

**Fundargerð samstarfsnefndar
Sambands íslenskra sveitarfélaga
og
Kennarasambands Íslands
vegna Félags grunnskólakennara**

53. fundur samstarfsnefndar Kennarasambands Íslands og Sambands íslenskra sveitarfélaga vegna Félags grunnskólakennara var haldinn föstudaginn 8. janúar 2016 í Borgartúni 30 og hófst hann kl. 08:30.

Fundinn sátu: Ólafur Loftson og Guðbjörg Ragnarsdóttir, af hálfu KÍ. Af hálfu Sambands íslenskra sveitarfélaga, Atli Atlason og Bjarni Ómar Haraldsson sem einnig ritaði fundargerð.

Þá var gengið til dagskrár:

1. Í hvaða verkefni fer sá tími sem ætlaður er í frímínútur? – 1510159SA

Niðurstaða:

2,8 stundir sem skilgreindar eru í reiknilíkani sem frímínútur teljast til vinnutíma. Tíminn er fasti í útreikningsskjali um vinnumat og er hann nýttur af kennara til ákveðinna verkefna sem kennsla og samskipti við nemendur og starfsmenn skólans kalla á. Eins og áður er tíminn m.a. ætlaður til eftirtalinna verkefna:

- undirbúnings fyrir næstu kennslulotu
- frágangs eftir kennslulotu
- ferðalög milli kennslurýma og vinnuaðstöðu
- persónulegra þarfa
- samskipta og samráðs við aðra starfsmenn vegna mála sem ekki geta beðið þess tíma sem ætlaður er til samráðs
- margþáttað aðstoð við nemendur við lok, á milli eða við upphaf kennslustundar.

Frímínútur teljast ekki vinnuhlé eða viðbótar neysluhlé.

2. Skilgreining uppbrotsdaga

Niðurstaða:

Um uppbrotsdaga er fjallað í Leiðarvísi að vinnumati grunnskólakennara:

„Uppbrotsdagar eru einstaka skóladagar þar sem stundatöflu nemenda er breytt verulega en upphaf og lok skóladags er því næst þau sömu. Þetta geta verið þemadagar, íþróttadagar og ýmsir vettvangs og ferðadagar. Það getur verið breytilegt á milli skóla og skólaára hversu margir þessir dagar eru. Þessa daga tekur vinnuframlag kennara mið af dagskrá og skipulagi uppbrotsdagsins.“

Aðilar eru sammála um eftirfarandi:

Tveir til þrjár tímar skóladags geta ekki talist uppbrotsdagur í skilningi kjarasamnings. Hálfur skóladagur getur í einstaka tilvikum talist uppbrotsdagur s.s. ef uppbrotið á sér stað fyrir hádegi og síðan fer venjuleg kennsla fram eftir hádegið eða öfugt. Almennt er litið þannig á að uppbrotsdagur sé heill dagur en heimilt er að setja hálfan dag sem uppbrotsdag. Æskilegt er að dreifa uppbrotsdögum á mismunandi vikudaga.

3. Hvernig ber að telja veikindafjarvistir fyrir, í og eftir fæðingarorlof?

Niðurstaða:

Ekki náðist sameiginleg niðurstaða í þetta mál.

Fulltrúar SNS vilja bóka eftirfarandi:

Samband sveitarfélaga hefur túlkað ákvæði kjarasamninga um rétt til launa vegna veikinda eftir fæðingarorlof þannig að sá tími sem fæðingarorlofið varir telst ekki með í talningu veikindaréttar – þ.e. falli ekki innan 12 mánaða viðmiðunartímabilsins heldur falli niður, klukkan stoppi þegar viðkomandi starfsmaður fer í fæðingarorlof. Hins vegar þá heldur ávinnsla réttinda áfram þannig að starfsmaður sem fer í 6 mánaða fæðingarorlof eftir 6 ár og 8 mánuði í starfi og á því rétt til launa í 133 daga skv. kjarasamningi við upphaf fæðingarorlofs eykur við rétt sinn í fæðingarorlofi og að því loknu á hann rétt til 175 daga enda telst fæðingarorlofið til starfstíma við ávinnslu þessara réttinda sbr. 2. mgr. 14. gr. laganna.

Það þýðir hins vegar ekki að starfsmaður sem hefur fullnýtt rétt sinn til launa vegna veikinda þegar hann hefur töku fæðingarorlofs endurnýji þann rétt að fullu meðan á fæðingarorlofi stendur og geti þá án nokkurs vinnuframlags verið á fullum launum vegna veikinda tvöfaldan réttindatímamann.

Fulltrúar FG vilja bóka eftirfarandi:

Félag grunnskólakennara bendir á að Samband íslenskra sveitarfélaga geti ekki ákveðið einhliða nýja túlkun á talningu veikindadaga. Við flutning grunnskólans frá ríki til sveitarfélaga fluttust öll ákvæði kjarasamninga og túlkanir á þeim yfir til sveitarfélaganna óbreytt. Gilti það jafnt um talningu veikindadaga, veikindalaun og lausnarlaun. Þannig standa öll ákvæði og túlkanir óbreytt sem voru í gildi 1. ágúst 1996 nema samkomulag hafi verið gert um annað. Hægt er að lesa þetta í skýrslu réttindanefndar frá sama tíma. Haldi sveitarfélögin því fram að samið hafi verið um breytingar á þessum ákvæðum þarf að koma fram hvenær samið var um að breyta þessu.

Við talningu á veikindarétti er aldrei hægt að horfa lengra en 12 mánuði aftur í tímann, hvort sem starfsmenn hafa verið í orlofi eða ekki og hingað til hefur ekki verið ágreiningur um það.

Í kjarasamningi gr. 13.2.7 segir: „Veikindatími starfsmanns í fæðingarorlofi telst ekki til veikindaforfalla og á starfsmaður ekki rétt til launa í veikinda- og slysatilvikum þann tíma.“ Það þýðir að ekki er hægt að nýta veikindarétt í fæðingarorlofi ekki frekar en t.d. í launalausum leyfi. Hins vegar

reiknast fæðingarorlof til starfstíma við mat á starfstengdum réttindum sbr. 14. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000 ólíkt launalaus leyfi og þannig safnar starfsmaður sér starfsaldri allt að fyrstu 6 mánuði fæðingarorlofsins, þó svo að ekki sé hægt að nýta veikindaréttinn.

Ef veikindi í launalaus leyfi eru áfram borin saman við veikindi fyrir fæðingarorlof, að þá væri það þannig að þegar veikindaréttur þess sem er í launalaus leyfi og kemur aftur inn er skoðaður að þá er horft 12 mánuði aftur í tímann. Þar sem að viðkomandi getur ekki nýtt veikindarétt sinn í launalaus leyfi er eingöngu horft til þess tíma sem starfsmaðurinn var á launaskrá og veikur á 12 mánaða tímabili og þeir dagar dregnir frá. Starfsmaðurinn ætti því þá veikindadaga sem eftir standa inni.

Það getur ekki verið svo að veikindaréttur þeirra sem fara í fæðingarorlofi sé rýrari en þeirra sem fara í launalaus leyfi og veikjast á meðan á þeim stendur. Það hefur aldrei tíðkast að telja veikindadaga meira en 12 mánuði aftur í tímann og það hefur heldur aldrei verið þannig að annað eigi við um þá sem fara í fæðingarorlof og nýta ekki veikindarétt sinn á meðan á fæðingarorlofinu stendur vegna áður nefnds ákvæðis í kjarasamningi.

4. Vegna höfnunar sveitarfélags á ósk kennara um lausnarlaun vegna varanlegrar óvinnufærni samkvæmt læknisvottorði.

Niðurstaða:

Ekki náðist sameiginleg niðurstaða í þetta mál.

Fulltrúar SNS vilja bóka eftirfarandi:

Samkvæmt ákvæðum kjarasamnings er heimilt að leysa starfsmann frá störfum vegna heilsubreysts. Um er að ræða tvíþætta heimild þ.e. annars vegar þegar starfsmaður hefur verið frá vinnu vegna veikinda eða slysa svo mánuðum skiptir í fimm ár og ekki skýlaust vottað að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega og hins vegar þegar um er að ræða að starfsmaður hefur verið frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma sem hann átti rétt á að halda launum í fjarveru sinni.

Í kjarasamningum er kveðið á um heimild starfsmanna til að óska eftir lausn þrátt fyrir að fyrrgreindur tími sé ekki liðinn en ákvæðið hljóðar svo:

„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.“

Í samræmi við orðalag ákvæðisins er um að ræða heimild starfsmanns til að óska eftir lausn frá störfum áður en tilgreind tímamörk eru liðinn og því er það á forræði vinnuveitanda að taka ákvörðun um hvort hann verður við beiðninni. Í ákvæðinu felst ekki réttur starfsmanns til að fá lausn frá störfum á þeim tíma sem hann óskar heldur er kveðið á um að fyrrgreind ákvæði séu ekki til fyrirstöðu um að orðið verði við óskum starfsmanns komi beiðni hans þar um. Í samræmi við það getur vinnuveitandi hafnað að verða við beiðninni en í slíkum tilvikum er rétt að horfa til þess að ákvörðun byggji á málefnalegum forsendum.

Fulltrúar FG vilja bóka eftirfarandi:

FG bendir á að Samband íslenskra sveitarfélaga geti ekki ákveðið einhliða nýja túlkun varðandi greiðslu lausnarlauna. Við flutning grunnskólans frá ríki til sveitarfélaga fluttust öll ákvæði kjarasamninga og túlkanir á þeim yfir til sveitarfélaganna óbreytt. Gilti það jafnt um talningu veikindadaga, veikindalaun og lausnarlaun. Þannig standa öll ákvæði og túlkanir óbreytt sem voru

í gildi 1. ágúst 1996 nema samkomulag hafi verið gert um annað. Hægt er að lesa þetta í skýrslu réttindanefndar frá sama tíma. Haldi sveitarfélögin því fram að samið hafi verið um breytingar á þessum ákvæðum þarf að koma fram hvenær samið var um að breyta þessu.

Fyrir flutning grunnskólans frá ríki til sveitarfélaga giltu lög um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 38/1954 og reglugerð um veikindaforföll starfsmanna ríkisins nr. 411/1989 um lausn frá störfum vegna veikinda. Kveðið er á um slíka lausn frá störfum og greiðslu launa í 5. gr. framangreindrar reglugerðar og í 1. mgr. 21. gr. laga nr. 38/1954 sem er samsvarðandi grein 13.2.4 og 13.2.5 í í kjarasamningi Sambands íslenskra sveitarfélaga og Kennarasambands Íslands vegna Félags grunnskólakennara. Framangreind kjarasamningsákvæði eru svohljóðandi:

13.2.4 Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa

13.2.4.1 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slysa svo mánuðum skiptir á hverju ári um fimm ára tímabil og ekki er skýlaust vottað samkvæmt ákvæðum gr. 13.2.3.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.

13.2.4.2 Þegar starfsmaður hefur verið samfelldur frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er hann áttí rétt á að halda launum í fjarveru sinni skv. gr. 13.2.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.

13.2.4.3 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.

13.2.5 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns

13.2.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 13.2.4.1-13.2.4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 13.2.2.6 í 3 mánuði.

13.2.5.2 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 í merkingu 44. gr. almannatryggingalaga nr. 117/1993.

13.2.5.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 13.2.4.1-13.2.4.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 13.2.5.1-13.2.5.2 koma til álita. Þetta á þó ekki við ef launagreiðslum hefur áður lokið, t.d. vegna þess að réttur til launa í veikindum skv. gr. 13.2.2.1-13.2.2.10 var tæmdur.

Grein 13.2.4.3 hefur verið túlkuð svo m.a. af ríkinu að óski starfsmaður að láta af störfum þar sem hann sé varanlega óvinnufær að mati læknis þá verði vinnuveitandi að verða við þeirri beiðni sbr. ofangreinda umfjöllun. Þetta hefur m.a. verið túlkun ríkisins og því einkennilegt ef túlkun sveitarfélags sé nú allt í einu með öðrum hætti, slíkt á sér einfaldlega enga stoð.

Grein 13.2.4 í kjarasamningi Sambands íslenskra sveitarfélaga og Kennarasambands Íslands vegna Félags grunnskólakennara felur í sér rétt starfsmanns til að fá lausn frá störfum sé hann varanlega ófær um að gegna starfi að mati læknis. Vinnuveitanda er heimilt að krefjast vottorðs trúnaðarlæknis. Vinnuveitanda er því óheimilt að hafna beiðni starfsmanns um að fá að láta af störfum sé hann varanlega ófær um að gegna starfi vegna vanheilsu í þeim tilvikum sem læknir/trúnaðarlæknir vottar að starfsmaður sé orðinn varanlega óvinnufær um að gegna starfi, sbr.

orðalag ákvæðisins „skal ekki vera því til fyrirstöðu”. Þetta orðalag væri tilgangslaust hafi ætlunin með ákvæðinu verið að veita vinnuveitanda e.k. valrétt, og heimild til öflunar læknisvottorðs væri þar að auki tilganglaus, þ.e.a.s. í því tilviki ef vinnuveitandi ætti hvort eð er val.

Það væri tilgangslaust að halda ráðningarsambandi við varanlega óvinnufæran mann opnu um langan tíma og fresta við hann lokauppgjöri. Enginn skynsamlegur tilgangur gæti búið að baki slíkri tilhögun.

Ný túlkun SNS, sem birtist í ofangreindri bókun, fer gegn orðalagi ákvæðisins, innbyrðis samhengi framangreindra ákvæða, áratuga framkvæmd og eðlilegri skynsemi. FG mótmælir henni.

5. Önnur mál

Lagt fram til kynningar mál er lítur að kennara sem sinnir kennslu í 4,25 kennslustundir á viku en sinnir að mati FG verkefnisstjórn í öðrum hluta starfsins. Í vetur hefur kennarinn ekki fengið röðun sem verkefnisstjóri eða sérstakar greiðslur fyrir utanumhald með verkefnum er lúta að tölvuumsjón, utanumhald með notendabjónustu í skólanum, símkerfi skólans, heimasíðu og forstöðu upplýsingavers (tölvuver og bókasafns). Þá heldur kennarinn utan um samfellu í upplýsingatækninámi nemenda og sér um kennsluráðgjöf í upplýsingatækni.

Fleira ekki gert og fundi slitið kl 10:00.