



Jólaþveðja

***Félag íslenskra náttúrufræðinga óskar
félagsmönnum og fjölskyldum þeirra
gleðilegrar hátíðar og farsældar á nýju ári***

Tilkynningar

Skrifstofa FÍN er að
Borgartúni 6, 3. hæð
105 Reykjavík

Opið:
Mánudaga og Miðvikudaga
Frá kl. 13:00—14:00
Þriðjudaga og Fimmtudaga
Frá kl. 11:00—12:00
Lokað á föstudögum

Sími: 595-5175
Netfang: fin@bhm.is
Veffang: www.fin.is

Starfsmenn á skrifstofu:

Marianna H. Helgadóttir,
formaður

Orri Þrastarson,
sérfræðingur

Runólfur Vigfússon,
lögfræðingur

Útgefandi: FÍN

Ábyrgðamaður:
Marianna H. Helgadóttir

Upplag: Netútgáfa

Desemberuppbót

Desemberuppbót 2021 verður að lágmarki sem hér segir:

Ríki:	96.000 kr.
Sveitarfélög:	121.700 kr.
Reykjavíkurborg:	106.100 kr.
Aðalkjarasamningur SA:	96.000 kr.

Lækkan félagsgjalda

Frá og með 1. apríl síðastliðinn lækkaði félagagjald FÍN úr 0,7% af heildarlaunum niður í 0,65% af heildarlaunum, en ákvörðun þess efnis var tekin á aðalfundi félagsins 25. mars síðastliðinn.

Félagsmenn eru hvattir til að athuga launaseðla vel og ganga úr skugga um að rétt félagsgjald sé dregið af þeim. Hafi rangt gjald verið dregið af þeim þá eru félagsmenn hvattir til að leita sér ráðgjafar hjá skrifstofu FÍN um netfangið fin@bhm.is hvernig best sé að standa að leiðréttingunni.

Þjónustuskrifstofa FÍN

FÍN er umhugað um að veita sem besta þjónustu og býður m.a. upp á hagsmunagæslu á sviði kjara-og réttindamála, túlkun á samningum og ráðgjöf í ágreiningsmálum.

- Ráðgjöf vegna kjara-og réttindamála
- Ráðgjöf vegna ráðningarsamninga
- Upplýsingar varðandi launakjör og launaþróun
- Fræðslu frá FÍN á stofnunum/fyrirtækjum
- Lögfræðiþjónustu á sviði vinnuréttinda
- Aðstoð vegna ágreiningsmála á vinnustað
- Ráðgjöf til félagsmanna í atvinnuleit og styrki til atvinnulausra félagsmanna
- Ráðgjöf og yfirlestur ráðningarsamninga
- Umsagnir vegna umsókna um atvinnuleyfi

Hægt er að bóka viðtöl við starfsmenn FÍN með því að senda póst á fin@bhm.is

Hvað er að fréttast?

Nýr kjarasamningur SA og aðildarfélaganna BHM

Fyrir á árinu var undirritaður nýr kjarasamningur aðildarfélaganna BHM og SA og hann uppfærður í heildstæðan kjarasamning sem er hægt að nálgast [hér](#). Breytingarnar sem gerðar eru á samningnum eru þær að stytting vinnuvikunnar sem tók gildi 1. mars sl. og var gengið frá með sérstöku samkomulagi þann 7. janúar sl. hefur verið sett inn í heildstæðan kjarasamning.

Bókun um ráðningarsamningsform hefur verið felld út og sérstök form, s.s. ráðningarsamningsform með ýmsum fylgiskjöllum, verða fljótlega aðgengileg á læstu svæði fyrir félagsmenn aðildarfélaganna BHM. Bætt var við kafla er varðar fyrirtækjapátt, sem felur í sér að hægt er að ganga frá vinnustaðasamningum milli starfsmanna og fyrirtækis sé það talið til hagsbóta fyrir báða aðila.

Samninganefnd aðildarfélaganna BHM skipuðu:

Marianna H. Helgadóttir, formaður

Guðfinnur Newman

Júlíana Guðmundsdóttir

Samningurinn gildir þar til nýr er gerður og því er ekki kosið um kjarasamninginn. Ef eitthvað er óljóst eða þarfnast frekari skýringa þá er félagsmönnum bent á að hafa samband við skrifstofuna á opnunartíma eða senda fyrirspurnir í tölvupósti á netfangið fin@bhm.is.

Betri vinnutími

Frá því að samið var um styttingu vinnuvikunnar hjá ríki, sveit og borg hefur mikil eftirfylgni með verkefninu átt sér stað fyrir hönd félagsmanna. Virkur stýrihópur hefur starfað eftir að verkefnið hófst og þar er sérstaklega fylgst með innleiðingu ferllisins hjá starfsfólki í vaktavinnu og innleiðingarhópar hafa unnið að styttingu vinnuvikunnar fyrir starfsfólk í dagvinnu.

Sett hefur verið á fót heimasíðan betrivinnutimi.is en þar er hægt að nálgast fjölbreytta fræðslu um styttingu vinnuvikunnar. Félagsmönnum sem vinna vaktavinnu er sérstaklega bent á að kynna sér hagnýta fræðslu um vaktahvata og aðra þætti sem hafa áhrif á vaktavinnu. Einnig er boðið upp á fjölbreytt námskeið sem allir félagsmenn geta sótt sér að kostnaðarlausu.

Reiknivél vegna félagsgjalda

Útbúin hefur verið handhæg reiknivél sem sýnir ávinninginn af því að vera í FÍN miðað við önnur stéttarfélög. Hægt er að setja inn meðallaun og núverandi félagsgjald og bera saman við iðgjaldaprósentu hjá öðrum stéttarfélögum. Við hvetjum alla að skoða samanburðinn en hægt er að skoða reiknivélina [hér](#).

Um veikindarétt

Veikindaréttur er sá réttur til að njóta launa í veikindum

Veikindaréttur er mjög ríkur í íslenskum vinnurétti og er í eðli sínum réttur til að vera fjarverandi vegna óvinnufærni annars vegar og réttur til greiðslu launa í slíkri fjarveru hins vegar. Framangreint eru tveir ólíkir en algjörlega samtvinnaðir þættir og fara almennt saman en gera slíkt ekki í öllum tilvikum t.d. þegar réttur til launa í veikindaforföllum hefur verið fullnýttur.

Grundvöllur réttmætrar fjarveru vegna óvinnufærni byggir á að slík sé sökum veikinda eða slyss annað hvort samkvæmt almennu mati eða mati viðeigandi lækni, almennt er ekki gerður greinamunur á hvort veikindi/slys hafi átt sér stað á vinnutíma/vinnustað, á leið úr eða í vinnu eða í fristundum hverskonar. Til einföldunar verður hér á eftir er notast við hugtakið veikindi yfir fjarveru sökum óvinnufærni vegna veikinda eða slyss og hugtakið veikindaréttur yfir rétt til launa í slíkum fjarvistum.

Veikindi telst sem fjarvera sökum óvinnufærni vegna veikinda eða slyss

Réttur til launa í veikindum er misjafn eftir hvaða kjarasamningur gildir um ráðningarsambandið ef kjarasamningur gildir um ráðningarsambandið, en bæði tilvikin eru þekkt. Almennt er talað um veikindarétt sem rétt til launa í ákveðinn fjölda daga á 12 mánaða tímabili en einnig þarf að hafa í huga ávinnslu veikindaréttar sem er óbeint tengt en í rauninni aðskilið atriði.

Ávinnsla veikindaréttar byggir almennt á tímalengd ráðningarsambands við viðkomandi vinnuveitanda, þ.e. með lengri starfsaldri þá ávinnur viðkomandi starfsmaður sér inn lengri veikindarétt. Lágmarksréttur og ávinnsla er að finna í lögum nr. 19/1979 um rétt verkafólks til uppsagnarfrests frá störfum og til launa vegna sjúkdóma- og slysaforfalla, en samið hefur verið um ríkari rétt á almennum vinnumarkaði, sbr. miðlægs kjarasamnings Samtaka atvinnulífsins og FÍN og á opinberum vinnumarkaði, sbr. miðlægs kjarasamnings FÍN við fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs, Reykjavíkurborg eða Samband íslenskra sveitarfélaga.

Ávinnsla veikindaréttar skv. lögum:

- Á 1. starfsári = 2 dagar á mánuði
- Eftir 1 ár = einn mánuður fullra launa
- Eftir 3 ár = einn mánuður fullra launa og einn mánuður á dagvinnulaunum
- Eftir 5 starfsár = einn mánuður fullra launa og tvo mánuði á dagvinnulaunum

Almennt gildir ef forföll stafi af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi þá lengist veikindaréttur, sem nemur þremur mánuðum, þó misjafnt eftir undirliggjandi réttindum og lengd veikindaréttar.

Ávinnsla ákvarðar því lengd veikindaréttar og byggir á starfstíma hjá viðkomandi vinnuveitanda eða heildar þjónustualdri. Vert er að hafa í huga þann mismun sem er annars vegar á ávinnslu og hins vegar á fjölda daga sem viðkomandi starfsmaður á rétt á, á hverju tólf mánaða tímabili.

Veikindaréttur

Lengd veikindaréttar er misjöfn eftir viðkomandi kjarasamningi og ávinnslu viðkomandi starfsmanns og getur verið frá tveimur dögum fyrir hvern unninn mánuður upp í 360 daga. Talning veikindaréttar byggir á nýttum veikindadögum á hverju tólf mánaða tímabili en ekki almanaksárinu, sbr. veikindaréttur vegna barna. Hafi starfsmaður með 133 daga veikindarétt nýtt veikindarétt í tvo daga 6. og 7. apríl 2021, þá getur viðkomandi nýtt 131 daga á næstu 12 mánuðum án þess að missa tekjur sökum veikinda. Verði viðkomandi starfsmaður ekki fyrir veikindum þá mun fullur 133 daga veikindaréttur nást að nýju 8. apríl 2022. Framangreint telst ekki til ávinnslu veikindaréttar heldur ákvörðun um hver heimil nýting hins áunna veikindaréttar sé og hversu mikið viðkomandi á eftir af áunnum veikindarétti sínum.

Ávinnsla veikindaréttar á almennum vinnumarkað:

- 1. starfsári = 2 dagar á mánuði
- Eftir 1 ár = 2 mánuðir á föstum launum
- Eftir 5 ár = 4 mánuðir á föstum launum
- Eftir 10 ár = 6 mánuðir á föstum launum

Frá Runólfi Lögfræðingi FJN

Um veikindarétt

Grundvallarmunur er á talningu veikindadaga og t.d. orlofsdaga, þ.e. allir almanaksdagar eru taldir í veikindum meðan almennt eingöngu virkir dagar eru taldir í orlofi. Eru allir dagar taldir til veikindaréttar frá og með upphaflegum veikindadag þangað til að viðkomandi snýr til starfa að nýju, þ. á m. þeir dagar sem viðkomandi á ekki að vera við vinnu t.d. helgardaga, sérstaka frídaga og stórhátíðir.

Veikindi í orlofi

Veikindi í orlofi sem leiða til þess að viðkomandi starfsmaður getur ekki notið orlofs telst til veikindaréttar viðkomandi starfsmanns en ekki orlofsréttar. Í sumum miðlægum kjarasamningum þurfa veikindi að vara í lágmarkstíma svo ákvæði þess efnis eiga við, sbr. SA – FJN samninginn. Eigi slíkt við og viðkomandi starfsmaður sinni tilkynningarskyldu sinni þá má segja að viðkomandi eigi rétt á uppbótarorlofi sem nemur þeim tíma er veikindi námu.

Tilkynning um veikindi

Almennt er gerð sú krafa á hendur starfsmanna að þeir sýni fram á óvinnufærni sína með afhendingu læknisvottorðs ef veikindi vara lengur en tiltekinn fjöldi daga¹ og mánaðarlega ef um langvarandi veikindi sé að ræða. Í langflestum kjarasamningnum landsins er að finna ákvæði varðandi framangreint með einhverjum hætti og er slíkt að finna í öllum kjarasamningum FJN. Vinnuveitandi getur krafist um að vottorð sé gefið út af trúnaðarlækni viðkomandi en skal þá slík krafa koma fram fyrirfram.

Ef um veikindi í orlofi er að ræða þá skal almennt tilkynna um slíkt án tafar með sannanlegum hætti. Force major aðstæður geta þó hindrað að slíku sé unnt að koma í kring en slíkt myndi þó teljast til ásættanlegrar tafa að því gefnu að tilkynning berist um leið og slíkum aðstæðum léttir.

Stytting vinnuvikunnar og veikindi

Stytting vinnuvikunnar nær til meginþorra vinnumarkaðarins í dag, þó með ákveðnum undantekningum. FJN hefur samið um styttingu vinnuvikunnar í öllum sínum miðlægu kjarasamningum. Styttingin er útfærð með mismunandi hætti eftir því hvor vinnumarkaðurinn á við. Meginreglan er að styttingin nemi 13 mínútum á dag eða sem nemur 65 mínútum á viku, þ.e. 40 stunda vinnuvikan styttest sem því nemur og er 38 klst. og 55 mínútur. Í flestum miðlægum kjarasamningum er að finna nánari útfærslu á frekari styttingu vinnuvikunnar, þ.e. færslu á tímamarki vinnuframlags starfsmanna með því að „selja“ neysluhlé og matarhlé fyrir frekari styttingu. Með svokallaðri fullri styttingu nemur vikulegur vinnutími 36 klst. Gríðarlega misjafnt er hvernig þetta atriði er útfært hjá hverjum og einum vinnuveitanda í dagvinnu og jafnvel misjafnt eftir hverjum starfsmannahópi en annað gildir um vaktavinnu og er ekki sérstaklega fjallað um hér.

Sem dæmi sé stytting tekin út sem hálfur föstudagur vikulega en viðkomandi starfsmaður verður fyrir veikindum þá telst sá föstudagur auk laugardags og sunnudags til veikinda. Viðkomandi starfsmaður verður því af umræddri styttingu nema yfirmaður/vinnuveitandi heimili sérstaklega að stytting verði tekin út á öðrum tíma. Sama ætti að eiga við um styttingu sem tekin er á tveggja vikna fresti sem heill föstudagur, tilkynni viðkomandi starfsmaður um veikindi þann dag.

Örðugt er að henda reiður á allar mögulegar útfærslur á styttingu vinnuvikunnar þegar veikindi eru annars vegar og liggur beinast við að horfa til fastrar styttingar, þ.e. ekki unnt að færa styttingu til, í heilum eða hálfum dögum, t.d. föstudögum, þ.e. þegar unnið er hlutfallslega lengur á öðrum dögum en hinum stytta degi. Þessi útfærsla virðist vera hvað algengust hjá félagsmönnum FJN sem sinna dagvinnu og er lögð hér til grundvallar. Í grunnin þá teljast veikindi á styttingardegi til veikinda og má því segja að starfsmaður „verði af“ styttingu það skipti.

Veikindi í öðrum tilvikum er snerta styttingu vinnuvikunnar þarf að skoða í hverju tilviki.

Veikindi sem eiga sér stað á öðrum dögum en styttingardegi eiga ekki að hafa áhrif á styttingu vinnuvikunnar, enda losnar viðkomandi undan vinnuskyldu sinni við sannanlega tilkynningu um veikindi, að því gefnu að um fastsett vinnuframlag sé um að ræða á þeim degi.

Framboð og tillögur um lagabreytingar þurfa að berast stjórn fyrir 1. febrúar nk.

Þeir félagsmenn sem vilja gefa kost á sér til embættis eða trúnaðarstarfa sem kosið verður í á næsta aðalfundi FÍN 2022 skulu tilkynna stjórn FÍN um framboð sitt fyrir 1. febrúar nk. [sjá nánar á vefsíðu félagsins](#) um hverjir sitja í embættum eða trúnaðarstörfum á vegum félagsins. Hægt er að bjóða sig fram í eftirtalin embætti/trúnaðarstöður:

Stjórn FÍN: Formaður og stjórnarmenn (9)

Kjaradeilusjóður FÍN: Aðalmaður (1)

Siðanefnd FÍN: Aðalmaður (3) og varamaður (1)

Tilkynnt verður um fyrirkomulag framboða í fréttabréfi í janúar. Ekki er hægt að bjóða sig fram á sjálfum aðalfundinum, en kosið er á milli frambjóðanda á aðalfundinum.

Tillögur félagsmanna um breytingar á lögum félagsins skulu hafa borist stjórn félagsins fyrir **1. febrúar nk.** og skulu félagsmenn senda inn lagabreytingartillögur á netfangið fin@bhm.is.

Félagsmenn eru hvattir til að kynna sér [lög](#) félagsins, [reglur Kjaradeilusjóðs FÍN](#) og [starfsreglur siðanefndar FÍN](#).

Starfsdagur stjórnar FÍN

Í lok október var hélt stjórn FÍN stefnumótunardag þar sem stefna félagsins á næstu árum var mörkuð. Starfsdagurinn var liður í þeirri stefnumörkun um hvaða hlutverki FÍN eigi að gegna í framtíðinni. Ljóst er að FÍN þarf að vera vel í stakk búið til að mæta þeim áskorunum sem munu mæta stéttarfélögum á næstu árum hvort sem um er að ræða á vegna öra breytinga á vinnumarkaði sem og komandi kjarasamningsviðræðna við helstu samningsaðila FÍN.



Vísindasjóður FJN

Opnað hefur verið fyrir umsóknir um styrk úr Vísindasjóði FJN!

Almennur umsóknarfrestur um styrk úr Vísindasjóði FJN er frá **1. desember 2021 til og með 3. febrúar 2021**. Eigi greiðsla að berast 21. desember nk. verður umsókn að berast eigi síðar en 15. desember 2021. Umsóknir sem berast frá og með 15. desember 2021 til 3. febrúar 2021 verða greiddir í byrjun febrúar 2021. Allir styrkir verða afgreiddir eigi síðar en 4. febrúar 2021, svo fremi að allar upplýsingar liggi fyrir.

Styrkurinn fyrir árið 2021 verður 120.000 kr. miðað við 100% starfshlutfall á tímabilinu frá og með 1. nóvember 2020 til og með 31. október 2021 og verður styrkurinn lagður inn á reikning umsækjanda. Í kjarasamningi Reykjavíkurborgar og FJN er iðgjald í Vísindasjóð FJN vegna félagsmanna FJN sem starfa hjá borginni 1,6%. Vísindasjóðsstyrkur til félagsmanna sem starfa hjá Reykjavíkurborg verður því 128.000 kr. Hægt er að sækja um fyrra tímabil, frá og með 1. nóvember 2019 til og með 31. október 2020, og skal þá senda inn sér umsókn.

Rétt til úthlutunar úr sjóðnum hafa sjóðsfélagar sem hafa greitt í sjóðinn. Greitt er í sjóðinn fyrir þá aðila sem þiggja laun samkvæmt kjarasamningi Reykjavíkurborgar og Sambandi sveitarfélaga. Ríkisstarfsmenn eiga ekki rétt úr sjóðnum. Á almennum markaði er hægt að semja um það í ráðningarsamningi að greitt sé í Vísindasjóð FJN og þá getur sá hinn sami sótt um styrk úr sjóðnum.

Kannaðu það hvort þú eigir rétt á styrk úr Vísindasjóði FJN með því að fara inn á „Mínar síður“. Sjáir þú þar hnapp sem heitir Vísindasjóður þá áttu mögulega rétt úr sjóðnum. Ef enginn hnappur er sýnilegur þá áttu ekki rétt á greiðslum úr Vísindasjóði.

Engin gögn þurfa að fylgja umsókn og hægt er að fylgjast með vinnslu umsóknar á mínum síðum. Nánari upplýsingar eru á [vefsvæði Vísindasjóðs FJN](#). Ef upp koma vandamál þegar sótt er um styrkinn þá vinsamlegast hafið samband við skrifstofuna í síma 595-5175 eða sendið tölvupóst á netfangið fin@bhm.is.

Sækja skal rafrænt um styrk úr Vísindasjóði FJN á heimasíðu FJN í gegnum [Mínar síður](#).

Sjóðir BHM

Við minnum félagsmenn okkar á að fylgjast með [breytingum á úthlutunarreglum einstakra sjóða BHM](#).

Rétt er að geta þess að stjórn Orlofssjóðs BHM sendir reglulega frá sér pósta og hægt er að skrá sig á póstlista sjóðsins á [bhm.is](#). Einnig hvetjum við félagsmenn að fylgjast með facebook síðu sjóðsins er þar eru gjarnan birtar upplýsingar um hús sem losna með litlum fyrirvara.

Ef þú hefur einhverjar spurningar vegna sjóða BHM þá vinsamlegast hafðu samband við [þjónustuver BHM](#).