15	684.990	702.115	719.239	736.364	753.489	770.614	787.738	804.863	821.988
16	719.239	737.220	755.201	773.182	791.163	809.144	827.125	845.106	863.087
17	755.201	774.081	792.961	811.841	830.721	849.601	868.482	887.362	906.242
18	792.961	812.785	832.609	852.433	872.258	892.082	911.906	931.730	951.554
19	832.609	853.425	874.240	895.055	915.870	936.686	957.501	978.316	999.131
20	874.240	896.096	917.952	939.808	961.664	983.520	1.005.376	1.027.232	1.049.088
21	917.952	940.901	963.850	986.798	1.009.747	1.032.696	1.055.645	1.078.594	1.101.542
22	963.850	987.946	1.012.042	1.036.138	1.060.234	1.084.331	1.108.427	1.132.523	1.156.619
23	1.012.043	1.037.343	1.062.644	1.087.945	1.113.246	1.138.548	1.163.848	1.189.149	1.214.450
24	1.062.645	1.089.210	1.115.776	1.142.342	1.168.908	1.195.475	1.222.041	1.248.607	1.275.172
25	1.115.777	1.143.671	1.171.565	1.199.459	1.227.353	1.255.249	1.283.143	1.311.037	1.338.931
26	1.171.566	1.200.855	1.230.143	1.259.432	1.288.721	1.318.011	1.347.300	1.376.589	1.405.878

Fylgiskjal 5. Launatafla - gildir frá 1. 1 2022:

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
1	385.707	395.350	404.992	414.635	424.278	433.920	443.563	453.206	462.848
2	401.593	411.633	421.673	431.712	441.752	451.792	461.832	471.872	481.912
3	418.272	428.729	439.186	449.642	460.099	470.556	481.013	491.470	501.926
4	435.786	446.681	457.575	468.470	479.365	490.259	501.154	512.049	522.943
5	454.175	465.529	476.884	488.238	499.593	510.947	522.301	533.656	545.010
6	473.484	485.321	497.158	508.995	520.832	532.670	544.507	556.344	568.181
7	493.758	506.102	518.446	530.790	543.134	555.478	567.822	580.166	592.510
8	515.046	527.922	540.798	553.674	566.551	579.427	592.303	605.179	618.055
9	537.399	550.834	564.269	577.704	591.139	604.574	618.009	631.444	644.879
10	560.868	574.890	588.911	602.933	616.955	630.977	644.998	659.020	673.042
11	585.512	600.150	614.788	629.425	644.063	658.701	673.339	687.977	702.614
12	611.387	626.672	641.956	657.241	672.526	687.810	703.095	718.380	733.664
13	641.956	658.005	674.054	690.103	706.152	722.201	738.250	754.299	770.348
14	674.054	690.906	707.757	724.608	741.460	758.311	775.162	792.014	808.865
15	707.757	725.451	743.145	760.839	778.533	796.226	813.920	831.614	849.308
16	743.145	761.723	780.302	798.881	817.459	836.038	854.616	873.195	891.774
17	780.302	799.810	819.317	838.825	858.332	877.840	897.347	916.855	936.362
18	819.317	839.800	860.283	880.766	901.249	921.732	942.215	962.698	983.180
19	860.283	881.790	903.297	924.804	946.311	967.818	989.325	1.010.832	1.032.339
20	903.297	925.879	948.462	971.044	993.627	1.016.209	1.038.792	1.061.374	1.083.956
21	948.462	972.173	995.885	1.019.597	1.043.308	1.067.020	1.090.731	1.114.443	1.138.154
22	995.885	1.020.782	1.045.679	1.070.576	1.095.473	1.120.371	1.145.268	1.170.165	1.195.062
23	1.045.679	1.071.821	1.097.963	1.124.105	1.150.247	1.176.390	1.202.531	1.228.673	1.254.815
24	1.097.963	1.125.412	1.152.861	1.180.310	1.207.759	1.235.209	1.262.658	1.290.107	1.317.556
25	1.152.861	1.181.683	1.210.504	1.239.326	1.268.147	1.296.969	1.325.791	1.354.612	1.383.434
26	1.210.504	1.240.767	1.271.029	1.301.292	1.331.554	1.361.818	1.392.080	1.422.343	1.452.605
27	1.271.030	1.302.805	1.334.581	1.366.356	1.398.132	1.429.909	1.461.684	1.493.460	1.525.236

135

Fylgiskjal 6 - Skipulagssamningur Launanevndar Þjóðkirkjunnar við Fræðagarðs fyrir hönd sókna.

1. Gildissvið

Samningur þessi nær til félagsmanna í *Fræðagarði* sem falla undir þennan kjarasamning svo og þeirra sem eru í leyfi, launuðu eða launalaus, barnsburðar- eða veikindaleyfi. Samkomulagið er hluti kjarasamnings Fræðagarðs og Launanevndar Þjóðkirkjunnar, eins og hann er á hverjum tíma, sbr. 11. kafla samningsins. Um er að ræða skipulagssamning sem sóknir hafa til afnota.

2. Stefna og markmið safnaðar

Inngangur

2.1. Markmið

Markmið

2.2. Launastefna

Á grundvelli markmiða og stefnu samnings leitast launagreiðandi 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:

Röðun starfs.....	3. kafli
Persónubundnir þættir.....	4. kafli
Tímabundnir þættir.....	5. kafli
Aðrir launaliðir.....	6. kafli

3. Almennar forsendur röðunar

Röðun miðast við að um viðvarandi/stöðugt verksvið 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.

BS.

3.1. Starf flokkar og lágmarks röðun

Sérfræðingur í æskulýðsmálum, Ístarf 3460

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

Lágmarks launaflokkur 12

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.

Lágmarks launaflokkur 14

Sérfræðingur 3/framkvæmdastjóri/rekstrarstjóri, Ístarf flokkar 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.

Lágmarks launaflokkur 16

3.2 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

Styttra eða lengra formlegt háskólanám skal metið með sambærilegum hætti.

4. Persónubundnir þættir

128

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, kunnáttu, réttindi
- b) Persónubundnir eiginleikar
- c) Reynsla og færni
- d) Önnur einstaklingsbundin hæfni sem sannanlega ætti að meta en er ekki er talin 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 álagsþátta 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.

BS

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. Aðrar 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

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

6.3. Sértaek/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.

BS.

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 1. nóvember 2021.

Reykjavík, 3.11.2021

Launanefnd f.h. sókna

Rannveig Benediktsson
Sigrún Heiðar Guðsson
Guðrún Guðjónsdóttir

f.h. Fræðagarðs

Blasí Guðjónsson

Blasí Guðjónsson

