

Handbók um réttindi og skyldur presta

UNNIÐ SKV. BEIÐNI STJÓRNAR PRESTAFÉLAGS ÍSLANDS, APRÍL 2007.

Efnisyfirlit

I. Almennt um starfsskyldur	3	Lausnarlaun og laun til maka	15
Tilkynningarskylda þeirra sem		látins starfsmanns	15
afskipti hafa af börnum	4	Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi	15
Brot á starfsskyldum		Veikindi barna yngri en 13 ára	15
– áminning o.fl.	5		
Um kirkjuaga	5	VI. Starfslok	16
Biskup Íslands	5	Lausn frá embætti og önnur starfslok	16
Úrskurðarnefnd	5	Ástæður starfsloka	16
Áfrýjunarnefnd	6	Setning	16
		Skipun	16
II. Skipulag vinnu	7	Lausnarbeiðni	17
		Lausn vegna aldurs	17
III. Aðild að sjóðum	8	Niðurlagning embættis – biðlaun	17
Starfsmenntunarsjóður	8	Tilflutningur í annað embætti	17
Vísindasjóður	8	Lausnarlaun	18
Orlofssjóður	8	Andlát – greiðsla vegna látins	18
Styrktarsjóður BHM	8	starfsmanns	18
		<i>Dánarbætur frá Tryggingast. ríkisins</i>	18
IV. Orlofsréttindi	9	<i>Makalífeyrir – B-deild</i>	18
Sumarleyfi	9	<i>Barnalífeyrir</i>	18
Fæðingarorlof	9	<i>Makalífeyrir – A-deild</i>	19
<i>Skilyrði fyrir rétti til greiðslna</i>		<i>Hversu lengi er makalífeyrir greiddur?</i>	19
<i>í fæðingarorlofi</i>	10	<i>Barnalífeyrir</i>	20
<i>Tilhögun fæðingarorlofs</i>	11		
<i>Uppsöfnun og vernd réttinda</i>	11	VII. Greiðslu fyrir aukastörf	21
<i>Greiðslur úr fæðingarorlofssjóði</i>	11		
<i>Fjölskyldu- og styrktarsjóður</i>	11	VIII. Tryggingar	22
<i>Vernd gegn uppsögnum</i>	12	Slysatrygging	22
<i>Félagsgjöld</i>	12	Farangurstrygging	22
<i>Húsaleiga</i>	12		
Foreldraorlof	12	IX. Lögbundin skylda	
<i>Réttur foreldra til töku foreldraorlofs</i>	12	til aðildar að lífeyrissjóði	23
<i>Skipulag foreldraorlofs</i>	12	Greiðslur í lífeyrissjóð	23
<i>Tilkynning um foreldraorlof</i>	12	Viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar	23
<i>Frestun eða aðrar breytingar</i>			
<i>á tilhögun foreldraorlofs</i>	13	X. Ýmis réttindi	24
<i>Vernd uppsafnaðra réttinda</i>	13	Vikulegur frídagur	24
<i>Vernd gegn uppsögnum</i>	13	Íþróttastyrkur	24
		Búerlaflutningar	24
V. Réttur til launa		Embættisklæði	24
vegna veikinda og slysa	14	Greiðslur ferðakostnaðar á prestastefnu	24
Tilkynningar, vottorð og			
útlagður kostnaður	14	XI. Reglur um námsleyfi presta	25
Starfshæfnivottorð	15		
Lausn frá störfum vegna endurtekinna			
eða langvarandi óvinnufærni vegna			
veikinda eða slysa	15		

I. Almennt um starfsskyldur

Starfssambandi fylgja gagnkvæmar skyldur fyrir báða aðila, þ.e. starfsmann og hlutaðeigandi stofnun. Meginskylda stofnunar er að greiða starfsmanni laun. Meginskylda starfsmanns er að mæta til vinnu og sinna starfi sínu.

Rétturinn til að stýra og stjórna vinnunni er hjá stofnun, þ.e. forstöðumanni og eftir atvikum næstu stjórnendum. Stjórnunarrétturinn er óskrifuð grundvallarregla sem leiðir af eðli starfsambandsins. Regla þess gildir jafnt á opinberum sem almennum vinnumarkaði. Frá þessari reglu eru ýmsar undantekningar samkvæmt ákvæðum laga og samninga.

Almenn ákvæði um starfsskyldur ríkisstarfsmanna, jafnt embættismanna sem annarra starfsmanna, er að finna í IV. kafla laga nr. 70/1996, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins.

Auk almennra starfsskyldna starfsmannalaga kunna að hvíla á starfsmanni sérstakar starfsskyldur samkvæmt sérákvæðum laga um hlutaðeigandi starfsstétt eða stofnun. Þar að auki gilda yfirleitt einhverjar reglur á vinnustað um framkvæmd starfsins sem fela í sér útfærslu á starfsskyldum fyrir hlutaðeigandi starfsmenn. Þá gera almennar réttarreglur sem gilda í stjórn-sýslunni ákveðnar kröfur til háttsemi ríkisstarfsmanna. Hér er einkum átt við stjórnsýslulög, upplýsingalög og ákvæði almennra hegningarlaga um brot í opinberu starfi.

Í IV. kafla starfsmannalaga er kveðið á um almennar starfsskyldur. Ákvæðin gilda um alla ríkisstarfsmenn, embættismenn sem aðra starfsmenn. Þó ber að hafa í huga að við mat á því hvort tiltekin háttsemi feli í sér brot á ákvæðunum, er eftir atvikum rétt að líta til eðli starfsins sem í hlut á. Þetta á einkum við ákvæði 14. gr. og 15. gr. laganna.

Starfsskyldur skv. IV. kafla starfsmannalaga eru listaðar hér að neðan. Þar er hugtakið starfsmaður notað í rýmri merkingu þess orðs og merkir bæði embættismann og almennan ríkisstarfsmann.

Vinnuskyldan, þ.e. skylda starfsmanns til að rækja starf sitt með alúð og samviskusemi í hvívetna og gæta kurteisi, lipurðar og réttisýni í starfi sínu. Sjá 1. mgr. 14. gr. stml. (1. og 2. málslíður).

Vammleysisskyldan, þ.e. skylda starfsmanns til að forðast að hafast nokkuð það að í starfi sínu eða utan þess sem er honum til vanvirðu eða álitshnekkis eða varpað getur rýrð á það starf eða starfsgrein sem hann vinnur við. Sjá 1. mgr. 14. gr. stml. (3. málslíður).

Leiðbeiningarskyldan, þ.e. skylda starfsmanns til að veita þeim sem til hans leita nauðsynlega aðstoð og leiðbeiningar, þar á meðal benda þeim á, ef svo ber undir, hvert þeir skuli leita með erindi sín. Sjá 2. mgr. 14. gr. stml.

Hlýðniskyldan, þ.e. skylda starfsmanns til að hlýða löglegum fyrirskipunum yfirmanna um starf sitt. Sjá 15. gr. stml.

Mætingar- og viðveruskylda, þ.e. skylda starfsmanns til að koma stundvíslega til starfa, hvort heldur er að morgni eða eftir hlé. Heimilt er að setja upp tímaskráningarkerfi til að fylgjast með því hvenær starfsmenn mæta til vinnu. Sjá 1. mgr. 16. gr. stml.

Skipulag vinnutíma. Forstöðumaður ákveður vinnutíma starfsmanna að því marki sem lög og kjarasamningar leyfa. Starfsmanni er skylt að hlíta ákvörðun forstöðumanns í þessum efnum. Sjá 1. mgr. 17. gr. stml.

Yfirvinnuskylda, þ.e. skylda starfsmanns til að vinna yfirvinnu sem forstöðumaður telur nauðsynlega. Þó er engum starfsmanni, nema þeim er gegnir lögreglustörfum eða annarri öryggisþjónustu, skylt að vinna meiri yfirvinnu í viku hverri en nemur fimmtungi af lögmæltum vikulegum vinnutíma. Sjá 2. mgr. 17. gr. stml.

Þagnarskylda, þ.e. skylda starfsmanns til að gæta þagmælsku um atriði er hann fær vitneskju um í starfi sínu og leynt skulu fara samkvæmt lögum, fyrirmælum yfirmanna eða eðli málsins. Þagnarskyldan helst þótt látið sé af starfi. Sjá 18. gr. stml.

Sjá ennfremur Barnaverndarlög nr. 80/2002

TILKYNNINGARSKYLDA ÞEIRRA SEM AFSKIPTI Hafa af BÖRNUM

- Hverjum þeim sem stöðu sinnar og starfa vegna hefur afskipti af málefnum barna og verður í starfi sínu var við að barn búi við óviðunandi uppeldisskilyrði, verði fyrir áreitni eða ofbeldi eða að barn stofni heilsu sinni og þroska í alvarlega hættu er skylt að gera barnaverndarnefnd viðvart.
- Sérstaklega er leikskólastjórum, leikskólakennurum, dagmæðrum, skólastjórum, kennurum, **prestum**, læknum, tannlæknum, ljósmæðrum, hjúkrunarfræðingum, sálfræðingum, félagsráðgjöfum, þroskajálfum og þeim sem hafa með höndum félagslega þjónustu eða ráðgjöf skylt að fylgjast með hegðun, uppeldi og aðbúnaði barna eftir því sem við verður komið og gera barnaverndarnefnd viðvart ef ætla má að aðstæður barns séu með þeim hætti sem lýst er í 1. mgr.
- Tilkynningarskylda samkvæmt þessari grein gengur framár ákvæðum laga eða siðareglna um þagnarskyldu viðkomandi starfsstétta.

Breytingar á störfum og verksviði. Starfsmanni er skylt að hlíta breytingum á störfum sínum og verksviði frá því er hann tók við starfi. Starfsmaður getur kosið að segja upp starfi sínu vegna slíkra breytinga enda skýri hann ráðherra eða forstöðumanni frá því innan eins mánaðar frá því að breytingarnar voru tilkynntar honum.

Skyldan til að upplýsa um fyrirhugað aukastarf. Áður en starfsmaður hyggst, samhliða starfi sínu, taka við launuðu starfi í þjónustu annars aðila, ganga í stjórn atvinnufyrirtækis eða stofna til atvinnurekstrar, ber honum að skýra hlutaðeigandi stjórnvaldi frá því. Innan tveggja vikna skal starfsmanni skýrt frá því ef áður nefnd starfsemi telst ósamrýmanleg starfi hans og honum bannað að hafa hana með höndum. Ef síðar er leitt í ljós að starfsemin megi ekki sam- an fara starfi hans í þjónustu ríkisins, er rétt að banna starfsmanni hana. Sjá 20. gr. stml.

Ábyrgðar- og trúnaðarskyldur (einnig kallaðar hollustu- og trúnaðarskyldur), þ.e. skylda starfsmanns til að taka tillit til hagsmuna stofnunar í starfi og utan starfs. Undir þessar skyldur fellur einnig skylda starfsmanns til að sinna störfum sínum með því að taka virkan þátt í að leysa þau verkefni, áætlanir og markmið sem sett hafa verið. Skyldur þessar byggja á ákvæðum IV. kafla starfsmannalaga í heild sinni.

BROT Á STARFSSKYLDUM – ÁMINNING SAMKV. STML.

Hafi starfsmaður ekki náð fullnægjandi árangri í starfi eða brotið starfsskyldur sínar á annan hátt, er rétt að veita honum skriflega áminningu samkvæmt 21. gr. starfsmannalaga, nema önnur og þyngri úrræði eigi við.

Samkvæmt orðanna hljóðan ber að áminna starfsmann hafi hann sýnt í starfi sínu óstundvísi eða aðra vanrækslu, óhlýðni við löglegt boð eða bann yfirmanns síns, vankunnáttu eða óvand-virkni í starfi, hefur ekki náð fullnægjandi árangri í starfi, hefur verið ölvaður að starfi eða fram-koma hans eða athafnir í því eða utan þess þykja að öðru leyti ósæmilegar, óhæfilegar eða ósamrýmanlegar starfinu. Sjá nánar 21. gr. stml.

Áður en endanleg ákvörðun um áminningu er tekin og starfsmanni veitt skrifleg áminning, ber að gefa starfsmanni kost á að tala máli sínu ef það er unnt, sbr. niðurlag 21. gr. stml. Til þess að starfsmaður fái örugglega notið andmælaréttar síns sem skyldi, er áriðandi að upplýsa hann um tilefni og ástæðu fyrirhugaðrar áminningar þannig að hann viti nákvæmlega um hvað málið snýst. Mælt er með því að þetta sé gert bréflega.

Starfsmaður á ekki rétt á launum fyrir þann tíma sem hann er frá vinnu án gilda ástæðna. Í slíkum tilvikum þegar um ólögmæta fjarvist frá vinnu að ræða, er heimilt að draga af starfs-manni laun allt tvöföldum þeim tíma sem hann var frá starfi.

UM KIRKJUAGA

Biskup Íslands

Biskup Íslands hefur yfirumsjón með kirkjuaga innan þjóðkirkjunnar og beitir sér fyrir lausn ágreiningsefna sem rísa kunna á kirkjulegum vettvangi. Vegna agabrota getur hann gripið til þeirra úrræða sem lög og kirkjuhefð leyfa.

Úrskurðarnefnd

Nú rís ágreiningur á kirkjulegum vettvangi eða starfsmaður þjóðkirkjunnar er borinn sökum um siðferðis- eða agabrot og getur þá hver sá sem hagsmuna á að gæta borið málið undir úrskurðarnefnd.

Varði mál meint agabrot starfsmanna þjóðkirkjunnar eða embættisfærslu prests sérstaklega getur nefndin lagt til að hlutaðeigandi verði vikið úr starfi meðan um mál hans er fjallað og skal þá annar settur til að gegna starfi hans á meðan.

Í úrskurði vegna agabrota getur nefndin gripið til eftirfarandi úrræða:

- lagt til að starfsmanni verði veitt áminning, eftir atvikum með skilyrðum eða leiðbeiningum eða nánari fyrirmælum um rétta starfshegðun,
- mælt fyrir um að hann skuli fluttur til í starfi,
- mælt fyrir um að hann skuli ekki gegna núverandi starfi eða sambærilegu starfi eða köllun á kirkjulegum vettvangi um ákveðið tímabil eða til frambúðar eða

d. lagt til endanlega brottvikningu hans úr hvaða starfi sem er á kirkjulegum vettvangi sem valdsvið nefndarinnar nær til.

Áfrýjunarnefnd

Niðurstöðu úrskurðarnefndar skv. 12. gr. má skjóta til áfrýjunarnefndar sem ráðherra skipar til fjögurra ára í senn.

II. Skipulag vinnu

Vinnuvika starfsmanns í fullu starfi er almennt 40 stundir. Dagvinna eða vaktavinna eru algengasta skipulag vinnutíma. Tímabil dagvinnu er tilgreint í kjarasamningum. Dæmi eru um að dagvinnumaður vinni hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils. Vaktavinna er unnin á skipulögðum vöktum. Til viðbótar venjulegum vinnutíma geta komið bakvaktir sem forstöðumaður/yfirmaður ákveður. Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en er reiðubúinn til að sinna útkalli ef til þess kemur. Almennt telst vinna sem fer fram utan tilskilins daglegs vinnutíma starfsmanns eða reglubundinna vakta til yfirvinnu.

III. Aðild að sjóðum

STARFSMENNTUNARSJÓÐUR

Launagreiðandi (ríkið) greiðir 0,22% af mánaðarlaunum presta í Starfsmenntunarsjóð BHM sem er í vörslu BHM. Sjóðurinn nýtist til að sækja námskeið og ráðstefnur, innanlands eða utan. Hægt er að sækja um allt að 60 þús. kr. (fyrir verkefni sem byrjuðu eftir 1. jan. 2007, annars er fjárhæðin 50 þús.) úr þeim sjóði á tveggja ára fresti en réttindi safnast ekki upp þótt sjaldnar sé sótt.

VÍSINDASJÓÐUR

Launagreiðandi (ríkið) greiðir 1,5% af mánaðarlaunum presta í Vísindasjóð PÍ en úr honum er veitt til bóka- og tímaritakaupa, tölvu- og hugbúnaðarkaupa og vegna kostnaðar við að sækja námskeið, ráðstefnur eða framhaldsnám. Sjóðurinn er inneignarsjóður, þ. e. a. s., hver prestur á rétt á úthlutun í samræmi við það sem greitt hefur verið í sjóðinn í nafni viðkomandi prests og inneign safnast því upp. Úthlutun fer fram tvisvar á ári og er í höndum sjóðsstjórnar sem standur skil á gjörðum sínum gagnvart aðalfundi PÍ.

ORLOFSSJÓÐUR

Af launum presta greiðir ríkissjóður gjald í orlofssjóð BHM. Gjald þetta skal nema 0,25% af launum og greiðist mánaðarlega eftir á. Sjóðsaðild byggist á því að greitt sé kjarasamningsbundið eða kjararáðsúrskurðað orlofssjóðsframlag. Framlag skal greiða mánaðarlega til sjóðsins.

STYRKARSJÓÐUR BHM

Prestar Þjóðkirkjunnar eru orðnir aðilar að Styrktarsjóði BHM. Markmið sjóðsins er að styrkja sjóðfélaga með fé og koma þannig til móts við tekjutap vegna ólaunaðrar fjarveru vegna veikinda eða annarra persónulegra aðstæðna. Einnig er markmiðið að bæta útgjöld vegna ýmiss konar heilbrigðisþjónustu og óvæntra áfalla sjóðfélaga. Prestar, sem frá greidd laun skv. samningi ríkis og kirkju, geta sótt í Styrktarsjóð BHM frá og með miðju ári 2007, þ.e.a.s., reikningar þurfa að vera dagsettir 1. júlí 2007 eða síðar. Að sjálfsögðu er aðildin ekki afturvirk og því ekki hægt að sækja í sjóðinn vegna kostnaðar fyrir þennan tíma.

IV. Orlofsréttindi

SUMARLEYFI

Orlof skal vera tveir dagar fyrir hvern unninn mánuð á síðasta orlofsári eða 24 dagar fyrir fullt ársstarf. Embættismaður/starfsmaður sem náð hefur 30 ára aldri á því almanaksári, sem tímabil sumarorlofs tilheyrir, fær 27 daga orlof. Við 38 ára aldur er orlof 30 dagar.

Orlofsárið er frá 1. maí til 30. apríl. Tímabil sumarorlofs er frá 1. maí til 15. september. Ef orlof eða hluti orlofs er tekið eftir að sumarorlofstímabili lýkur, skal sá hluti orlofsins lengjast um ¼. Sama gildir um orlof sem tekið er fyrir sumarorlofstímabil samkvæmt beiðni yfirmanns.

Óheimilt er að láta greiðslu koma í stað lágmarkstímabils launaðs árlegs orlofs (24 dagar), nema um starfslok sé að ræða.

Nú tekur starfsmaður/embættismaður ekki orlof eða hluta orlofs tiltekið orlofsár, að beiðni yfirmanns, og skal þá leggja saman orlof þess árs og hins næsta til orlofstöku það ár. Frekari frestun orlofs er óheimil.

Geti starfsmaður ekki vegna veikinda farið í orlof á þeim tíma sem vinnuveitandi ákveður skal hann sanna forföll sín með læknisvottorði. Getur starfsmaður þá krafist orlofs á öðrum tímum en þó ekki síðar en svo að orlofi hans sé lokið fyrir 31. maí næstan á eftir.

Geti starfsmaður ekki vegna veikinda farið í orlof fyrir þann tíma á hann rétt á að fá orlofslaun sín greidd ef hann sannar veikindi sín á sama hátt og að ofan greinir.

Einingar eru greiddar alla mánuði ársins, líka í orlofi. Af því leiðir að ekki er greitt orlofsfé á einingar.

FÆÐINGARORLOF

Um fæðingar- og foreldraorlof gilda lög nr. 95/2000, og gilda lögin um töku fæðingarorlofs, frumættleiðingu eða töku barns yngra en 8 ára í varanlegt fóstur. Foreldrar eiga rétt á fæðingarorlofi í samtals 9 mánuði með 80% af meðaltali heildarlauna er miðast við 12 mánaða samfellt tímabil sem lýkur tveimur mánuðum fyrir upphafsdag fæðingarorlofs.

Fæðingarorlofssjóður sem er í umsjón Tryggingastofnunar ríkisins, greiðir launin. Móðir á rétt á þremur mánuðum, faðir þremur mánuðum og síðustu þremur mánuðunum mega þau skipta með sér að vild. Skilyrði fyrir því að falla undir lögin er að hafa verið á innlendum vinnu- markaði í a.m.k. 25% starfi samfellt í a.m.k. 6 mánuði fyrir upphaf fæðingarorlofs.

Starfsmaður, móðir eða faðir, skal tilkynna vinnuveitanda skriflega a.m.k. 8 vikum fyrir fyrirhugaðan fæðingardag barns hvenær hann ætlar að hefja töku fæðingarorlofs. Í tilkynningunni skal m.a. tilgreina upphafsdag, lengd, tilhögun og fyrirhugaða skiptingu sameiginlegs fæðingarorlofs foreldra barns. Þó er móður heimilt að hefja töku fæðingarorlofs allt að einum mánuði fyrir áætlaðan fæðingardag.

Eyðublað fyrir tilkynningu til vinnuveitanda um fæðingarorlof er að finna á vefsvæði fjár-

málaráðuneytisins. Auk þess er þar að finna allar nánari leiðbeiningar um fæðingarorlof svo og um sérstakt samkomulag sem gert var við BHM, BSRB og KÍ um ávinnslu launaðs sumarorlofs, orlofs- og persónuuppbótar í fæðingarorlofi.

Starfsmaður þarf að sækja um greiðslur úr fæðingarorlofssjóði til Tryggingastofnunar 6 vikum fyrir áætlaðan fæðingardag barns á eyðublaði sem nálgast má á vefsíðu Tryggingastofnunar. Þar er einnig að finna frekari leiðbeiningar. Sömuleiðis eru upplýsingar á vefsíðu félagsmálaráðuneytisins.

Tilkynningu um fæðingarorlof skal senda almennri skrifstofu, sem og pappíra sem vinnuveitandi þarf að staðfesta fyrir Fæðingarorlofsjóð. Huga þarf að því í tíma að færa þarf skattkort til Tryggingastofnunar ríkisins sem sér um greiðslu grunnlauna í fæðingarorlofinu.

Samkvæmt lögnum á starfsmaður rétt á að taka fæðingarorlof í einu lagi.

Honum er þó heimilt með samkomulagi við vinnuveitanda að haga töku þess með öðrum hætti, t.d. með lengingu og breyttu starfshlutfalli, vera að hluta til í fæðingarorlofi og að hluta til í starfi, eða að taka fæðingarorlof þannig að það skiptist niður á fleiri tímabil en þó aldrei styttri tíma en viku í senn. Töku fæðingarorlofs skal þó vera lokið, þegar barn nær 18 mánaða aldri. Mjög áriðandi er að starfsmaður og vinnuveitandi gangi tímanlega frá tilhögun fæðingarorlofs og á það bæði við um móður og föður.

Starfsmaður og biskupsstofa komast að samkomulagi um tilhögun fæðingarorlofs í hverju einstöku tilfelli, m.a. með hliðsjón af tilhögun afleysingar. Má almennt reikna með að biskupsstofa vænti þess að orlofið sé tekið í samfellu, sé gert ráð fyrir afleysingu. Ráðuneytið hvetur starfsmenn til að nota rétt til fæðingarorlofs sem þeir eiga lögum samkvæmt.

Skilyrði fyrir rétti til greiðslna í fæðingarorlofi

Foreldrar öðlast rétt til greiðslna úr Fæðingarorlofssjóði eftir að hafa verið samfelld í sex mánuði á innlendum vinnumarkaði fyrir fæðingardag barns eða þann tíma þegar barn kemur inn á heimili við ættleiðingu eða varanlegt fóstur.

Starfshlutfall í hverjum mánuði þarf að vera a.m.k. 25%. Til að reikna út hver mánaðarleg greiðsla verður eru tekin tvö heil tekjuár á undan fæðingarári barns, ættleiðingu eða töku barns í varanlegt fóstur. Mánaðarleg greiðsla til foreldris í fullu orlofi nemur þá 80% af meðallaunum þessara tveggja ára eða 80% af reiknuðu endurgjaldi sem greitt hefur verið tryggingagjald af. Greiðslur eru inntar af hendi eftir á, fyrir undanfarandi mánuð eða hluta úr mánuði, fyrsta virkan dag hvers mánaðar og eru þær staðgreiðsluskyldar. Fyrsta greiðsla á sér þá stað við upphaf næsta mánaðar eftir að fæðingarorlof foreldris hefst.

Sé foreldri ekki í sama starfshlutfalli á 6 mánaða samfelldu tímabili fyrir fæðingardag barns skal miða við meðaltal starfshlutfalls yfir tímabilið. Þó má foreldri aldrei vera í minna en 25% starfshlutfalli í hverjum mánuði.

86–172 vinnustundir í mánuði jafngilda 50–100% starfi.

43–85 vinnustundir í mánuði jafngilda 25–49% starfi.

Tilhögun fæðingarorlofs

Móðir getur hafið töku fæðingarorlofs allt að einum mánuði fyrir áætlaðan fæðingardag barns og faðir frá fæðingardegi. Heimilt er að hefja töku fæðingarorlofs á áætluðum fæðingardegi. Foreldri á alltaf rétt á að taka fæðingarorlof í einu lagi. Með samkomulagi við vinnuveitanda getur foreldri þó ákveðið að skipta töku fæðingarorlofs á fleiri tímabil og/eða taka það samhliða minnkuðu starfshlutfalli. Þó má aldrei taka orlof skemur en tvær vikur í senn. Móðir verður alltaf að vera í fæðingarorlofi fyrstu tvær vikurnar eftir fæðingu barns.

Ef móðir þarf vegna veikinda að hætta störfum vegna vanheilsu áður en að fæðingu barns kemur þá á hún rétt á veikindaleyfi. (þ.e. best er að ráðleggja mæðrum að miða upphafsdag töku fæðingarorlofs við áætlaðan fæðingardag, ef að heilsuleysi verður til þess að þær þurfi að hætta störfum fyrr á það að reiknast sem veikindaleyfi.

Réttur til töku fæðingarorlofs fellur niður við 18 mánaða aldur barns. Við ættleiðingu eða töku barns yngra en átta ára í varanlegt fóstur miðast greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði við þann tíma þegar barnið kemur inn á heimilið, enda staðfesti barnaverndarnefnd eða aðrir til þess bærir aðilar ráðstöfunina. Ef foreldrar þurfa að sækja barnið til annarra landa getur fæðingarorlofið hafist við upphaf ferðar, enda hafi viðkomandi yfirvöld eða stofnun staðfest að barn fáið ættleitt.

Veikindatími starfsmanns í fæðingarorlofi telst ekki til veikindaforfalla og á starfsmaður ekki rétt til launa í veikinda- og slysatilvikum þann tíma.

Uppsöfnun og vernd réttinda

Meðan á fæðingarorlofi stendur greiðir foreldri að lágmarki 4% af fæðingarorlofsgreiðslum í lífeyrissjóð og Fæðingarorlofssjóður greiðir að lágmarki 6%. Einnig er foreldri heimilt að greiða í séreignarsjóð og félagsgjald til stéttarfélags. Fæðingarorlof reiknast til starfstíma við mat á starfstengdum réttindum.

Greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði

Greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði fara ekki saman með atvinnuleysisbótum, sjúkra-/slysadagpeningum, umönnunargreiðslum vegna sama barns eða sömu fæðingar og lífeyrisgreiðslum skv. lögum um almannatryggingar.

Fjölskyldu- og styrktarsjóður

Vegna þess mismunar sem er á greiðslum sem taka mið af reglugerð nr. 410/1989 annars vegar og skv. 13. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof hins vegar fer hluti af iðgjaldi launa-greiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð til að greiða þann mismun. Fyrri réttindi sem taka mið af reglugerð nr. 410/1989 teljast að fullu bætt með greiðslum launagreiðanda í sjóðinn.

Sjóðurinn skal vera sameiginlegur fyrir félagsmenn aðildarfélaga samtakanna sem eru aðilar að samkomulagi þessu.

Vernd gegn uppsögnum.

Óheimilt er að segja starfsmanni upp störfum vegna þess að hann hefur tilkynnt um fyrirhugaða töku fæðingar- eða foreldraorlofs skv. 9. eða 26. gr. eða er í fæðingar- eða foreldraorlofi nema gildar ástæður séu fyrir hendi og skal þá skriflegur rökstuðningur fylgja uppsögninni. Sama gildir um uppsagnir þungaðrar konu og konu sem nýlega hefur alið barn.

Félagsgjöld

Prestar þurfa sjálfir að standa skil á félagsgjöldum til PÍ í fæðingarorlofi þar sem ekki er um eiginlegar launargreiðslur að ræða og félagsgjaldið því ekki dregið frá líkt og vani er.

Húsaleiga

Prestar í prestsbústöðum þurfa að greiða húsaleigu af sömu orsökum og í a, beint til umsýslu-aðila (prestssetrasjóðs).

FORELDRAORLOF

Réttur foreldra til töku foreldraorlofs.

Foreldri, sbr. 1. mgr. 1. gr., skal eiga rétt á foreldraorlofi í 13 vikur til að annast barn sitt. Réttur til foreldraorlofs stofnast við fæðingu barns. Við ættleiðingu eða töku barns í varanlegt fóstur er miðað við þann tíma þegar barnið kemur inn á heimilið, enda staðfesti barnaverndarnefnd eða aðrir til þess bærir aðilar ráðstöfunina. Ef foreldri þarf að sækja barnið til annarra landa getur foreldraorlof hafist við upphaf ferðar, enda hafi viðkomandi yfirvöld eða stofnun staðfest að barn fái stöðugt og rétt til foreldraorlofs sem er ekki framseljanlegur. Foreldraorlofi fylgir ekki réttur til greiðslu launa úr Fæðingarorlofssjóði.

Skipulag foreldraorlofs.

Foreldri skal eiga rétt á að taka foreldraorlof í einu lagi. Með samkomulagi við vinnuveitanda er starfsmanni þó heimilt að haga foreldraorlofi með öðrum hætti, t.d. þannig að orlofið skiptist niður á fleiri tímabil og/eða það verði tekið samhliða minnkuðu starfshlutfalli. Vinnuveitandi skal leitast við að koma til móts við óskir starfsmanns um tilhögun foreldraorlofs. Starfsmanni er óheimilt nema með sérstöku samþykki vinnuveitanda að taka lengra foreldraorlof en 13 vikur á hverju 12 mánaða tímabili.

Tilkynning um foreldraorlof.

Starfsmaður öðlast rétt til foreldraorlofs eftir að hafa starfað samfelld í sex mánuði hjá sama vinnuveitanda.

Starfsmaður sem hyggst nýta sér rétt til foreldraorlofs skal tilkynna það vinnuveitanda eins fljótt og kostur er og í síðasta lagi sex vikum fyrir fyrirhugaðan upphafsdag orlofs. Tilkynning um töku foreldraorlofs skal vera skrifleg og skal þar tilgreina fyrirhugaðan upphafsdag orlofsins, lengd og tilhögun. Skal vinnuveitandi árita tilkynninguna um móttökudagsetningu og afhenda starfsmanninum afrit hennar.

Vinnuveitandi skal skrá töku foreldraorlofs þannig að starfsmaður geti fengið vottorð um fjölda tekinnna foreldraorlofsdaga óski hann þess.

Frestun eða aðrar breytingar á tilhögun foreldraorlofs.

Geti vinnuveitandi ekki fallist á óskir starfsmanns um tilhögun foreldraorlofs skal hann að höfðu samráði við starfsmann tilkynna um aðra tilhögun innan viku frá móttökudagsetningu tilkynningar, sbr. 2. mgr. 26. gr. Skal það gert skriflega, ástæður tilgreindar og ef um frestun er að ræða skal tekið fram hve lengi frestunin varir.

Frestun er eingöngu heimil þegar fyrir hendi eru sérstakar aðstæður í rekstri fyrirtækis/stofnunar sem gera slíkt nauðsynlegt. Svo er t.d. ef um er að ræða árstíðabundin störf, ef ekki tekst að finna hæfan staðgengil, ef umtalsverður hluti starfsmanna sækir um foreldraorlof á sama tíma eða viðkomandi starfsmaður gegnir lykilhlutverki í æðstu stjórn fyrirtækis eða stofnunar.

Vinnuveitanda er aldrei heimilt að fresta foreldraorlofi lengur en í sex mánuði frá þeim tíma sem foreldraorlof átti að hefjast samkvæmt óskum starfsmanns nema með samþykki hans. Óheimilt er að fresta foreldraorlofi sem er í beinu framhaldi af fæðingarorlofi eða ef barn veikist svo að nærvera foreldris er nauðsynleg. Einnig er frestun óheimil hafi vinnuveitandi fallist á orlofstökuna eða liðinn er frestur skv. 1. mgr. án svars frá vinnuveitanda.

Verði ákvörðun vinnuveitanda um frestun foreldraorlofs til þess að starfsmaður nær ekki að ljúka foreldraorlofi áður en barn hans nær átta ára aldri framlengist sá tími sem heimilt er að taka foreldraorlof á til þess dags er barn nær níu ára aldri.

Vernd uppsafnaðra réttinda.

Þau réttindi sem starfsmaður hefur þegar áunnið sér eða er að ávinna sér á upphafsdegi foreldraorlofs skulu haldast óbreytt til loka orlofsins. Við lok orlofsins skulu þessi réttindi gilda, sem og breytingar sem kunna að hafa orðið á grundvelli laga eða kjarasamninga.

Vernd gegn uppsögnum.

Óheimilt er að segja starfsmanni upp störfum vegna þess að hann hefur tilkynnt um fyrirhugaða töku fæðingar- eða foreldraorlofs skv. 9. eða 26. gr. eða er í fæðingar- eða foreldraorlofi nema gildar ástæður séu fyrir hendi og skal þá skriflegur rökstuðningur fylgja uppsögninni. Sama gildir um uppsagnir þungaðrar konu og konu sem nýlega hefur alið barn.

V. Réttur til launa vegna veikinda og slysa

Starfsmaður sem ráðinn er til starfa á mánaðarlaunum í a.m.k. 2 mánuði, skal halda launum svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

- 3 mánuði í starfi 14 dagar
- Næstu 3 mánuði í starfi 35 dagar
- Eftir 6 mánuði í starfi 119 dagar
- Eftir 1 ár í starfi 133 dagar
- Eftir 7 ár í starfi 175 dagar
- Eftir 12 ár í starfi 273 dagar
- Eftir 18 ár í starfi 360 dagar

Við mat á ávinnsurétti starfsmanns skal auk þjónustualdurs hjá viðkomandi launagreiðanda einnig telja þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum.

Ef starfsmaður að læknisráði og með leyfi forstöðumanns vinnur skert starf vegna slyss eða veikinda, skal miða greiðslu veikindalauna fyrir dagvinnu við það starfshlutfall sem vantar á að hann sinni fullu starfi.

TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR

Ef starfsmaður verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss, skal hann þegar tilkynna það biskups Íslands sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist og hvort það skuli vera frá trúnaðarlækni hlutaðeigandi stofnunar. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem forstöðumanni /yfirmanni stofnunar þykir þörf á. Vottorði skal skilað til biskupsstofu. Þjóðkirkjan hefur ekki trúnaðarlækni.

Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns en þó ekki sjaldnar en mánaðarlega. Frá þessu má þó veita undanþágu eftir tillögu trúnaðarlæknis ef hann telur auðsætt að um lengri veikindafjarvist verði að ræða.

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.

Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs

STARFSHÆFNISVOTTORÐ

Starfsmaður sem verið hefur óvinnufær vegna veikinda eða slysa samfelld í 1 mánuð eða lengur, má ekki hefja starf að nýju nema læknir votti að heilsa hans leyfi. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

LAUSN FRÁ STÖRFUM VEGNA ENDURTEKINNAR EÐA LANGVARANDI ÓVINNUFÆRNI VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA

Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slysa svo mánuðum skiptir á hverju ári um fimm ára tímabil og ekki er skýlaust vottað að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.

Pegar starfsmaður hefur verið samfelld frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er hann átti rétt á að halda launum í fjarveru sinni má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.

Ekki skulu framangreind ákvæði um veikinda- og slysaforföll vera því til fyrirstöðu að starfsmaður láti af störfum er hann óskar þess ef hann er samkvæmt læknisvottorði orðinn varanlega ófær um að gegna starfi vegna vanheilsu. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

LAUSNARLAUN OG LAUN TIL MAKALÁTINS STARFSMANNS

Pegar starfsmaður er leystur frá störfum vegna veikinda skal hann halda föstum launum í 3 mánuði. Sama gildir um greiðslu vegna látins starfsmanns ef hinn látni var í hjúskap, staðfestri samvist, skráðri sambúð eða sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar.

VEIKINDI OG SLYSAFORFÖLL Í FÆÐINGARORLOFI

Veikindatími starfsmanns í fæðingarorlofi telst ekki til veikindaforfalla og á starfsmaður ekki rétt til launa í veikinda- og slysatilvikum þann tíma.

VEIKINDI BARNA YNGRI EN 13 ÁRA

Annað foreldri á rétt á að vera frá vinnu í samtals 10 vinnudaga (80 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf) á hverju almanaksári vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Í þessum fjarvistum skal greiða starfsmanni dagvinnulaun og vaktaálág skv. reglubundinni varðskrá/vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum.

VI. Starfslok

LAUSN FRÁ EMBÆTTI OG ÖNNUR STARFSLOK

Um starfslok embættismanna gilda lög nr. 70/1996, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins.

ÁSTÆÐUR STARFSLOKA

1. Embættismanni er veitt lausn, 31. gr. stml.
 - Samkvæmt eigin beiðni, sbr. 37. gr. stml.
 - Vegna þess að hann fullnægir ekki lengur skilyrðum 6. gr. stml.
 - Vegna þess að hann hefur náð hámarksaldri, sbr. 33. gr. stml.
 - Vegna heilsubrests, 30. gr. stml.
2. Tímabundin setning í embætti rennur út, 24. gr. stml.
3. Fimm ára skipunartími endurnýjast ekki, 23. gr. stml.
4. Embætti er lagt niður, 34. gr. stml.
5. Embættismaður er fluttur í annað embætti, 36. gr. stml.
6. Andlát embættismanns.
7. Embættismaður hverfur fyrirvaralaust úr embætti (brotthvarf).
8. Embættismanni er vikið úr embætti vegna brota á starfsskyldum.

Stjórnvald er skipar/setur mann í embætti veitir og lausn frá því eða ákveður önnur starfslok í samræmi við ákvæði starfsmannalaga nema öðruvísi sé sérstaklega mælt fyrir í lögum. Þetta vald er oftast í höndum ráðherra.

SETNING

Setning í embætti fellur úr gildi þegar setningartími viðkomandi embættismanns rennur út.

SKIPUN

Skipun í embætti fellur úr gildi þegar 5 ára skipunartími viðkomandi rennur út, hafi honum hafi verið tilkynnt a.m.k. 6 mánuðum áður að embættið verði auglýst laust til umsóknar. (Sjá hér sérreglu um prestsembætti í lögum um stöðu, stjórn og starfshætti þjóðkirkjunnar). Ákvörðun um að auglýsa embætti þarf að tilkynna skriflega þar sem hnykkt er á því að vegna hennar muni skipunartími viðkomandi renna út á tilteknum degi. Slíkt bréf kemur í stað hefðbundins lausnarbréfs. Sé bréf um fyrirhugaða auglýsingu ekki sent embættismanni framlengist skipunartími hans sjálfkrafa um 5 ár. Í slíkum tilvikum þegar 5 ára skipunartími rennur út, á viðkomandi rétt á launum í tiltekinn tíma eftir starfslok, þ.e. ýmist í 3 eða 6 mánuði.

LAUSNARBEIDNI

Nú vill embættismaður biðjast lausnar, og skal hann þá gera það skriflega og með þriggja mánaða fyrirvara, nema ófyrirsjáanleg atvik hafi gert hann ófæran um að gegna embættinu eða stjórnvald, sem lausn á að veita, samþykki skemmri frest.

Í lausnarbréfinu þarf að koma fram frá hvaða degi embættismaður skuli taka lausn. Þá skal jafnan greina frá orsökum (ástæðum) lausnarinnar. Ástæður lausnar þurfa að vera málefnalegar og í samræmi við 25. gr. starfsmannalaga en þar eru talin upp þau atriði (ástæður) sem kunna að valda starfslokum embættismanna. Lögin ráð fyrir því að embættismanni sem er að nálgast 70 ára hámarksaldur sé veitt lausn frá og með næstu mánaðamótum eftir að hann nær þeim áfanga.

LAUSN VEGNA ALDURS

Embættismanni skal veita lausn frá og með næstu mánaðamótum eftir að hann nær 70 ára aldri. Sé maður orðinn 65 ára, þegar hann er skipaður tímabundið í embætti skv. 23. gr., skal skipunartími hans miðaður við að hann láti af störfum frá og með næstu mánaðamótum eftir að hann nær 70 ára að aldri.

NIÐURLAGNING EMBÆTTIS – BIÐLAUN

Nú er embætti lagt niður og skal þá embættismaður jafnan halda óbreyttum launakjörum er embættinu fylgdu í sex mánuði frá því að hann lét af starfi, ef hann hefur verið í þjónustu ríkisins skemur en 15 ár, en ella í tólf mánuði, enda hafi hann þá ekki hafnað öðru sambærilegu starfi, óháð því hvort það er á vegum ríkisins eða annars aðila. Nú tekur maður, er launagreiðsla nýtur skv. 1. mgr., við starfi í þjónustu ríkisins eða annars aðila áður en liðinn er sex eða tólf mánaða tíminn, og skulu þá launagreiðslur samkvæmt þessari grein falla niður ef laun þau er nýja starfinu fylgja eru jöfn eða hærri en þau er hann naut í fyrra embætti. Ef launin í nýja starfinu eru lægri skal greiða honum launamismuninn til loka sex eða tólf mánaða tímabilsins.

TILFLUTNINGUR Í ANNAÐ EMBÆTTI

Stjórnvald, sem skipað hefur mann í embætti, getur flutt hann úr einu embætti í annað, enda heyri bæði embættin undir það. Enn fremur getur stjórnvald, sem skipað hefur mann í embætti, samþykkt að hann flytjist í annað embætti er lýtur öðru stjórnvaldi, enda óski það stjórnvald eftir því. Flytjist maður í annað embætti skv. 1. mgr., sem er lægra launað en fyrra embættið, skal greiða honum launamismuninn þann tíma sem eftir er af skipunartíma hans í fyrra embættinu. Við starfslok er heimilt að láta greiðslu koma í stað lágmarkstímabils launaðs árlegs orlofs (24 dagar).

LAUSNARLAUN

Segi embættismaður embætti sínu lausu vegna veikinda skal hann fá launagreiðslur næstu þrjá mánuði eftir að hann lét af embætti.

ANDLÁT – GREIÐSLA VEGNA LÁTINS STARFSMANNS

Ef hinn látni var í hjúskap skal maki halda föstum launum í 3 mánuði. Greidd eru því grunnlaun og einingar.

Dánarbætur frá Tryggingastofnun ríkisins

Ef ekkja/ekkill er undir 67 ára aldri er hægt að sækja um dánarbætur frá Tryggingastofnun ríkisins á þar til gerðu eyðublaði. Eyðublað er að finna á vef T.R. undir „Umsóknir – lífeyrisgreiðslur – umsókn B“. Dánarbætur frá T.R. eru greiddar út í 6 mánuði. (Hægt er að lesa um dánarbætur á vef T.R undir liðnum „Fjölskyldan“).

Makalífeyrir frá Lífeyrissjóði starfsmanna ríkisins B – deild

Ef sjóðfélagi andast á eftirlifandi maki rétt á makalífeyri. Upphæð makalífeyris úr B-deild sjóðsins er helmingur af áunnum ellilífeyrisrétti hins látna sjóðfélaga. Makalífeyrir hækkar um 20% af launum þeim er lífeyrisrétturinn miðast við ef hinn látni sjóðfélagi hefur verið í fullu starfi við starfslok, en hlutfallslega lægri ef sjóðfélaginn hefur verið í lægra starfshlutfalli við starfslok.

Skilyrði þessarar viðbótar eru að hinn látni sjóðfélagi uppfylli eitt af eftirgreindum skilyrðum:

- verið í starfi er veitti honum aðild að sjóðnum við andlátíð,
- verið byrjaður að taka lífeyri fyrir andlátíð og upphaf lífeyristöku hans hafi verið í beinu framhaldi af starfi sem veitti honum aðild að deildinni,
- hafði greitt iðgjald til sjóðsins af fullu starfi í 15 ár eða lengur og ekki greitt iðgjald til annars lífeyrissjóðs eftir að greiðslum til þessa sjóðs lauk.

Makalífeyrir frá B-deild sjóðsins er greiddur svo lengi sem eftirlifandi maki er á lífi en fellur niður gangi makinn í hjónaband að nýju.

Sækja þarf sérstaklega um makalífeyri á þar til gerðum eyðublöðum sem er að finna á vef LSR undir „Eyðublöð“. Greiðslur makalífeyris hefjast þegar laun frá Fjársýslunni falla niður, þ.e. greiðslur hefjast þegar þrír mánuðir eru frá andláti makans.

Dæmi um makalífeyri:

Hinn látni hafði greitt í sjóðinn í 25 ár og áunnið sér 50% lífeyrisrétt. Makinn fær helming af þeim rétti + 20% sem gera samtals 45%. Hafi hinn látni greitt í sjóðinn í 25 ár en hætt og farið að greiða annað er réttur maka hins vegar 25%.

Barnalífeyrir

Börn og kjörbörn látinna sjóðfélaga og börn og kjörbörn elli- og örorkulífeyrisþega eiga rétt á barnalífeyri til 18 ára aldurs. Sama gildir um fósturbörn sem sjóðfélagi framfærði að mestu eða öllu leyti.

Nýting persónuafsláttar látins maka.

Eftirlifandi annars hjóna er eftirlifandi maka heimilt að nýta persónuafslátt hins látna í níu mánuði, talið frá og með andlátsmánuði. Falli maki frá í maí eða síðar á árinu, færist réttur til nýtingar á hluta persónuafsláttar hans yfir áramót. Reglur um millifærslu persónuafsláttar á þessu níu mánaða tímabili eru þær sömu og gilda um millifærslu persónuafsláttar hjá hjónum.

Makalífeyrir frá Lífeyrissjóði starfsmanna ríkisins A – deild.

Eftirlifandi maki sjóðfélaga, sem naut elli- eða örorkulífeyris úr sjóðnum eða greitt hafði iðgjald til hans a.m.k. 6 mánuði á undanfarandi 12 mánuðum á rétt á lífeyri. Óvígð sambúð og staðfest samvist veitir sama rétt til makalífeyris og hjúskapur. Fjárhæð makalífeyris fer eftir þeim réttindum sem sjóðfélaginn hafði áunnið sér. Við útreikning á makalífeyri er samanlagður stiga-fjöldi hins látna sjóðfélaga margfaldaður með 0,95 í stað margföldunar með 1,9 við útreikning á ellilífeyri.

Auk áunnins réttar sjóðfélagans er reiknað með þeim réttindum sem sjóðfélaginn hefði áunnið sér hjá sjóðnum ef hann hefði greitt iðgjald til 65 ára aldurs. Við framreikning réttinda samkvæmt þessu er miðað við greiðslur til sjóðsins síðustu þrjú ár fyrir slys eða sjúkdóm. Við mat á iðgjaldagreiðslutíma er tekið tillit til iðgjalda sem greidd hafa verið til annarra lífeyrissjóða sem aðild eiga að samkomulagi sem flestir lífeyrissjóðir hafa gert með sér.

Hversu lengi er makalífeyrir greiddur?

Fullur makalífeyrir er alltaf greiddur að lágmarki í 36 mánuði og 50% makalífeyrir í 24 mánuði til viðbótar.

Láti sjóðfélagi eftir sig eitt barn eða fleiri innan 22 ára aldurs, sem hann hefur átt með eftirlifandi maka sínum, er fullur makalífeyrir greiddur fram að 22 ára aldri yngsta barnsins, enda sé það á framfæri makans.

Jafnframt er greiddur fullur makalífeyrir ótímabundið þegar eftirlifandi maki er a.m.k. 50% öryrki og yngri en 67 ára við fráfalið sjóðfélagans.

Réttur til makalífeyris fellur niður ef makinn gengur í hjónaband á ný eða stofnar til sambúðar sem jafna má til hjúskapar.

Grundvallarfjárhæð sbr. skýringardæmi hér að neðan er kr. 50.000.

Gerum ráð fyrir einstaklingi með 100.000 kr. mánaðarlaun, að grundvallarfjárhæð sé 50.000 kr. á mánuði og að þessar fjárhæðir haldist óbreyttar frá því greiðslur hefjast og fram að töku lífeyris, þ.e. að verðbólga sé engin.

Sjóðfélagi byrjar iðgjaldagreiðslur til A-deildarinnar við 40 ára aldur. Hann greiðir ætíð af launum sem eru jöfn tvöfaldri grundvallarfjárhæð. Heildarlaun sjóðfélagans eru því 100.000 kr. á mánuði. Sjóðfélaginn öðlast samkvæmt þessu 2 stig fyrir hvert ár sem hann greiðir til sjóðsins.

Falli þessi sjóðfélagi frá við 50 ára aldur, hefur hann greitt iðgjald til sjóðsins í 10 ár. Hann hefur þá öðlast 20 stig hjá sjóðnum. Við útreikning makalífeyrisréttar er til viðbótar áunnum stigum reiknuð stig sem sjóðfélaginn hefði öðlast ef hann hefði greitt iðgjald til 65 ára aldurs. Vegna

framreiknings samkvæmt þessu í 15 ár reiknast 30 stig. Samtals er því reiknað með 50 stigum við ákvörðun makalífeyris. Þessi stigafjöldi er margfaldaður með 0,95 þannig að réttur eftirlifandi maka verður 47,5% af grundvallarlaunum eða 23.750 kr. á mánuði, sem er 23,75% af þeim 100.000 kr. launum sem hér er miðað við.

Fullur makalífeyrir samkvæmt þessu, þ.e. 23.750 kr. á mánuði, verður greiddur að lágmarki í þrjú ár og helmingur af þeirri fjárhæð eða 11.875 kr. á mánuði í tvö ár til viðbótar. Fullur makalífeyrir er þó alltaf greiddur þar til yngsta barn á framfæri makans verður 22 ára, einnig ef makinn er öryrki eða ef maki sjóðfélaga er fæddur fyrir 1925.

Barnalífeyrir

Barnalífeyrir úr A-deild sjóðsins er greiddur með börnum látins sjóðfélaga til 22 ára aldurs. Börn örorkulífeyrispega geta átt sama rétt. Við það er miðað að sjóðfélagi hafi greitt iðgjald til sjóðsins í a.m.k. sex mánuði af undanfarandi tólf mánuðum fyrir andlát eða orkutap, eða að hann hafi notið örorkulífeyris úr sjóðnum í þennan tíma. Fósturbörn, sem sjóðfélagi hefur framfært, eiga sama rétt til barnalífeyris.

Barnalífeyrir frá A-deild er mishár eftir því hvort hann er greiddur vegna andláts sjóðfélaga eða vegna örorku hans. Barnalífeyrir greiðist framfærandi barnsins til 18 ára aldurs þess, en eftir það til barnsins.

VII. Greiðslur fyrir aukastörf

VIÐMIÐUNARREGLUR KJARARÁÐS UM GREIÐSLUR FYRIR AUKASTÖRF

Kjararáð metur hverju sinni hvaða aukastörf tilheyri aðalstarfi og hver beri að launa sérstaklega. Við matið er stuðst við eftirfarandi viðmiðunarreglur.

Embættismanni er ekki greitt sérstaklega fyrir setu á stjórnarfundum þeirrar stofnunar sem hann er í forsvari fyrir.

Embættismanni er ekki greitt sérstaklega fyrir setu í nefnd sem hann situr í lögum samkvæmt.

Embættismanni er ekki greitt sérstaklega fyrir setu í nefnd ef verkefni hennar tengist þeirri stofnun eða því ráðuneyti sem hann starfar við.

Ekki er greitt fyrir yfirvinnu umfram þá föstu yfirvinnu sem kjaranefnd úrskurðar. Í undantekningartilvikum getur kjaranefnd þó ákveðið auknar yfirvinnugreiðslur, ef um sérstök tilfallandi störf er að ræða, enda sé það rökstutt af viðkomandi ráðuneyti eða yfirmanni stofnunar eftir því sem við á.

Reglur þessar gilda einnig um aðra starfsmenn sem heyra undir kjaranefnd, eftir því sem við getur átt.

Kjaranefnd getur vikið frá reglum þessum ef sérstaklega stendur á að hennar mati.

VIII. Tryggingar

SLYSATRYGGING

Starfsmenn skulu slysatryggðir allan sólarhringinn við 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 nú reglugerðir reglur nr. 30/1990 og nr. 31/1990.

FARANGURSTRYGGING

Verði persónulegur farangur starfsmanns fyrir tjóni á ferðalagi á vegum ríkisins, skal skaðinn bættur af ríkinu í samræmi við gildandi reglur nr. 281/1988 um farangurstryggingar starfsmanna á ferðalögum á vegum ríkisins.

Persónulegir munir. Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu, svo sem úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt skv. mati. 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. Við framkvæmd skal höfð hliðsjón af vinnureglum starfsmannaskrifstofu fjármálaráðuneytisins um meðferð reikninga vegna tjóns á persónulegum munum.

IX. Lögbundin skylda til aðildar að lífeyrissjóði

(sjá lög um Lífeyrissjóð starfsmanna ríkisins nr. 1/1997).

GREIÐSLUR Í LÍFEYRISSJÓÐ STARFSMANNA RÍKISINS

Lífeyrissjóður starfsmanna ríkisins starfar í tveimur fjárhagslega sjálfstæðum deildum, A-deild og B-deild. Sjóðfélagar eru þeir einstaklingar sem greiða iðgjald til sjóðsins, þeir sem njóta elli- eða örorkulífeyris úr sjóðnum og þeir einstaklingar sem með iðgjaldagreiðslum hafa áunnið sér rétt í sjóðnum en greiða ekki lengur iðgjald og hafa ekki hafið töku lífeyris úr sjóðnum. Sjóðfélagar í A-deild sjóðsins skulu vera allir þeir starfsmenn ríkisins sem náð hafa 16 ára aldri, eiga ekki aðild að B-deild sjóðsins og fá greidd laun á grundvelli kjarasamninga opinberra starfsmanna, eða á grundvelli launaákvæðana samkvæmt lögum um kjararáð. Heimilt er þó að semja svo um í kjarasamningi að tilteknir hópar starfsmanna ríkisins, sem uppfylla þessi skilyrði, greiði í aðra lífeyrissjóði.

VIÐBÓTARFRAMLAG TIL LÍFEYRISSPARNADAR

Leggi embættismaður/starfsmaður til 2% eða 4% viðbótarframlag í séreignarsjóð skal mótframlag vinnuveitanda vera 2%.

X. Ýmis réttindi

VIKULEGUR FRÍDAGUR

Prestar hafa rétt til vikulegs frídags en ekki er lengur greitt sérstaklega fyrir þann frídag heldur hefur greiðsla vegna hans verið tekin inn í grunnlaun. Prófasta skipuleggja afleysingaþjónustu vegna vikulegs frídag .

ÍÞRÓTTASTYRKUR

Greiddar eru alls kr. 30 þús. á ári samkvæmt reikningi frá viðurkenndri líkamsræktarstöð. Reikningurinn sendist til Biskupsstofu. Tekinn er staðgreiðsla af styrknum.

BÚFERLAFLUTNINGAR

Prestur sem hefur starfað í þjónustu þjóðkirkjunnar í 5 ár og er síðan settur eða skipaður til starfs, sem gerir kröfu til að hann flytji milli landshluta, á rétt á greiðslu fargjalda sinna og fjölskyldu sinnar og hæfilegs flutningskostnaðar búslóðar frá biskupsstofu. Réttur til slíkrar greiðslu vaknar að nýju 5 árum eftir að síðast var flutt.

Sama rétt til greiðslu eiga prestar, þá þeir flytjast í brauð það, sem þeir eru settir eða skipaðir í fyrsta sinn.

Sömuleiðis eiga prestar, sem hafa gegnt þjónustu á landsbyggðinni í 10 ár eða lengur og láta af embætti fyrir aldurs sakir eða vegna veikinda, rétt á greiðslu vegna fargjalda sinna og fjölskyldu sinnar og hæfilegs flutningskostnaðar búslóðar frá biskupsstofu.

EMBÆTTISKLÆÐI

Biskupsstofa leggur prestum og próföstum til hennu og kraga.

GREIÐSLUR FERÐAKOSTNAÐAR Á PRESTASTEFNU

Prestar fá greiddan ferðakostnað á prestastefnu og er miðað við ódýrasta ferðamáta. Að öllu jöfnu fá prestar greidda dagpeninga þegar prestastefnan er haldin á höfuðborgarsvæðinu en útlagðan kostnað ella.

XI. Reglur um námsleyfi presta

1. Rétt til námsleyfa eiga prestar sem skipaðir eru í embætti og þiggja laun hjá Þjóðkirkjunni skv. samningi ríkis og kirkju frá 4. september 1998.
2. Leyfisár hefst að jafnaði 1. september til þeirra sem sækja um lengra námsleyfi.
3. Að jafnaði eru 35 mánuðir til ráðstöfunar í námsleyfi árlega. Um er að ræða tvenns konar námsleyfi:
 - 3.1. Til kynnisferða og starfsþjálfunar í 1–3 mánuði
 - 3.2. Leyfi í allt að 9 mánuði fyrir þá presta er vilja stunda nám á háskólastigi. Námið skal miða að því að koma kirkjunni að gagni. Heimild er fyrir 3 presta í þessum flokki árlega.
4. Prestur í námsleyfi fær greidd föst laun á leyfistímanum, þ.e. grunnlaun og einingar.
5. Prestur sem þiggur námsleyfi skuldbindur sig til að starfa innan Þjóðkirkjunnar a.m.k. tvöfaldan leyfistímann að námsleyfi loknu. Verði hann leystur undan skuldbindingu þessari að eigin ósk áður en því tímabili lýkur skal hann endurgreiða kostnað vegna leyfisins í réttu hlutfalli við þann tíma sem hann er leystur undan.
6. Þegar námsleyfanefnd metur umsókn skal hún taka tillit til eftirfarandi atriða:
 - 6.1. Að jafnaði skal ekki veitt námsleyfi fyrr en eftir þriggja ára þjónustu
 - 6.2. Að jafnaði ganga þeir fyrir er hafi lengri þjónustualdur
 - 6.3. Þeir gangi einnig fyrir sem áður hafa sótt um leyfi en fengið synjun, enda fullnægi þeir skilyrðum að öðru leyti
 - 6.4. Að öðru jöfnu gangi þeir fyrir sem ekki hafa fengið leyfi áður
 - 6.5. Réttur til námsleyfis vaknar að nýju eftir 3 ár að loknu þriggja mánaða leyfi en eftir 9 ár að loknu níu mánaða leyfi, eða jafnmörgum árum og veitt leyfi var í mánuðum. Námsleyfanefnd getur rýmkað þessi mörk ef sérstakar ástæður liggja til.
 - 6.6. Prestur sem hefur alls tekið 12 mánaða námsleyfi getur ekki fengið námsleyfi aftur. Námsleyfanefnd getur veitt undanþágu frá þessu ákvæði ef sérstakar ástæður liggja fyrir.
 - 6.7. Námsleyfanefnd skal leggja mat á, hvort og að hve miklu leyti fyrirhugað nám nýtist í starfi.
7. Umsækjendur skulu fylla út sérstakt umsóknareyðublað. Umsóknir fyrir næsta leyfisár vegna lengri námsleyfa, sbr. lið 3.2, berist biskupi fyrir 15. september árið áður. Námsleyfi til kynnisferða og starfsþjálfunar, sbr. lið 3.1, berist fyrir 15. janúar sama ár.
8. Umsóknum skulu fylgja viðeigandi gögn:
 - 8.1. Vegna styttri leyfa: Greinargerð um þjálfun eða starfskynningu.
 - 8.2. Vegna níu mánaða leyfa: Greinargerð um nám og skólastofnun. Staðfesting um skólavist skal berast biskupi ekki síðar en 1. júní. Leyfi kann að vera afturkallað ef þessum skilyrðum er ekki uppfyllt.

9. Að loknu námsleyfi ber leyfishafa að senda biskupi greinargerð um það hvernig leyfinu var varið. Skulu þar fylgja staðfestingar rétttra aðila svo sem prófskírteini.
10. Biskup Íslands sem veitir námsleyfi ber ábyrgð á afleysingu á meðan í samráði við viðkomandi prest og sóknarnefnd/ir og aðra þá sem málið varðar.
11. Reglur þessar tóku gildi 1. janúar 2005.

