



Reykjavík 22. janúar 2018

Ágæti viðtakandi.

Þeim málum hefur fjölgað þar sem upp kemur ágreiningur um hvort nauðsynleg gögn vegna launaröðunar liggja fyrir hjá launadeild sveitarfélags eða stjórnendum. Hér er oftast um að ræða gögn sem staðfesta kennslu-, stjórnunarferil, menntun og viðbótarmenntun hjá kennurum eða stjórnendum skóla.

Um mikla hagsmuni er að ræða að launaröðun sé rétt í upphafi, bæði fyrir vinnuveitanda og starfsmann. Leiðrétting getur átt sér stað vegna rangrar launaröðunar allt að 4 ár aftur í tímann með tilheyrandi kostnaði og umsýslu af hálfu vinnuveitanda. Einkenni slíkra mála er þá gjarnan ágreiningur um hvort gögnum hafi verið skilað eða ekki og jafnvel er deilt um ábyrgð hvors aðila þegar kemur að skilum eða varðveislu gagna. Dæmi er um tilvik þar sem kennari kom til starfa eftir nokkurra ára hlé í sama sveitarfélagi en hóf störf í öðrum skóla innan sama sveitarfélags. Stjórnandi og kennari töldu víst að fullnægjandi gögn lægju fyrir hjá launadeild frá fyrri tíð en svo reyndist ekki vera.

Ábyrgð vinnuveitanda er mikil þegar kemur að launaröðun, útreikningi launa, utanumhaldi með gögnum starfsmanna og ráðningu starfsfólks. Til þess að verða ráðinn kennari/stjórnandi við grunnskóla skal umsækjandi hafa öðlast leyfi menntamálaráðherra til að nota starfsheitið grunnskólakennari sbr. lög nr. 87/2008. Ábyrgð vinnuveitanda er að kalla eftir nauðsynlegum gögnum þessu til staðfestingar sem og öðrum gögnum sem nauðsynleg eru vegna launasetningar starfsmanns. Með tilliti til stjórnsýslulaga hvílir leiðbeiningarskylda á stjórnendum um þetta efni og er starfsmanni skylt að leggja fram nauðsynleg gögn ella kann hann að verða af kjarasamningsbundnum réttindum sínum.

Allir vinnuveitendur ættu að hafa þá vinnureglu að upplýsingar, þar með talin leyfisbréf eða undanþága til kennslu, gögn um menntun, viðbótarmenntun og kennslu- og stjórnunarferil, liggja fyrir hjá launadeild/skóla áður en ráðningarsamningur er staðfestur með undirskrift aðila. Á ráðningarsamningnum sjálfum eða með öðrum ótvíræðum hætti skal staðfesta með undirritun hvors aðila að framangreind gögn hafi verið lögð fram með fullnægjandi hætti. Báðir aðilar halda eftir eintaki með slíkri staðfestingu. Ekki telst fullnægjandi að launamaður vísi til þess að gögn liggja fyrir hjá vinnuveitanda frá fyrri ráðningum. Í slíkum tilfellum eins og um nýjan starfsmann væri að ræða er rétt að fara fram á að gögn séu lögð fram að nýju.

Í þeim tilvikum sem starfsmaður lýkur viðbótarnámi eftir að ráðning hófst skal jafnframt staðfesta móttöku slíkra gagna skriflega af beggja hálfu. Minnt er á að það er á ábyrgð starfsmanns að skila gögnum/viðbótargögnum og taka launabreytingar gildi næstu mánaðarmót eftir að þeim er skilað til fulltrúa vinnuveitanda eða launadeildar.

Mikilvægt er að hefja ALDREI launagreiðslur vegna ákvæða í kjarasamningi fyrr en öll gögn liggja fyrir s.s. vegna menntunar, starfsferils og leyfisbréfs. Ferilskrá telst ekki fullnægjandi gögn til staðfestingar um lokið nám og starfsferil.

Með bestu kveðju


F.h. kjarasviðs Sambands íslenskra sveitarfélaga
Bjarni Ómar Haraldsson, sérfræðingur