dags.

Efni: Tilkynning um nýtt vinnufyrirkomulag og launamyndunarkerfi í vaktavinnu 1. maí 2021

Þann 1. maí 2021 tekur nýtt vinnufyrirkomulag og launamyndunarkerfi í vaktavinnu gildi samkvæmt samkomulagi um útfærslu vinnutíma vaktavinnufólks á opinberum vinnumarkaði, sbr. fylgiskjal 2 í kjarasamningum Fjármála- og efnahagsráðherra, f.h. ríkissjóðs, og viðsemjenda. Framangreint felur jafnframt í sér að eldra kerfi fellur úr gildi.

Nýtt vaktavinnukerfi felur í sér breytingar á vinnufyrirkomulagi og launamyndunarkerfi í vaktavinnu og mun með einum eða öðrum hætti leiða til breytinga á vaktskrá starfsfólks og hafa áhrif á vaktir/vaktabyrði einstakra starfsmanna.

Tilgangur breytinganna er að bæta starfsumhverfi starfsfólks og stjórnenda og mæta þannig ákalli um betra skipulag vinnutíma. Helstu breytingar eru að vinnuvika starfsmanns í fullu starfi styttist úr 40 í 36 virkar stundir og launamyndun vaktavinnufólks tekur mið af fleiri þáttum en áður; vaktaálagsflokkum fjölgar og vægi vinnustunda verður metið eftir áhrifum á heilsu og öryggi starfsfólks, sem getur leitt til aukinnar styttingar vinnutíma. Sérstakur vaktahvati verður greiddur sem tekur mið af fjölbreytileika og fjölda vakta.

Í kjarasamningum er mælt fyrir um að þar sem unnið er á reglubundnum vöktum skuli leggja fram drög að vaktskrá, sem sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, sex vikum áður en hún tekur gildi og skal endanleg vaktskrá liggja fyrir mánuði áður en fyrsta vakt samkvæmt skránni hefst nema samkomulag sé við starfsmann um skemmri frest.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
undirritun stjórnanda

Móttekið, dags.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
undirritun starfsmanns

data.

Temat: Ogłoszenie nowego systemu organizacji pracy i kształtowania wynagrodzeń w pracy zmianowej, 1 maja 2021 r.

Od 1 maja 2021 r. zacznie obowiązywać nowy system organizacji pracy i kształtowania wynagrodzeń w pracy zmianowej, zgodnie z porozumieniem w sprawie wprowadzenia godzin pracy pracowników zmianowych na publicznym rynku pracy, por. załącznik nr 2 do umów płacowych między Ministrem Finansów i Gospodarki w imieniu Skarbu Państwa a kontrahentami. Powyższe oznacza również, że uprzedni system wygasa.

Nowy system pracy zmianowej wiąże się ze zmianami w organizacji pracy i systemie kształtowania wynagrodzeń w pracy zmianowej i w taki czy inny sposób doprowadzi do zmian w harmonogramie pracy personelu oraz wpłynie na zmiany / obciążenie zmianowe poszczególnych pracowników.

Celem zmian jest poprawa środowiska pracy pracowników i personelu zarządzającego, i odpowiedź w ten sposób na wyzwanie lepszej organizacji czasu pracy. Główne zmiany polegają na skróceniu tygodnia pracy pełnoetatowego pracownika z 40 do 36 godzin pracy, a przy kształtowaniu wynagrodzenia pracowników zmianowych uwzględnia się więcej czynników niż dotychczas; wzrośnie liczba kategorii dodatków za pracę w systemie zmianowym, a obciążenie godzin pracy zostanie ocenione pod względem wpływu na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników, co może prowadzić do zwiększenia skrócenia czasu pracy. Wypłacany będzie specjalny dodatek zmianowy, uwzględniający różnorodność i liczbę zmian.

Umowy płacowe przewidują, że jeśli praca jest wykonywana w regularnych zmianach, należy przedłożyć projekt harmonogramu zmian, przedstawiający przewidywane godziny pracy pracownika na sześć tygodni przed jego wejściem w życie, a ostateczny harmonogram zmian powinien być dostępny na miesiąc przed rozpoczęciem pierwszej zmiany zgodnie z harmonogramem, chyba, że dojdzie do porozumienia z pracownikiem w sprawie krótszego terminu.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

podpis zarządzającego

Otrzymano dnia \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ podpis pracownika