

KJARASAMNINGUR

SAMBANDS ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA

og

KENNARASAMBANDS ÍSLANDS
VEGNA
FÉLAGS GRUNNSKÓLAKENNARA

GILDISTÍMI

1. MAÍ 2011 - 31. MARS 2014

EFNISYFIRLIT

1	KAUP	6
1.1	MÁNAÐARLAUN	6
1.1.1	Föst mánaðarlaun	6
1.1.2	Dagkaup	6
1.1.3	Mánaðarlaun í hlutastarfi	6
1.1.4	Sérstakar eingreiðslur á samningstíma	6
1.2	LAUNAPREP	6
1.2.1	Röðun í launaprep	6
1.3	STARFSHEITI OG RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA	7
1.3.1	Röðun í launaflokka	7
1.3.2	Viðbótarlaun vegna álags eða verkefna utan 9,14	8
1.3.3	Viðbótarflokkar vegna prófa og leyfisbréfa	8
1.3.4	Staðgengilslaun	10
1.3.5	Kennarapróf jafngild til launa	10
1.4	TÍMAKAUP Í DAGVINNU	10
1.4.1	Tímakaup í dagvinnu, útreikningur	10
1.4.2	Tímakaup í dagvinnu, hverjum má greiða	10
1.5	TÍMAKAUP Í YFIRVINNU	10
1.5.1	Yfirvinnukaup, útreikningur	10
1.5.2	Stórhátíðarkaup, útreikningur	10
1.5.3	Yfirvinna fjarri föstum vinnustað	10
1.5.4	Kennsluyfirvinna	10
1.5.5	Yfirvinna, önnur en kennsla	11
1.6	ÁLAGSGREIÐSLUR, VAKTAÁLAG	11
1.6.1	Vaktaálag	11
1.6.2	Tímakaup á útkallsvakt (gæsluvakt) er vaktaálag skv. 1.6.1	11
1.7	ANNARUPPBÓT	11
2	VINNUTÍMI	12
2.1	ALMENNT, ÁRLEGUR STARFSTÍMI SKÓLA, VINNUTÍMI KENNARA	12
2.1.1	40 stunda vinnuvika	12
2.1.2	Vinnutíma breytt með samningi	12
2.1.3	Samfelldur vinnutími	12
2.1.4	Frídagar	12
2.1.5	Árlegur starfstími skóla	13
2.1.6	Vinnutími kennara í grunnskóla	13
2.2	DAGVINNA	17
2.3	YFIRVINNA	17
2.3.1	Yfirvinna, skilgreining	17
2.3.2	Yfirvinna á sérstökum frídögum	17
2.3.3	Útköll	17
2.3.4	Yfirvinna í hlutastarfi / viðbót við hlutastarf	18
2.3.5	Yfirvinna, gjalddagi	18
2.3.6	Yfirvinnustundir á stundaskrá, skilgreining	18
2.3.7	Viðbótarkennsla samhliða eigin kennslu	18
2.3.8	Föst yfirvinna, greiðsla	18
2.3.9	Matartími sem kennt er í, greidd sem yfirvinna	19
2.3.10	Nemendaferðir, greiðslur fyrir umsjón	19
2.3.11	Gæsla nemenda	19
2.3.12	Kennsla við fleiri en einn skóla	19

2.3.13	Leiðsögn nýliða	19
2.4	HVÍLDARTÍMI	19
2.4.1	Samfelld hvíld	19
2.4.2	Lenging vinnulotu	19
2.4.3	Vikulegur frídagur	20
2.4.4	Frestun á vikulegum frídegi	20
2.4.5	Hlé	20
2.4.6	Gildissvið	20
2.5	KENNSLA Í DAGVINNU	20
2.5.1	Kennsla í dagvinnu	20
2.5.2	Lækkun hámarkskennslu í dagvinnu vegna starfs- og lífaldurs	21
2.5.3	Eining í kennslu, skilgreining	21
2.5.4	Kennslustund	21
2.5.5	Vinnuskýrsla	22
3	MATAR- OG KAFFITÍMAR, FÆÐI OG MÖTUNEYTI	23
3.1	MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI	23
3.1.1	Matartími, tímasetning og lengd	23
3.1.2	Matartími lengdur, stytur eða felldur niður	23
3.1.3	Matartíma breytt, áhrif á dagvinnutímabil	23
3.1.4	Kaffitímar, lengd þeirra	23
3.1.5	Kaffitími lengdur, stytur eða felldur niður	23
3.1.6	Kaffitímar kennara, lengd og tímasetning	23
3.2	MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU	23
3.2.1	Matartími í yfirvinnu	23
3.2.2	Kaffitími í yfirvinnu	23
3.3	VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM	23
3.3.1	Matartími skertur, greidd yfirvinna	23
3.3.2	Matar- og kaffitímar sem unnir eru á yfirvinnutíma	24
3.4	FÆÐI OG MÖTUNEYTI	24
3.4.1	Matur á vinnustað	24
3.4.2	Matur fæst ekki á vinnustað	24
3.4.3	Matur keyptur af öðrum	24
3.4.4	Fæðispeningar greiddir	24
3.4.5	Undanþága frá greiðsluskyldu	24
4	ORLOF	25
4.1	LENGD ORLOFS	25
4.1.1	Lágmarksorlof	25
4.1.2	Lenging orlofs	25
4.2	ORLOFSFÉ	25
4.2.1	Orlofslaun	25
4.3	ORLOFSÁRIÐ	25
4.4	SUMARORLOFSTÍMABIL	25
4.4.1	Tímabil sumarorlofs	25
4.4.2	Réttur til sumarorlofs	25
4.4.3	Lenging utan sumarorlofstíma	25
4.5	ÁKVÖRÐUN ORLOFS	25
4.6	VEIKINDI Í ORLOFI	26
4.6.1	Veikindi ekki hluti orlofs	26
4.6.2	Veikindi utan starfstíma skóla	26
4.7	FRESTUN ORLOFS	26
4.7.1	Starfsmaður frestar orlofi	26
4.7.2	Orlofi frestað að beiðni yfirmanns	26
4.8	ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR	26
4.9	ORLOFSJÓÐUR	26

5	FERÐIR OG GISTING	27
5.1	FERÐAKOSTNAÐUR SAMKVÆMT REIKNINGI	27
5.1.1	<i>Ferðakostnaður vegna ferða innanlands</i>	<i>27</i>
5.1.2	<i>Ferðakostnaður, áætlaður og greiddur fyrirfram</i>	<i>27</i>
5.1.3	<i>Ferðakostnaður, uppgjör</i>	<i>27</i>
5.2	DAGPENINGAR INNANLANDS	27
5.2.1	<i>Gisti- og fæðiskostnaður, dagpeningar</i>	<i>27</i>
5.3	GREIDSLUHÁTTUR	27
5.4	AKSTUR TIL OG FRÁ VINNU	27
5.5	FARGJÖLD ERLENDIS	27
5.6	DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS	27
5.6.1	<i>Ferðakostnaður erlendis, dagpeningar</i>	<i>27</i>
5.6.2	<i>Dagpeningar á ferðum erlendis, hvað greiða á</i>	<i>28</i>
5.7	DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O.FL.	28
5.8	KOSTNAÐUR VIÐ NÁMSKEIÐ	28
5.9	KOSTNAÐUR VEGNA FERÐA MILLI VINNUSTÖÐVA	28
6	AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR	29
6.1	UM VINNUSTAÐI OG RÉTT STARFSMANNA	29
6.2	LYF OG SJÚKRAGÖGN	29
6.3	ÖRYGGISEFTIRLIT	29
6.3.1	<i>Öryggisbúnaður</i>	<i>29</i>
6.3.2	<i>Öryggistrúnaðarmenn</i>	<i>29</i>
6.4	SLYSAHÆTTA	29
6.5	TILKYNNINGASKYLDA UM VINNUSLYS	29
7	TRYGGINGAR	30
7.1	SLYSATRYGGINGAR	30
7.1.1	<i>Sólarhringstrygging</i>	<i>30</i>
7.1.2	<i>Dánarslysabætur</i>	<i>30</i>
7.2	TRYGGINGARFJÁRHÆÐIR VEGNA VARANLEGRAR ÖRORKU ERU:	31
7.2.1	<i>Vísitölubinding</i>	<i>31</i>
7.2.2	<i>Bætur á móti skaðabótum</i>	<i>31</i>
7.3	FARANGURSTRYGGING	31
7.4	PERSÓNULEGIR MUNIR	31
7.5	SLYS Á VINNUSTAÐ	31
8	VERKFÆRI OG VINNUFÖT	32
8.1	VERKFÆRI	32
8.2	HLÍÐARFÖT	32
8.2.1	<i>Lögð til hlífðarföt</i>	<i>32</i>
8.2.2	<i>Hreinsun á fatnaði</i>	<i>32</i>
9	AFLEYSINGAR	33
9.1	STAÐGENGLAR	33
9.2	LAUNAD STAÐGENGILSSTARF	33
9.2.1	<i>Laun eftir flokki yfirmanns</i>	<i>33</i>
9.2.2	<i>Greiðsla vegna skammtímaforfalla skólastjóra</i>	<i>33</i>
9.3	AÐRIR STAÐGENGLAR	33
10	STARFSÞRÓUN OG SÍMENNTUN	34
10.1	STARFSÞRÓUNARSAMTÖL	34
10.2	STARFSÞRÓUNARÁÆTLUN OG SÍMENNTUN	34
10.3	VIÐBÓTARLAUNAFLOKKAR VEGNA STARFSÞRÓUNAR EÐA LÍFALDURS	35
10.4	LAUNALAUST LEYFI	35
10.5	NÁMSKEIÐ, SEM SKIPULÖGÐ ERU AF FRÆDSLUYFIRVÖLDUM	35

10.6	VERKEFNA- OG NÁMSSTYRKJASJÓÐUR FG OG SÍ	35
10.6.1	Verkefna- og námsstyrkjasjóður FG og SÍ	35
11	SAMSTARFSNEFND	36
11.1	SAMSTARFSNEFND	36
12	LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD, IÐGJALDAGREIÐSLUR	37
12.1	LAUNASEÐILL OG FÉLAGSGJÖLD	37
12.1.1	Launaseðill	37
12.1.2	Félagsgjöld	37
12.1.3	Lífeyrissjóður	37
12.1.4	Sjúkrasjóður KÍ	37
12.1.5	VIRK Starfsendurhæfingarsjóður	37
13	RÉTTINDI Í FÆÐINGARORLOFI OG VEIKINDUM	38
13.1	UM TILHÖGUN FÆÐINGARORLOFS	38
13.1.1	Gildissvið	38
13.1.2	Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi	38
13.2	RÉTTUR STARFSMANNS VEGNA VEIKINDA OG SLYSA	38
13.2.1	Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður	38
13.2.2	Réttur til launa vegna veikinda og slysa	39
13.2.3	Starfshæfnisvottorð	41
13.2.4	Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa	41
13.2.5	Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns	41
13.2.6	Skráning veikindadaga	41
13.2.7	Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi	41
13.2.8	Veikindi barna yngri en 13 ára	41
13.2.9	Samráðsnefnd	41
13.2.10	Ákvæði til bráðabirgða	42
14	RÉTTINDI OG SKYLDUR STARFSM. OG LÍFEYRISSJÓÐSAÐILD	43
14.1	UM AUGLÝSINGU STARFA	43
14.2	RÁÐNING STARFSMANNA	43
14.3	RÁÐNINGARSAMNINGAR	44
14.4	FYRIRFRAMGREIDD LAUN	44
14.5	VINNUTÍMI	44
14.6	BREYTINGAR Á STÖRFUM	45
14.7	ÖNNUR STÖRF STARFSMANNA	45
14.8	ÁMINNING	45
14.9	UPPSÖGN OG FRÁVIKNING	46
14.10	STARFSLOK VEGNA ALDURS	46
14.11	SKYLDUR STARFSMANNA	46
14.11.1	Vinnuskylda	47
14.11.2	Þagnarskylda	47
14.11.3	Gjafir	47
14.12	BIÐLAUN	47
14.13	STARFSLOK STARFSMANNA MEÐ SKIPUNARBRÉF	48
15	GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR	49
15.1	SAMNINGSFORSENDUR	49
15.2	GILDISTÍMI	49
	BÓKANIR OG VIÐAUKAR	50
	FYLGISKJÖL MEÐ SAMNINGI AÐILA	51
	FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR	51
	FYLGISKJAL 2: VINNUTÍMASAMNINGURINN 1997	54

FYLGISKJAL 3: UM VERKEFNASTJÓRA	58
FYLGISKJAL 4: TÍMABUNDIN VIÐBÓTARLAUN	59

1 KAUP

1.1 MÁNAÐARLAUN

1.1.1 Föst mánaðarlaun

Föst mánaðarlaun starfsmanns, sem gegnir fullu starfi, skulu greidd samkvæmt launatöflum í fylgiskjali 1.

Launatafla I, gildistími: 1. júní 2011 – 29. febrúar 2012.

Launatafla II, gildistími: 1. mars 2012 – 28. febrúar 2013.

Launatafla III, gildistími: 1. mars 2013 – 31. mars 2014.

Útgefin launatafla hverju sinni nær yfir alla launaflokka sem miðað er við í kjarasamningi þessum.

Föst laun skulu að öllu jöfnu greidd eftir á, fyrsta virkan dag hvers mánaðar.

Þeir starfsmenn sem við undirritun þessa samnings eru á fyrirfram greiddum launum eiga rétt á að halda því fyrirkomulagi.

1.1.2 Dagkaup

Þegar unninn er 8 stunda vinnudagur reglubundið, reiknast brot úr mánaðarlaunum þannig, að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi til loka starfstíma.

1.1.3 Mánaðarlaun í hlutastarfi

Kennari sem ráðinn er í 1/3 eða stærra stöðuhlutfall í þrjá mánuði eða lengur skal taka föst mánaðarlaun.

1.1.4 Sérstakar eingreiðslur á samningstíma

1.1.4.1 Við samþykkt kjarasamningsins greiðist sérstök eingreiðsla, kr. 50.000,- hverjum starfsmanni í fullu starfi sem er við störf í maí og miðast greiðslan við fullt starf í mánuðunum mars-maí.

Starfsmenn sem hófu störf á tímabilinu 1. mars til 15. maí fá hlutfallslega greiðslu miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Starfsmenn í hlutastarfi fá greitt hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma. Greiðslan skal innt af hendi eigi síðar en 1. júlí 2011.

1.1.4.2 Starfsmenn sem eru við störf þann 1. febrúar 2012 fá greidda sérstaka eingreiðslu, kr. 25.000,- miðað við fullt starf. Starfsmenn í hlutastarfi fá greitt hlutfallslega miðað við starfshlutfall 1. febrúar 2012.

1.2 LAUNAPREP

1.2.1 Röðun í launaprep

Röðun í launaprep miðast við lífaldur. Innröðun í þrep miðast við aldur frá upphafi næsta mánaðar eftir afmælisdag.

1. þrep til og með 34 ára aldri

2. þrep frá 35 ára aldri

3. þrep frá 40 ára aldri

1.3 STARFSHEITI OG RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA

1.3.1 Röðun í launaflokka

Starfsheiti	Starfslýsing	Lfi
Leiðbeinandi 1	Hefur öðlast heimild til að kenna nemendum skv. undanþágu	226
Leiðbeinandi 2	Hefur öðlast heimild til að kenna nemendum skv. undanþágu og hefur leikskólakennarapróf, þroskajálfapróf eða annað formlegt próf sem nýtist í starfi.	228
Danskennari	Danskennari með viðurkenningu frá Dansráði Íslands vegna starfa sem danskennari.	233
Grunnskólakennari	Hefur réttindi og sinnir störfum grunnskólakennara í samræmi við lög, aðalnámskrá og skólanámskrá.	233
Umsjónarkennari 1	Uppfyllir skilyrði sem grunnskólakennari og hefur umsjón með 12-19 nemendum í bekk/námshópi. Hver nemandi hefur aðeins einn umsjónarkennara.	234
Umsjónarkennari 2	Uppfyllir skilyrði sem grunnskólakennari og hefur umsjón með 20 nemendum eða fleiri í bekk/námshópi. Hver nemandi hefur aðeins einn umsjónarkennara.	235
Sérkennari	Uppfyllir skilyrði sem grunnskólakennari og hefur á hendi sérkennslu skv. skilgreiningu 2.gr. reglugerðar nr. 585/2010 um sérkennslu sem nemur a.m.k. 50% af starfi.	235
Náms- og starfsráðgjafi 1	Uppfyllir skilyrði sem náms- og starfsráðgjafi skv. skilgreiningu laga nr. 35/2009 og er náms- og starfsráðgjafi í 25-49% starfi.	236
Náms- og starfsráðgjafi 2	Uppfyllir skilyrði sem náms- og starfsráðgjafi skv. skilgreiningu laga nr. 35/2009 og er náms- og starfsráðgjafi í hálfu starfi eða meira.	238
Verkefnastjóri 1	Uppfyllir skilyrði sem grunnskólakennari og er í 20% - 49% verkefnastjórn.	238
Verkefnastjóri 2	Uppfyllir skilyrði sem grunnskólakennari og er í 50% - 100% verkefnastjórn.	241

1.3.1.1 Kennsla nemenda með annað móðurmál en íslensku

Grunnskólakennarar sem kenna nemendum með annað móðurmál en íslensku og/eða á sjúkrastofnunum sem nemur a.m.k. 50% starfi taki laun sem

sérkennarar enda sé um hliðstæðar skyldur að ræða og fjallað er um í 2.gr. reglugerðar nr. 585/2010 um sérkennslu.

1.3.1.2 Kennarar við Brúarskóla, Öskjuhlíðarskóla og Safamýrarskóla

Kennarar við Brúarskóla, Öskjuhlíðarskóla og Safamýrarskóla raðist einum launaflokki ofar en fyrrgreind starfsheitaröðun segir til um.

1.3.1.3 Skólastjórnendur sem snúa aftur til kennslustarfa

Snúi skólastjórnendur aftur til kennslustarfa verður eftirfarandi lagt til grundvallar:

Eftir 10 ár sem skólastjóri eða aðstoðarskólastjóri eða deildarstjóri raðist viðkomandi einum launaflokk ofar en ella sem kennari.

Eftir 20 ár sem skólastjóri eða aðstoðarskólastjóri eða deildarstjóri raðist viðkomandi þremur launaflokkum ofar en ella sem kennari.

Grunnröðun umsjónarkennara fer eftir fjölda nemenda í bekk. Miðað er við nemendafjölda 1. október ár hvert. Verði breyting á nemendafjölda sem leiði til breytinga á launaflokki kennara skal leiðrétta röðunina miðað við nemendafjölda 15. janúar til hækkunar eða lækkunar og gildir hin nýja röðun frá og með 1. febrúar.

Þrátt fyrir ákvæði í gr. 1.3.1 um röðun umsjónarkennara skal grunnskólakennari sem hefur umsjón með 9 nemendum í tveimur árgöngum eða 8 nemendum í þremur árgöngum einnig raðast sem umsjónarkennari 1. Með sama hætti skal grunnskólakennari sem er með umsjón með 18 nemendum í tveimur árgöngum raðast sem umsjónarkennari 2 (Samstarfsnefnd 21. apríl 2001).

1.3.2 Viðbótarlaun vegna álags eða verkefna utan 9,14

Skólastjóri hefur til umráða á skólaárinu sem svarar til kr. 105.000.- fyrir hvert stöðugildi félagamanna í FG í viðkomandi skóla, sem taka laun eftir þessum samningi, til að greiða kennurum fyrir sérstakt álag og verkefni sem ekki rúmast innan 9,14 verkstjórnarstunda, sbr. grein 2.1.6.2.

1.3.3 Viðbótarflokkar vegna prófa og leyfisbréfa

Hafi leiðbeinandi, grunnskólakennari, umsjónarkennari, verkefnastjóri, sérkennari eða náms og starfsráðgjafi 30 ECTS eininga sérhæft viðbótarnám á háskólastigi eða 60 ECTS eininga framhaldsnám í fagi á háskólastigi eða leyfisbréf sem framhaldsskólakennari eða leikskólakennari hækkar röðun hans um einn launaflokk. Frá 1. janúar 2006 verður tekið tillit til viðbótarnáms í list- og verkgreinum sem jafna má til háskólaeininga þótt aflag sé í skólum sem ekki eru viðurkenndir á háskólastigi. Hér er vísað til náms í Myndlista- og handíða-skólanum, Leiklistarskóla Íslands, Tónlistarskóla FÍH og hliðstæðum skólum. Samstarfsnefnd skal setja reglur um framkvæmd þessa ákvæðis og meta einingagildi náms í hverju tilfelli.

Hafi leiðbeinandi, grunnskólakennari, umsjónarkennari, verkefnastjóri, sérkennari eða náms- og starfsráðgjafi tvöfalt B.ed/BA/BS próf eða MA/MS próf hækkar hann um 2 launaflokka.

Hafi leiðbeinandi, grunnskólakennari, umsjónarkennari, verkefnastjóri sérkennari eða náms- og starfsráðgjafi doktorspróf hækkar hann um 3 launaflokka.

Fyrsta málsgrein gefur samtals 1 l.fl. hvort sem uppfyllt er eitt eða öll tilefni málsgreinarinnar, önnur málsgrein 2 l.fl. og þriðja málsgrein 1.fl.

Samtals getur gr. 1.3.3 gefið 6 l.fl

Breytt einingakerfi háskólastigsins - staðlaðar ECTS einingar

Eftir að lög um háskóla nr. 63/2006 tóku gildi var einingakerfi háskólastigsins breytt og eru allar einingar jafngildar ECTS einingum (European Credit Transfer System). Þetta þýddi að einingafjöldi einstakra námskeiða skv. fyrri einingakerfi háskóla var tvöfaldaður, þ.e. námskeið sem áður var metið til 3 eininga var með breytingunni metið til 6 ECTS-eininga o.s.frv. Sbr. 6.gr. laga nr. 63/2006 svara 60 námseiningar (ECTS) til fulls náms á ársgrundvelli. Við endurskoðun kjarasamnings árið 2011 var fjöldi eininga breytt til samræmingar við breytt einingakerfi háskólastigsins. Allar einingar eru því sýndar sem ECTS einingar.

Undir 30 ECTS eininga sérhæft viðbótarnám falla t.d. þeir sem lokið hafa 30 ECTS eininga stjórnunarnámi, námi í upplýsingatækni, námi í uppeldis- og menntunarfræðum sem og aðrir sem lokið hafa 30 ECTS eininga námi sem lýkur með staðfestri viðurkenningu frá viðkomandi háskóla. 60 ECTS eininga framhaldsnámi er hins vegar hægt að safna saman með mörgum námsáföngum sem gefa háskólaeiningar (Samstarfsnefnd 21. apríl 2001, með breytingum 2011).

Með tvöföldu kennaraprófi er átt við að viðkomandi hafi lokið tveimur prófum sem veita kennsluréttindi, eldra kennarapróf eða Bed próf og próf í kennslugrein. Leiðbeinandi með tvö háskólapróf fellur einnig hér undir (Samstarfsnefnd 17. apríl 2001).

Til að öðlast launaflokk skv. 1. málsgrein þarf viðkomandi að hafa lokið 30 eininga háskólanámi sem nýtist í starfi (þ.e. í námsgrein sem kennd er í grunnskóla), hafa leyfisbréf á framhaldsskólastigi eða hafa lokið 60 eininga háskólanámi.

Leiðbeinandi I, sem hefur lokið 30 ECTS eininga háskólanámi sem nýtist í starfi (þ.e. í námsgrein sem kennd er í grunnskóla) fær því einn launaflokk og verður í launaflokki 227.

Leiðbeinandi, sem lokið hefur 60 ECTS eininga háskólanámi, raðast sem leiðbeinandi II, þ.e. í launaflokk 228.

Leiðbeinandi í kennaranámi við háskóla hér á landi (Bed-námi) raðast í launaflokk 227 þegar hann hefur lokið 30 ECTS einingum en fer í launaflokk 229 þegar hann hefur lokið 60 ECTS einingum.

Leiðbeinandi með BA próf eða annað jafngilt (180 ECTS eininga háskólapróf) er leiðbeinandi II með 1 flokk til viðbótar vegna málsgreinar 1 (fer í l.fl. 229).

Hafi grunnskólakennari fengið launaflokk vegna viðbótarnáms skv. fyrstu málsgrein fyrir nám sem er hluti af MA/MS prófi eða hluti af öðru Bed/BA/BS prófi fellur hann niður þegar viðkomandi fær 2 launaflokka vegna annarrar málsgreinar.

Hafi grunnskólakennari fengið viðbótarlaunaflokk vegna leyfisbréfa á báðum skólastigum heldur hann honum þegar hann fær launaflokka vegna annarrar málsgreinar. Sama gildir ef nám skv. fyrstu málsgrein er viðbótarnám umfram nám sem tilgreint er í annarri málsgrein og ekki hluti af því.

Kennarapróf (Bed-próf) ásamt íþróttakennaraprófi eða öðru prófi, sem veitir kennsluréttindi á grunnskólastigi, ásamt leyfisbréfi á báðum skólastigum gefur samtals 3 flokka.

Tveggja ára sérkennslunám við sérkennsluháskólann í Osló skal metið sem BA próf. (Samstarfsnefnd 1. október 2002)

Launabreytingar vegna framhaldsnáms gilda frá næstu mánaðarmótum þess mánaðar er starfsmaður skilar inn gögnum frá viðkomandi menntastofnun til vinnuveitenda er sýni að námi er lokið.

1.3.4 Staðgengilslaun

Kennari sem skipaður er staðgengill skólastjóra í skóla þar sem ekki er aðstoðarskólastjóri taki laun einum launaflokki ofar en ella.

1.3.5 Kennarapróf jafngild til launa

Miða skal við, að kennarapróf, sem lögum samkvæmt veita kennurum sömu starfsréttindi, séu jafngild til launa án tillits til þess, á hvaða tíma þau hafa verið tekin.

1.4 TÍMAKAUP Í DAGVINNU

1.4.1 Tímakaup í dagvinnu, útreikningur

Tímakaup í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarkaupi miðað við 1. launaprep. Viðmiðun við launaprep vegna tímakaupsútreiknings eftirlaunapega er við 3. þrep skv. gr. 1.4.2.

1.4.2 Tímakaup í dagvinnu, hverjum má greiða

Heimilt er að greiða tímakaup í eftirfarandi tilvikum:

1. Lífeyrisþegum, sem vinna hluta úr starfi.
2. Starfsmönnum, sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum, afmörkuðum verkefnum.

1.5 TÍMAKAUP Í YFIRVINNU

1.5.1 Yfirvinnukaup, útreikningur

Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum starfsmannsins.

1.5.2 Stórhátíðarkaup, útreikningur

Öll vinna, sem unnin er á stórhátíðum skv. 2.1.4.1 greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum starfsmannsins.

1.5.3 Yfirvinna fjarri föstum vinnustað

Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd samkvæmt tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann og í samráði við stéttarfélag.

1.5.4 Kennsluyfirvinna

Hver 40 mínútna kennslustund í yfirvinnu í grunnskóla greiðist með 50% álagi, þ.e. sem 1 klukkustund í yfirvinnu.

1.5.5 Yfirvinna, önnur en kennsla

Önnur yfirvinna en kennsla greiðist með yfirvinnukaupi miðað við unnar klukkustundir.

1.6 ÁLAGSGREIÐSLUR, VAKTAÁLAG**1.6.1 Vaktaálag**

Vaktaálag fyrir hverja klukkustund skal vera 33,33% af tímakaupi í dagvinnu sbr. 1.4.1 á tímabilinu kl. 17:00 til 24:00, 45% á tímabilinu kl. 00:00 til 08:00, svo og á laugardögum, sunnudögum og sérstökum frídögum öðrum en stórhátíðardögum, en 90% á þeim dögum, sbr.2.1.4.2. Brot úr klukkustund greiðist hlutfallslega.

1.6.2 Tímakaup á útkallsvakt (gæsluvakt) er vaktaálag skv. 1.6.1.**1.7 ANNARUPPBÓT**

Kennari í fullu starfi skal fá greidda annaruppbót (persónuuppbót) í lok hvernar annar, þ.e. 1. desember og 1. júní. Með fullu starfi er átt við 100% starf tímabilið 1. janúar til 31. desember. Hafi starfsmaður gegnt hlutastarfi, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall og/eða starfstíma.

Annaruppbót 1. júní 2011	kr. 65.000,-
Annaruppbót 1. desember 2011	kr. 65.000,-
Annaruppbót 1. júní 2012	kr. 67.000,-
Annaruppbót 1. desember 2012	kr. 67.000,-
Annaruppbót 1. júní 2013	kr. 69.000,-
Annaruppbót 1. desember 2013	kr. 69.000,-

2 VINNUTÍMI

2.1 ALMENNT, ÁRLEGUR STARFSTÍMI SKÓLA, VINNUTÍMI KENNARA

2.1.1 40 stunda vinnuvika

Vinnuvika starfsmanns í fullu starfi skal vera 40 stundir, nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. Heimilt er að semja við stéttarfélögin um tilflutning vinnuskyldu milli vikna eða árstíða.

2.1.2 Vinnutíma breytt með samningi

Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar. Einnig er heimilt að semja við einstaka starfsmenn um rýmkun á dagvinnutímabili og um ákveðið frjálsræði um, hvenær vinnuskyldu er gegnt. Leita skal samþykkis samningsaðila þegar heimilda þessara er neytt.

2.1.3 Samfelldur vinnutími

Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur.

2.1.4 Frídagar

Almennir frídagar eru laugardagar og sunnudagar.

2.1.4.1 Sérstakir frídagar eru:

1. Nýársdagur.
2. Skírdagur.
3. Föstudagurinn langi.
4. Laugardagur fyrir páska.
5. Páskadagur.
6. Annar í páskum.
7. Sumardagurinn fyrsti.
8. 1. maí.
9. Uppstigningardagur.
10. Hvítasunnudagur.
11. Annar í hvítasunnu.
12. 17. júní.
13. Frídagur verslunarmanna.
14. Aðfangadagur eftir kl. 12:00
15. Jóladagur.
16. Annar í jólum.
17. Gamlársdagur eftir kl. 12:00.

2.1.4.2 Stórhátíðardagar eru:

1. Nýársdagur.
2. Föstudagurinn langi.
3. Páskadagur.
4. 1. maí.
5. Hvítasunnudagur.
6. 17. júní.
7. Aðfangadagur eftir kl 12:00
8. Jóladagur.
9. Gamlársdagur eftir kl 12:00

2.1.5 Árlegur starfstími skóla**2.1.5.1 Skóladagar nemenda**

Skóladagar nemenda á ári skulu vera 180 á tímabilinu 20. ágúst til 10. júní.

2.1.5.2 Undirbúningsdagar

Undirbúningsdagar kennara undir stjórn skólastjóra skulu vera samtals 8 fyrir upphaf og eftir lok skóladaga nemenda. Undirbúningsdagar á starfstíma skóla eru 5. Skólum er heimilt að fella þá inn í vikulegt vinnuskipulag að hluta eða öllu leyti. Lengist þá vikuleg vinnuskylda kennara sem því nemur.

2.1.5.3 Sveigjanlegur starfstími

Í skólanámskrá skal taka fram hvenær nemendur koma til starfa í skóla að hausti og hvenær þeir ljúki störfum að vori og hvort og þá hvenær vetrarfrí sé tekið og hvernig fyrirkomulagi undirbúningsdaga á starfstíma skóla verður háttað. Gert er ráð fyrir að kennarar geti innt af hendi störf í skóla á tímabilinu frá miðjum ágúst til miðs júnímánaðar næsta ár, skv. ákvæðum skólanámskrár.

2.1.6 Vinnutími kennara í grunnskóla**2.1.6.1 Vikuleg vinnuskylda**

Vinnutími kennara í fullu starfi skal vera 40 klst. á viku til jafnaðar yfir árið. Vikuleg vinnuskylda hans er 42,86 klst. á viku miðað við 37 vikna starfstíma skóla. Undirbúningsdagar fyrir upphaf og eftir lok starfstíma skóla eru samtals 8, sbr. 2.1.5.2. Að auki eru 150 klst. til endurmenntunar og undirbúnings, sbr. 10.2.

Skýringartexti með gr. 2.1.6.1

Aðilar eru sammála um að meðfylgjandi tafla sýni skiptingu vikulegs vinnutíma kennara, m.a. með hliðsjón af aldursafslætti. Fremsti dálkurinn sýnir verkþætti sem unnir eru, næsti vinnutímaskiptingu m.v. 26 kennslustundir (kest) á viku og þriðji og fjórði dálkur sýna vinnutímaskiptingu þeirra sem njóta aldursafsláttar.

Skilgreining á vinnutíma kennara í fullu starfi:

		55 ára*	60 ára*
	26 kest	24 kest	19 kest
<u>37 vikur</u>	Klst	Klst	Klst
Kennsla	17,33	16	12,67
Frímínútur	2,8	2,8	2,8
Kaffitímar	2,92	2,92	2,92
Verkstjórnarþáttur **	9,14	11,14	14,14
Leiðsögn	0	0	2
Undirbún. og úrvinnsla kennslu	10,67	10	8,33
Vikuleg vinnuskylda x 37 vikur	42,86	42,86	42,86
Undirbúningsd. utan skólatíma	64	64	64
Endurmenntun o.fl. ***	150	150	150
Árleg vinnuskylda	1800	1800	1800

* Skilyrði fyrir kennsluafslætti er 10 ára kennsluferill

** Af verkstjórnarþætti er heimilt að töflusetja 4,14 klst. á viku.

*** Kennarar eldri en 30 ára ná þó í meðalári aðeins 126 klst og þeir sem eru 38 ára ná aðeins 102 klst í meðalári.

2.1.6.2 Vinnuskylda kennara

Vinnuskylda kennara er 1800 stundir á ári. Skólastjóri ráðstafar vinnu kennara til þeirra faglegu starfa og verkefna sem starfsemi grunnskólans kallar á. Til vinnuskyldu heyra öll fagleg störf kennara.

Framkvæmd verkstjórnartíma skólastjóra:**Niðurröðun tímans:**

Skólastjóri og kennari skulu leitast við að koma sér saman um það hvernig 9,14 stundir á viku samkvæmt grein 2.1.6.1 í kjarasamningi skuli nýttar á starfstíma skólans.

Þess skal gætt að nægilegur tími sé til:

Samstarfs fagfólks innan skólans og utan,
foreldrasamstarfs,
skráningar upplýsinga,
umsjónar- og eftirlits með kennslurými,
nemendasamtala.

Feli skólastjóri kennara frekari fagleg verkefni skulu kennari og skólastjóri fara vandlega yfir þann tíma sem áætlaður er til hvers verkefnis og hvort þau rúmist innan verkstjórnartímans. Leitast skal við að ná samkomulagi um þá afmörkun verkefna að ekki sé farið út fyrir tímarammann.

Sé það niðurstaðan að þau verkefni sem kennara hafa verið falin rúmist ekki innan viðmiðunartíma skal greidd yfirvinna fyrir þann tíma sem umfram er. Um meðferð ágreinings vísast til ákvæða laga og kjarasamnings.

Skólastjóra er heimilt að töflusetja allt að 4,14 stundir á viku vegna kennarafunda, samstarfsfunda og viðtalstíma. Í stað töflusettra kennarafunda

geta komið önnur fagleg verkefni. Það sama á við um samstarfsfundi enda sé viðkomandi verkefni tengt viðfangsefni samstarfshópsins.

Það er sameiginlegur skilningur aðila að við gerð tímaáætlunar sé eðlilegt að taka tillit til þess að álag er mismunandi eftir árstíma.

Umsjón með gerð innkaupalista er hluti af vinnuskyldu kennara. Innkaup og viðhald búnaðar er ekki hluti af faglegum störfum kennara. Heimilt er að semja við einstaka kennara um að sinna þessum störfum innan dagvinnutíma eða í yfirvinnu.

Eftirfylgni:

Mikilvægt er að skólastjórnendur fylgist vel með því allt skólaárið hvernig kennarar sinna verkefnum sem þeim hafa verið falin og hvernig tímamörk standast. Komi í ljós að verkefnin rúmast ekki innan tímamarka skulu verkefni eða tími til einstakra verkefna tekin til endurskoðunar og nái endar ekki saman í því efni skal greidd yfirvinna vegna umframtímans.

2.1.6.3 Starfshættir og sveigjanlegur vinnutími

Nýta skal aukinn sveigjanleika í starfsháttum til að þróa verkaskiptingu, samstarfsform og samábyrgð kennara á skólastarfinu eftir því sem hentar í hverjum skóla og ákveðið er í skólanámskrá.

Kennurum og skólastjóra, fyrir hönd viðkomandi sveitarfélags, er heimilt að gera samkomulag um breytingar á vinnutímaákvæðum og taka upp hliðstæð vinnutímaákvæði og gilda hjá öðrum háskólamenntuðum starfsmönnum þ.e. á tímabilinu kl. 8:00 til 17:00 og innan þeirra tímamarka sé öll vinnuskylda kennara (kennsla, undirbúningstími, verkstjórnartími og tími vegna símenntunar).

Nái kennarar og skólastjóri samkomulagi um breytingar á vinnutíma-fyrirkomulagi, þannig að öll vinnuskylda kennara fari fram á tímabilinu kl. 8:00 til kl. 17:00, skal það tryggt að þau kjör sem kennarar fá fyrir breytt skipulag verði aldrei lakari en ella hefði verið við óbreytt vinnutímaskipulag. Samkomulag af þessu tagi á að gefa möguleika á hærri launum. Samkomulagið skal vera skriflegt, undirritað af skólastjóra og þeim kennurum sem það nær til og skal trúnaðarmaður KÍ í viðkomandi skóla vera hafður með í ráðum við gerð þess.

Samkomulagið getur falið í sér að skólastjóra sé heimilt að breyta vinnutilhögun í samráði við kennara eftir því sem starf skólans kallar á hverju sinni. Ákvæði kjarasamnings FG og Sambands íslenskra sveitarfélaga um kennsluskyldu skulu höfð í heiðri (sjá þó gr. 2.5.1 þar sem heimilt er að gera samkomulag um aukna kennslu á dagvinnutíma gegn skerðingu annarra starfa). Ekki er gert ráð fyrir að breytt vinnutímaskipulag hafi að öðru jöfnu í för með sér aukið álag á kennara eða minni sveigjanleika og að þeir geti sinnt allri vinnuskyldu sinni á dagvinnutíma.

Skólastjóri skal senda undirritað samkomulag til FG og Sambands íslenskra sveitarfélaga til kynningar fyrir upphaf skólaárs. FG og Samband íslenskra sveitarfélaga skulu ávallt eiga aðgang að og geta fengið tæmandi upplýsingar um framkvæmd samkomulagsins. Hafi kennari sem hefur undirritað samkomulagið athugasemdir við framkvæmd þess þannig að hann telji brotið á réttindum sínum með einhverjum hætti eða að hann fái lakari laun en ella hefði verið, getur hann vísað máli sínu til samstarfsnefndar FG og Sambands íslenskra sveitarfélaga sem leiðir málið til lykta.

- 2.1.6.4 Viðverutími, ákvörðun um dagleg mörk
Við upphaf skólaárs skal skólastjóri ákveða dagleg mörk viðverutíma. Skal hann vera samfelldur og liggja innan marka dagvinnutímabils eftir því sem við verður komið. Viðverutími annar en kennsla skal þó aldrei vera utan dagvinnumarka nema með samþykki kennara.
- 2.1.6.5 Vinnuskylda vegna námskeiða
Sé kennsla felld niður vegna námskeiða eða fræðslustarfsemi fyrir kennara, er þeim skylt að sækja þau námskeið eftir ákvörðun skólastjóra/fræðsluyfirvalda sveitarfélaga. Sama gildir um námskeið eða fræðslustarfsemi fyrir kennara utan árlegs starfstíma skóla þó þannig að það hafi ekki áhrif á gr. 4.1.1 og 4.1.2.
- 2.1.6.6 Vinnuskylda á undirbúningsdögum skóla
Þá daga, sem varið er til ýmissa starfa í þágu skóla er allur vinnutími kennara til ráðstöfunar í því skyni. Hér er átt við allt að fimm undirbúningsdögum kennara á starfstíma skóla. Allur vinnutími kennara innan ramma vinnuskýrslu og tilheyrandi undirbúningstími er til ráðstöfunar fyrir hvern þessara fimm vinnudaga.
- 2.1.6.7 Störf kennara á skólasafni
Starfi kennari á skólasafni gildir eftirfarandi um vinnutíma hans miðað við 37 vikna starfstíma skóla:
1. Störf á starfstíma skóla eru 42 klst. og 52 mín. á viku miðað við fullt starf eða 1.586 klst. á árlegum starfstíma skóla.
 2. Fela má kennara á skólasafni kennslu skv. stundaskrá allt að 26 kest/viku með tilsvarendi undirbúningstíma. Einnig og þá eftir atvikum til lækkunar á kennsluskyldu má fela skólasafnskennara umsjón með skólasafni og ráðgjöf við upplýsingaleit í bókum og rafrænum miðlum og miðlun til kennara, nemenda og annars starfsfólks skóla. Þá má fela skólasafnskennara stjórnun, val og innkaup á gögnum, áætlanagerð, skýrslugerð og aðra skipulagningar-, umsjónar- og undirbúningsvinnu, er fram fer utan þess tíma sem safnið er opið nemendum eða er í umsjá annars aðila.
 3. Endurmenntun og undirbúningur utan starfstíma skóla eru 150 klst. sbr. 2.1.6.4 og bókun 9.
- Athugasemd: Kennarar eldri en 30 ára ná þó í meðalári aðeins 126 klst og þeir sem eru 38 ára ná aðeins 102 klst í meðalári.*
4. Störf fyrir upphaf kennslutímabils og eftir lok þess, svo sem frágangur, aðdrættir, undirbúningur, skipulagsstörf o.fl. undir stjórn skólastjóra í 64 klst., sbr. gr. 2.1.5.2.
- 2.1.6.8 Kennsla á sjúkrahúsum
Öll kjaraatriði þessa samnings ná einnig til kennara á sjúkrahúsum og hliðstæðum stofnunum. Sjá einnig gr. 1.3.1.1
- 2.1.6.9 Vinnutímaskilgreining náms- og starfsráðgjafa
Árlegan vinnutíma við námsráðgjöf í grunnskólum innir náms- og starfsráðgjafi svo af hendi:

1. Viðverutímabil, 15. ágúst til 15. júní. Vikulegur vinnutími (viðvera skv. nánari ákvörðun skólastjóra) 40,67 klst.
39 vikur x 40,67 klst. = 1.586 klst.
2. Vinna á undirbúningsdögum utan starfstíma skóla 64 klst.
3. Undirbúningstími, endurmenntun og önnur ófyrirséð vinna utan dagvinnumarka, 1,79 klst.
39 vikur x 1,79 klst. = 70 klst.
4. Undirbúningsvinna og endurmenntun utan árlegs viðverutímabils. 80 klst.
Árleg vinnuskylda 1.800 klst.

2.2 DAGVINNA

Dagvinna skal unnin á tímabilinu kl. 08:00-17:00 frá mánudegi til föstudags, sbr. þó 2.1.2.

2.3 YFIRVINNA

2.3.1 Yfirvinna, skilgreining

Yfirvinna telst sú vinna, sem fram fer utan tilskilins daglegs vinnutíma, svo og vinna, sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu, þótt á dagvinnutímabili sé.

2.3.2 Yfirvinna á sérstökum frídögum

Öll vinna, sem unnin er á sérstökum frídögum skv. 2.1.4.1, greiðist sem yfirvinna skv. 1.5.

2.3.3 Útköll

2.3.3.1 Útköll, greiðslur

Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu, sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans, skal greitt yfirvinnukaup fyrir a.m.k. 3 klst., nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klst. frá því hann fór til vinnu, en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess, að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.

2.3.3.2 Útkall um nætur og á helgidögum

Ef útkall hefist á tímabilinu kl. 00:00-08:00 á mánudegi til föstudags eða á almennum eða sérstökum frídögum skv. 2.1.4.1 og 2.1.4.2, skal greitt yfirvinnukaup fyrir a.m.k. 4 klst., nema reglulegur vinnutími hefjist innan 3 1/2 klst. frá því að útkall hófst, en í þeim tilvikum skal greiða 1/2 klst. til viðbótar unnum tíma.

Grein þessi tekur þó ekki til útkalls, sem er í beinu framhaldi af daglegri vinnu eða lýkur áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, en um þau tilvik fer eftir gr. 2.3.3.1.

2.3.4 Yfirvinna í hlutastarfi / viðbót við hlutastarf**2.3.4.1 Yfirvinna í hlutastörfum**

Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í 2.1.1, skal vinna umfram hana greidd skv. 2.3.4.2-2.3.4.3.

2.3.4.2 Yfirvinna í hlutastörfum, óregluleg

Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð greiðist með því kaupi, sem greitt er fyrir yfirvinnu.

2.3.4.3 Hlutastarf, greiðslur fyrir reglubundna vinnu umfram mánuð

Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnnumarka allt að fullri vinnuskyldu greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum, enda hafi viðkomandi starfsmanni verið kynnt það, áður en sú vinna hófst.

2.3.5 Yfirvinna, gjalddagi

Öll yfirvinna skal greidd eftir á fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga og komi til útborgunar eigi síðar en 20 dögum eftir síðasta dag reikningstímabils. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.

2.3.6 Yfirvinnustundir á stundaskrá, skilgreining

Sé kennt umfram kennsluskyldu, skal telja kennlustundir til yfirvinnu í þeirri röð, sem hér greinir:

1. Fyrst skulu taldar síðustu kennlustundir fyrir kl. 13:30 á dögum þeim, sem kennari kennir án matarhlés á tímabilinu kl. 11:30-13:30.
2. Næst skulu taldar kennlustundir utan marka dagvinnutímabils.
3. Að lokum skulu taldar þær kennlustundir í viku hverri, er ganga lengst fram eftir degi, og þá fyrst þær, er síðast falla til í viku hverri.

2.3.7 Viðbótarkennsla samhliða eigin kennslu

Þegar kennara einnar bekkjardeildar/námshóps er falið að bæta við sig kennslu annarrar bekkjardeildar/námshóps samhliða eigin kennslu vegna forfalla annars kennara, skal greiða honum hálfa yfirvinnustund í álag fyrir hverja slíka kennlustund.

Þar sem samkennsla er stunduð og ekki tekst að útvega afleysingu vegna forfalla skal sama álag gilda fyrir kennara sem bætir við sig kennslu, enda hafi ekki verið gert samkomulag um annað á grundvelli greinar 2.1.2, greinar 2.1.6.3 eða samið hafi verið um greiðslu TV- eininga í slíkum tilfellum.

2.3.8 Föst yfirvinna, greiðsla

Föst yfirvinna greiðist á starfstíma skóla (38 vikur miðað við heilt starfsár).

Vetrarfrí skóla lengir ekki þann tíma sem yfirvinna er greidd.

2.3.9 Matartími sem kennt er í, greidd sem yfirvinna

Kennari skal hafa samfellt matarhlé skv. gr. 3.1, en verði því ekki við komið, greiðist kennsla, sem fram fer í matartíma þannig, að á kennslustund í kennsluskyldu kemur yfirvinnuálag skv. gr. 1.5.1 á þann tíma, sem á skortir, að matartími kennarans sé 30 mínútur. Greiðsla fyrir vinnu í matartíma verður því sem hér segir:

- Matarhlé 25 mínútur, greiddar 15 mínútur.
- Matarhlé 20 mínútur, greiddar 20 mínútur.
- Matarhlé 15 mínútur, greiddar 25 mínútur.
- Matarhlé 10 mínútur, greiddar 30 mínútur.

Greitt er með yfirvinnukaupi eða yfirvinnuálagi, eftir því sem við á.

2.3.10 Nemendaferðir, greiðslur fyrir umsjón

Fyrir umsjón í nemendaferðum, sem skipulagðar eru sem hluti af starfi grunnskóla, skal greiða allt að 12 klukkustundir á dag að frádregnum fjölda kennslustunda á stundaskrá viðkomandi kennara á ferðadegi. Standi ferð yfir nótt, greiðast að auki 3 klukkustundir.

Um lágmarkshvöld, sjá gr. 2.4 og fylgiskjal 2 með samningi þessum.

2.3.11 Gæsla nemenda

Sé kennara falin gæsla nemenda í frímínútum eða öðrum kennsluhléum, skal greiða gæslutímann með yfirvinnukaupi.

2.3.12 Kennsla við fleiri en einn skóla

Ljúki kennari allri kennsluskyldu sinni við grunnskóla í sama sveitarfélagi, skal önnur kennsla við þá skóla umfram hana greidd sem yfirvinna.

2.3.13 Leiðsögn nýliða

Heimilt er að fela kennurum grunnskóla leiðsögn nýliða við þann skóla sem þeir starfa eða aðra skóla í sama sveitarfélagi. Nýliði telst sá sem ekki hefur verið á föstum mánaðarlaunum í a.m.k. hálfu starfi við kennslu í eitt ár eða lengur einhvern tíma á síðustu fimm árum.

2.4 HVÍLDARTÍMI

2.4.1 Samfelld hvíld

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Á skipulegum vaktaskiptum er þó heimilt að stytta hvíldartíma í allt að 8 klst. sbr. þó bókun vegna a. og d. liðar 13. gr. í samningi ASÍ, BHM, BSRB og KÍ og samninganefndar ríkisins, Reykjavíkurborgar og Launanefndar sveitarfélaga frá 23. janúar 1997, um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma. Verði því við komið, skal dagleg hvíld ná til tímabilsins milli kl. 23:00 og 06:00.

Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að vinnutími fari umfram 13 klst.

2.4.2 Lenging vinnulotu

Við sérstakar aðstæður, þegar bjarga þarf verðmætum eða þegar almannaeið krefst þess og halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu, má lengja vinnulotu í allt að 16 klst. og skal þá veita undantekningarlaust 11

klst. hvíld í beinu framhaldi af vinnunni án skerðingar á rétti til dagvinnulauna auk álags.

Í þeim tilvikum að sérstakar ástæður gera það óhjákvæmilegt að víkja frá daglegum hvíldartíma, gildir eftirfarandi: Séu starfsmenn sérstaklega beðnir að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð, er heimilt að fresta hvíldinni og veita síðar þannig að frítökuréttur, 1,5 klst. (dagvinna), safnist upp fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út 0,5 klst. (í dagvinnu) af frítökuréttinum, óski starfsmaður þess. Í öllum tilfellum er óheimilt að skerða 8 klst. samfellda hvíld.

Vinni starfsmaður það lengi á undan frídegi eða helgi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags, skal fara með það á sama hátt.

Komi starfsmaður til yfirvinnu á frídegi eða helgi, greiðist yfirvinnukaup fyrir unninn tíma án frekari aukagreiðslna af þessum sökum.

Uppsafnaður frítökuréttur skv. framangreindu skal koma fram á launaseðli og veittur í hálfum og heilum dögum utan annatíma í starfsemi stofnunar í samráði við starfsmenn enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. 4 klst. Við starfslok skal ónýttur frítökuréttur starfsmanns gerður upp og teljast hluti ráðningartíma.

2.4.3 Vikulegur frídagur

Á hverju 7 daga tímabili skal starfsmaður hafa a.m.k. 1 vikulegan frídag sem tengist daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi.

2.4.4 Frestun á vikulegum frídegi

Að svo miklu leyti sem því verður við komið, skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi og að svo miklu leyti sem því verður við komið, skulu allir þeir sem starfa hjá sömu stofnun eða á sama fasta vinnustað, fá frí á þeim degi. Þó má stofnun með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum frídegi þar sem sérstakar ástæður gera slík frávik nauðsynleg.

2.4.5 Hlé

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en 6 klst. Kaffi- og matarhlé teljast hlé í þessu sambandi.

2.4.6 Gildissvið

Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ, BHM, BSRB og KÍ og samninganefnda ríkisins, Reykjavíkurborgar og launaneðndar sveitarfélaga frá 23. janúar 1997, um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma og fylgir samningi þessum sem fylgiskjal og telst hluti hans. Framangreind ákvæði eru til fyllingar 13. gr. þess samnings. (Sjá einnig fylgiskjal 2 um vinnutímasamninginn).

2.5 KENNSLA Í DAGVINNU

2.5.1 Kennsla í dagvinnu

Kennsla kennara í dagvinnu í fullu starfi er 26 kennslustundir á viku í 37 vikur. Miðað er við að hver kennslustund sé 40 mínútur. Skólastjóra er þó heimilt að fela kennara allt að 30 kennslustundir á viku með samþykki hans enda sé þá létt á vinnuskyldu kennarans að öðru leyti.

Kennari á rétt á því að halda óbreyttri kennsluviðmiðun og kenna áfram 28 stundir /27 stundir á viku. Öll kennsla umfram kennsluskyldu (26

kennslustundir) greiðist sem yfirvinna. Kennari skal ár hvert tilkynna í síðasta lagi 1. apríl um ákvörðun sína í þessu efni vegna komandi skólaárs.

Fela má kennara forfallakennslu án aukagreiðslu, t.d. vegna þess að nemendur sem hann átti að kenna eru í ferðalagi, allt að fjölda þeirra kennslustunda sem hann átti að kenna þann daginn.

Þrátt fyrir ákvæði 3. málsgreinar um að öll kennsla umfram kennsluskyldu (26) skuli greidd sem yfirvinna, á það ekki við ef skólastjóri og kennari koma sér saman um aukna kennslu gegn skerðingu annara starfa samanber 2. málsgrein.

2.5.1.1 Lækkun hámarkskennslu í dagvinnu

Hámarkskennsla nýliða í dagvinnu fyrsta árið í starfi lækkar um eina kennslustund á viku. Nýliði telst sá sem ekki hefur verið á föstum mánaðarlaunum í a.m.k. hálfu starfi við kennslu eitt ár eða lengur einhvern tíma á síðustu fimm árum.

2.5.2 Lækkun hámarkskennslu í dagvinnu vegna starfs- og lífaldurs

2.5.2.1 Lækkun hámarkskennslu í dagvinnu við 55 og 60 ára aldur

Kennari sem nær 55 ára aldri á skólaárinu (skólaár miðast við upphaf ráðningartíma viðkomandi kennara) og hefur 10 ára kennsluferil að baki á rétt á því að minnka kennslupátt starfsins í sem nemur 24 kest/viku gegn því að taka að sér önnur störf við skólann eða skóla sveitarfélagsins sem nemur 2 klst/viku umfram þann grunn sem kennara með 26 kest/viku ber að skila í önnur störf undir verkstjórn skólastjóra. Kennsluyfirvinna telst frá og með 25. kennslustund.

Með sama hætti gildir að kennari sem nær 60 ára aldri á skólaárinu og hefur 10 ára kennsluferil að baki á rétt á því að minnka kennslupátt starfsins í sem nemur 19 kest/viku gegn því að taka að sér önnur störf við skólann eða skóla sveitarfélagsins sem nemur 5 klst/viku umfram þann grunn sem kennara með 26 kest/viku ber að skila í önnur störf undir verkstjórn skólastjóra. Sá tími sem á vantar að fullri vinnuskyldu sé náð (2 klst) telst til óbundinnar viðveru í skólanum til ráðgjafar/handleiðslu og er ekki undir sérstakri verkstjórn skólastjóra. Kennsluyfirvinna telst frá og með 20. kennslustund.

2.5.3 Eining í kennslu, skilgreining

Hámarkskennsla í dagvinnu skv. 2.5.1 - 2.5.2 er miðuð við 40 mínútna kennslustundir. Séu kennslustundir lengri eða styttri en 40 mínútur, breytist einingafjöldi kennslustunda hlutfallslega.

2.5.4 Kennslustund

Hver 40 mínútna kennslustund í grunnskóla telst 1,0 eining. Fyrir kennara með fulla kennsluskyldu, 26 kennslustundir á viku, er undirbúningstími 10,67 klukkustundir á viku. Skólastjóri metur í samráði við hvern kennara hvort þörf sé fyrir rýmri undirbúningstíma. Ákvarði skólastjóri í samráði við kennara viðvarandi aukinn undirbúningstíma skerðir það verkstjórnartímann og/eða minnkar kennsluskylduna sem því nemur.

Greiða skal 50% álag á hverja kennslustund í fjarkennslu.

Þeir kennarar sem kenna tónmennt og voru í starfi við undirritun og gildistöku kjarasamnings 1. ágúst 2001 og notið hafa álags á kennslu (1,15 einingar) halda því álagi á meðan þeir gegna óbreyttri stöðu hjá sama vinnuveitanda (þ.e. starfa samfellt við sama skóla).

Samstarfsnefnd staðfestir að kórstjórn krefst undirbúnings með sama hætti og kennsla (Samstarfsnefnd 21. apríl 2001)

2.5.5 Vinnuskýrsla

Vinnuskýrslan greinir frá skipulagningu vikulegrar vinnuskyldu kennara undir verkstjórn skólastjóra (42,86 -10,67 klst/viku m.v. fullt starf og 26 kest kennsluskyldu á 37 vikna starfstíma skóla) og rammar þannig af daglega viðveru kennara í skóla. Vinnuskýrslan rammar einnig af töflusetta yfirvinnu. Skólastjóra er heimilt að færa til störf innan daglegs vinnuramma, sbr. kjarasamning, greinar 2.1.6.1 og 2.1.6.2. Breytingar á vinnurammanum/vinnuskýrslu er einungis hægt að gera með samþykki beggja eða uppsögn ráðningar með lögmætum uppsagnarfresti.

3 MATAR- OG KAFFITÍMAR, FÆÐI OG MÖTUNEYTI

3.1 MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI

3.1.1 Matartími, tímasetning og lengd

Matartími, 30 mínútur, skal vera á tímabilinu kl. 11:30-13:30, og telst hann eigi til vinnutíma.

3.1.2 Matartími lengdur, stytur eða felldur niður

Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi skóla- stjóra og þeirra kennara, sem málið varðar.

3.1.3 Matartíma breytt, áhrif á dagvinnutímabil

Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt skv. 3.1.2, lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengri skv. 3.1.2, telst lengingin ekki til vinnutímans.

3.1.4 Kaffitímar, lengd þeirra

Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffitímar, 15 mínútur og 20 mínútur, og teljast þeir til vinnutíma.

3.1.5 Kaffitími lengdur, stytur eða felldur niður

Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

3.1.6 Kaffitímar kennara, lengd og tímasetning

Kaffitímar kennara skulu vera 20 mínútur árdegis alla daga vikunnar og 15 mínútur síðdegis í þeim skólum, sem starfa a.m.k. 3 heilar kennslustundir eftir kl. 13:00.

3.2 MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU

3.2.1 Matartími í yfirvinnu

Sé unnin yfirvinna, skulu matartímar vera 1 klst. kl. 19:00-20:00 að kvöldi, kl. 03:00-04:00 að nóttu og á tímabilinu kl. 11:30-13:30 á frídögum skv. 2.3.2. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.

3.2.2 Kaffitími í yfirvinnu

Sé unnin yfirvinna eða aukavakt, skulu kaffitímar vera kl. 21:00-21:20, kl. 00:00-00:20, kl. 05:40-06:00 og kl. 07:45-08:00. Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08:00-17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

3.3 VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM.

3.3.1 Matartími skertur, greidd yfirvinna

Verði því ekki við komið að veita starfsmanni fullan matartíma á dagvinnutímabili, eins og samningur þessi mælir fyrir um skv. 3.1, skal matartíminn greiddur að þeim hluta sem yfirvinna. Sjá grein 2.3.8.

3.3.2 Matar- og kaffitímar sem unnir eru á yfirvinnutíma

Matar- og kaffitímar á yfirvinnutímabili, sem unnir eru, greiðast sem viðbót við yfirvinnutíma og auk þess kaffitímar í yfirvinnu, sé unnið að fremri mörkum þeirra.

3.4 FÆÐI OG MÖTUNEYTI

3.4.1 Matur á vinnustað

Starfsmenn, sem eru við störf á föstum vinnustað, skulu hafa aðgang að matstofu, eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki, þar sem hægt er að bera fram heitan eða kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Húsakynni skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins en annar rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi stofnun. Starfsmenn skulu eiga þess kost að fá upplýsingar um efnisverð matar þegar óskað er.

3.4.2 Matur fæst ekki á vinnustað

Á þeim vinnustöðum, þar sem ekki eru starfrækt mötuneyti, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti eða látinn í té útbúnaður til að flytja matinn á matstofu vinnustaðar, þannig að starfsmönnum sé flutningur matarins að kostnaðarlausu.

3.4.3 Matur keyptur af öðrum

Ef keyptur er matur hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2 skulu starfsmenn greiða kr. 520 fyrir hverja máltíð frá og með 1. janúar 2011. Upphæðin skal síðan taka breytingum 1. janúar ár hvert í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið í neyslúvísitölu með vísitölu janúarmánaðar 2011 sem grunnvísitölu (186,6 stig). Reynist kaupverð vinnuveitanda á aðkeyptum mat lægra en sem nemur þessari upphæð skal miða greiðslur starfsmanna við það.

3.4.4 Fæðispeningar greiddir

Starfsmenn sem ekki njóta mataraðstöðu samkvæmt greinum 3.4.1 - 3.4.3. skulu fá það bætt með fæðispeningum, sem nema kr. 336,94 fyrir hvern vinnuskyldudag, enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði:

- Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
- Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 að frádregnu matarhléi.
- Matarhlé sé aðeins 1 kennslustund .

Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið (01) í neyslúvísitölu með vísitölu janúarmánaðar 2011 sem grunnvísitölu (186,6 stig).

3.4.5 Undanþága frá greiðsluskyldu

Þeir kennarar sem gert er skylt að matast með nemendum samhliða gæslu og aðstoðarstörfum eru undanþegnir greiðsluskyldu fyrir þær máltíðir.

4 ORLOF

4.1 LENGÐ ORLOFS

4.1.1 Lágmarksorlof

Lágmarksorlof skal vera 192 vinnuskyldustundir miðað við fullt ársstarf. Starfsmaður, sem unnið hefur hluta af fullu starfi eða hluta úr ári, skal fá orlof 16 vinnuskyldustundir fyrir fullt mánaðarstarf. Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof, skal hann fá óbyggjandi upplýsingar um, hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu, og skal þá að jafnaði miða við, að varðskrá haldist óbreytt.

4.1.2 Lenging orlofs

Starfsmaður, sem náð hefur 30 ára aldri á því almanaksári, sem tímabil sumarorlofs tilheyrir, fær að auki orlof, sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu. Við 38 ára aldur enn að auki orlof, sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu. Starfsaldur til orlofs skal reiknaður eftir sömu reglum og starfsaldur til launa.

4.2 ORLOFSFÉ

4.2.1 Orlofslaun

Starfsmaður skal fá 10,17% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur skv. samningi þessum. Við 30 ára aldur skal hann fá 11,59%. Við 38 ára aldur skal hann fá 13,04%.

4.3 ORLOFSÁRIÐ

Orlofsárið er frá 1. maí til 30. apríl.

4.4 SUMARORLOFSTÍMABIL

4.4.1 Tímabil sumarorlofs

Tímabil sumarorlofs er frá 15. maí til 30. september.

4.4.2 Réttur til sumarorlofs

Starfsmaður á rétt á að fá 160 vinnuskyldustunda orlof sitt á sumarorlofstímabilinu og allt að fullu orlofi á sama tíma, verði því við komið vegna starfa stofnunarinnar.

4.4.3 Lenging utan sumarorlofstíma

Sé orlof eða hluti orlofs tekið eftir að sumarorlofstímabili lýkur, skal sá hluti orlofsins lengjast um fjórðung. Sama gildir um orlof, sem tekið er fyrir sumarorlofstímabil, skv. beiðni stofnunar.

4.5 ÁKVÖRÐUN ORLOFS

Yfirmaður ákveður í samráði við starfsmenn, hvenær orlof skuli veitt. Honum er skylt að verða við óskum starfsmanna um, hvenær orlof skuli veitt og skal það veitt á sumarorlofstíma, sé þess óskað af hálfu starfsmanns og því verður við komið vegna starfa stofnunarinnar. Yfirmaður skal að lokinni könnun á vilja

starfsmanna tilkynna svo fljótt sem unnt er og í síðasta lagi mánuði fyrir byrjun orlofs, hvenær orlof skuli hefjast, nema sérstakar ástæður hamli.

4.6 VEIKINDI Í ORLOFI

4.6.1 Veikindi ekki hluti orlofs

Veikist starfsmaður í orlofi, telst sá tími, sem veikindum nemur, ekki til orlofs, enda tilkynni hann veikindin svo fljótt sem auðið er og sanni með læknisvottorði, að hann geti ekki notið orlofs. Starfsmaður sem veikist erlendis verður að vera við því búinn að þurfa að sanna veikindi sín með læknisvottorði.

4.6.2 Veikindi utan starfstíma skóla

Nái starfsmaður vegna veikinda ekki að nýta orlofsrétt sinn (24, 27 eða 30 daga) á tímabilinu 15. júní til 15. ágúst telst það sem á vantar veikindi í orlofi. Veikindi skulu skýlaust sönnuð sbr. ákvæði 4.6.1.

4.7 FRESTUN ORLOFS

4.7.1 Starfsmaður frestar orlofi

Nú tekur starfsmaður ekki orlof eitthvert ár, og á hann þá rétt á, með samþykki yfirmanns, að leggja saman orlof þess árs og hins næsta til orlofstöku síðara árið.

4.7.2 Orlofi frestað að beiðni yfirmanns

Nú tekur starfsmaður ekki orlof eða hluta af orlofi skv. beiðni yfirmanns síns og geymist þá orlofið til næsta árs, ella ber honum þá yfirvinnukaup fyrir starf sitt þann tíma. Annars er starfsmönnum óheimilt að taka vinnu í stað orlofs í starfsgrein sinni.

4.8 ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR

Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

4.9 ORLOFSSJÓÐUR

Launagreiðandi greiðir sérstakt gjald í Orlofssjóð KÍ. Gjald þetta skal nema 0,25% af fullum launum starfsmanns. Gjald þetta skal greiða mánaðarlega eftir á skv. útreikningum launagreiðanda.

5 FERÐIR OG GISTING

5.1 FERÐAKOSTNAÐUR SAMKVÆMT REIKNINGI

5.1.1 Ferðakostnaður vegna ferða innanlands

Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum sveitarfélags skal greiðast eftir reikningi, enda fylgi fullnægjandi frumgögn. Sama gildir, ef hluti vinnudags er unninn svo langt frá föstum vinnustað, að starfsmaður þarf að kaupa sér fæði utan heimilis eða fasts vinnustaðar.

5.1.2 Ferðakostnaður, áætlaður og greiddur fyrirfram

Starfsmenn skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.

5.1.3 Ferðakostnaður, uppgjör

Um uppgjör ferðakostnaðar, þar með talið akstursgjald, fer eftir sömu reglum og um uppgjör yfirvinnu.

5.2 DAGPENINGAR INNANLANDS

5.2.1 Gisti- og fæðiskostnaður, dagpeningar

Greiða skal gisti- og fæðiskostnað með dagpeningum, sé um það samkomulag eða ekki unnt að leggja fram reikninga. Upphæð dagpeninga fer eftir ákvörðunum ferðakostnaðarnefndar ríkisins hverju sinni.

5.3 GREIÐSLUHÁTTUR

Fyrirfram skal af stofnun og starfsmanni ákveðið, hvaða háttur á greiðslu ferðakostnaðar skal viðhafður hverju sinni.

5.4 AKSTUR TIL OG FRÁ VINNU

Vinni starfsmaður fjarri leiðum almenningssvagna, skal sjá honum fyrir ferðum til og frá vinnustað eða greiða honum ferðakostnað. Slíkar ferðir teljast til vinnutíma, að því er nemur flutningstíma frá mörkum næsta aðalíbúðarsvæðis til vinnustaðar.

Þetta ákvæði á aðeins við í þeim tilvikum að starfsmaður þarf að sækja vinnu annað en á sinn skilgreinda vinnustað.

5.5 FARGJÖLD ERLENDIS

Fargjöld á ferðalögum erlendis skulu greiðast eftir reikningi, enda fylgi ávallt farseðlar.

5.6 DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS

5.6.1 Ferðakostnaður erlendis, dagpeningar

Annar ferðakostnaður á ferðalögum erlendis greiðist með dagpeningum. Upphæð dagpeninga fer eftir ákvörðunum ferðakostnaðarnefndar ríkisins hverju sinni.

5.6.2 Dagpeningar á ferðum erlendis, hvað greiða á

Af dagpeningum á ferðalögum erlendis ber að greiða allan venjulegan ferðakostnað annan en fargjöld, svo sem kostnað vegna ferða að og frá flugvöllum, fæði, húsnæði, minni háttar risnu, hvers konar persónuleg útgjöld.

5.7 DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O.FL.

Dagpeningar vegna námskeiða, þjálfunar- og eftirlitsstarfa skulu ákveðnir af ferðakostnaðarnefnd ríkisins. Upphæð dagpeninga fer eftir ákvörðunum ferðakostnaðarnefndar ríkisins hverju sinni.

5.8 KOSTNAÐUR VIÐ NÁMSKEIÐ

Starfsmenn er sækja starfstengd námskeið með samþykki yfirmanns skulu fá greidd fargjöld að og frá námskeiðsstað, og að auki fulla dagpeninga ríkisstarfsmanna á ferðalögum innanlands, sé starfsmönnum, sem gista þurfa á námskeiðsstað, ekki séð fyrir gistingu og fæði með öðrum hætti.

5.9 KOSTNAÐUR VEGNA FERÐA MILLI VINNUSTÖÐVA

Inni kennari daglega vinnuskyldu sína af hendi á fleiri en einni vinnustöð hjá sama vinnuveitanda skal vinnuveitandi sjá honum fyrir ferðum á milli vinnustöðva eða semja við hann um greiðslur fyrir afnot af einkabifreið. Upphæð greiðslna vegna þessa fer eftir ákvörðunum ferðakostnaðarnefndar ríkisins hverju sinni.

6 AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR

6.1 UM VINNUSTAÐI OG RÉTT STARFSMANNA

Vinnustaður skal þannig úr garði gerður að þar sé gætt öryggis, góðs aðbúnaðar og hollustuhátta sbr. lög nr. 46/1980.

Allir starfsmenn skulu njóta réttinda skv. lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og reglugerðum settum á grundvelli laganna.

6.2 LYF OG SJÚKRAGÖGN

Algengustu lyf og sjúkragögn skulu vera fyrir hendi á vinnustað til nota við fyrstu aðgerð í slysatilfellum. Lyf og sjúkragögn skulu vera í vörslu og á ábyrgð verkstjóra og trúnaðarmanna.

6.3 ÖRYGGISEFTIRLIT

6.3.1 Öryggisbúnaður

Á vinnustöðum skal vera fyrir hendi til afnota tæki og öryggisbúnaður, sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan.

6.3.2 Öryggistrúnaðarmenn

Skipa skal öryggisverði, öryggistrúnaðarmenn og öryggisnefndir í samræmi við II. kafla laga nr. 46/1980.

6.4 SLYSAHÆTTA

Varast skal eftir föngum, að starfsmaður sé einn við störf, þar sem slysaþætta er mikil. Um þetta atriði skal semja, þar sem það á við.

6.5 TILKYNNINGASKYLDA UM VINNUSLYS

6.5.1 Komi fyrir slys eða eitrun á vinnustað skal skólastjóri tilkynna það til lögreglu eða Neyðarlínu og Vinnueftirlits ríkisins símleiðis eða með öðrum hætti svo fljótt sem verða má og eigi síðar en innan sólarhrings.

6.5.2 Launagreiðandi skal einnig tilkynna Sjúkratryggingum Íslands, um slys sem verða á vinnustað eða beinni leið til eða frá vinnu, á sérstökum eyðublöðum sem þar fást. Á meðan starfsmaður fær greidd slysalaun frá launagreiðanda af völdum óvinnufærni, fær launagreiðandi greidda slysadagpeninga frá Sjúkratryggingum Íslands.

7 TRYGGINGAR

7.1 SLYSATRYGGINGAR

7.1.1 Sólarhringstrygging

Starfsmenn skulu slysatryggðir allan sólarhringinn fyrir 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 sérstakar reglur, annars vegar hvað varðar ríkisstarfsmenn nr. 30/1990 og nr. 31/1990 sem fjármálaráðherra hefur sett og hins vegar hvað varðar borgarstarfsmenn reglur, nr. sl.1/90 og nr. sl.-2/90 samþykktar af borgarráði þann 5. júní 1990.

7.1.2 Dánarslysabætur

Dánarslysabætur eru:

1. Ef hinn látni var ógiftur og lætur ekki eftir sig barn undir 18 ára aldri og hefur ekki séð fyrir foreldri eða foreldrum, 67 ára og eldri:

vegna slyss utan starfs	831.245 kr.
vegna slyss í starfi	831.245 kr.

Rétthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.

2. Ef hinn látni var ógiftur en lætur eftir sig barn (börn) undir 18 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum, 67 ára og eldri:

vegna slyss utan starfs	2.546.294 kr.
vegna slyss í starfi	6.086.715 kr.

Rétthafar þessara dánarbóta eru foreldrar og börn. Taki báðir þessir aðilar bætur, rennur 1/3 hluti bóta til foreldra en 2/3 hlutar bóta skiptast milli barna að jöfnu.

3. Ef hinn látni var í hjúskap eða í sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar og sem staðið hefur a.m.k. í 2 ár samfellt fyrir andlát hans, skulu bætur til maka eða sambúðaraðila vera:

vegna slyss utan starfs	3.483.290 kr.
vegna slyss í starfi	9.933.212 kr.

Rétthafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðaraðili

4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn undir 18 ára aldri, til hvers barns:

vegna slyss utan starfs	831.245 kr.
vegna slyss í starfi	1.986.414 kr.

Stundi barn hins látna á aldrinum 18-25 ára nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. sex mánuði ársins er hinn tryggði andast, á það sama rétt til bóta.

Rétthafar dánarbóta þessara eru viðkomandi börn. Bætur greiðast til fjárhaldsmanns ófjárráða barns.

5. Með börnum í 2. og 4. tölulið er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpborn, börn sambúðaraðila og fósturbörn, sem hinn látni var framfærsluskyldur við sbr. 53. gr. barnalaga nr. 76/2003.
6. Bætur greiðast aðeins skv. einum af töluliðum 1, 2 eða 3. Til viðbótar við bætur skv. 2. og 3. tölulið geta komið bætur skv. 4. tölulið.

7.2 TRYGGINGARFJÁRHÆÐIR VEGNA VARANLEGRAR ÖRORKU ERU:

Vegna slyss utan starfs 6.695.850 kr.
 Vegna slyss í starfi 17.665.648 kr.

Bætur greiðast í hlutfalli við tryggingarfjárhæðirnar, þó þannig að hvert örorkustig frá 26-50% vegur tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% vegur þrefalt.

7.2.1 Vísitölubinding

Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs í apríl 2011, 374,1 stig. (Sbr. samkomulag dags. 22.12.2004 og viðbótarsamkomulag dags. 20.10.2005).

7.2.2 Bætur á móti skaðabótum

Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart vátryggða, skulu slysabætur skv. slysatryggingum þessum koma að fullu til frádráttar skaðabótum, er þeim kann að verða gert að greiða.

7.3 FARANGURSTRYGGING

Um farangurstryggingar starfsmanna gilda "Reglur um farangurstryggingar starfsmanna á ferðalögum á vegum ríkisins" nr. 281/1988.

7.4 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. Náist ekki samkomulag, skal farið skv. mati eins fulltrúa frá hvorum aðila kjarasamningsins. 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.

7.5 SLYS Á VINNUSTAÐ

Bæta skal starfsmanni þau útgjöld, sem starfsmaður kann að verða fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 27. gr. laga nr. 117/1993 um almannatryggingar.

8 VERKFÆRI OG VINNUFÖT

8.1 VERKFÆRI

Starfsmönnum er ekki skylt að leggja sér til verkfæri, nema svo sé sérstaklega um samið.

8.2 HLÍÐARFÖT

8.2.1 Lögð til hlífðarföt

Þar sem sérstök hlífðarföt eru nauðsynleg, t.d. vinnusloppar, skal starfsmönnum séð fyrir slíkum fatnaði þeim að kostnaðarlausu. Sama gildir um hlífðarföt vegna óþrífalegra starfa og starfa sem hafa óvenjulegt fataslit í för með sér.

8.2.2 Hreinsun á fatnaði

Hreinsun á fatnaði skv. 8.2.1 skal látin í té starfsmanni að kostnaðarlausu tvisvar á ári. Meiri háttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af launagreiðanda. Starfsmenn skulu fara vel og samviskusamlega með vinnufatnað og hlífðarföt.

9 AFLEYSINGAR

9.1 STAÐGENGLAR

Ekki þarf að jafnaði að fela starfsmanni sérstaklega að gegna starfi yfirmanns, nema fjarvera yfirmanns vari lengur en 7 vinnudaga samfellt.

9.2 LAUNAÐ STAÐGENGILSSTARF

9.2.1 Laun eftir flokki yfirmanns

Sé aðalstarf starfsmannsins launað sem staðgengilsstarf yfirmanns, ber starfsmanninum laun eftir flokki hans, gegni hann starfi yfirmanns lengur en 4 vikur samfellt eða hafi hann gegnt starfi yfirmanns lengur en 6 vikur á hverjum 12 mánuðum. Laun eftir flokki yfirmanns greiðast einungis frá lokum nefndra fjögurra eða sex vikna.

9.2.2 Greiðsla vegna skammtímaforfalla skólastjóra

Innan fjögurra og sex vikna sbr. ofanefnda samningsgrein skulu greiddar tvær einfaldar yfirvinnustundir hvern virkan dag sem skólastjóri er forfallaður. Greiðsla þessi er fyrir þá aukavinnu sem af skammtímaforföllum leiðir og er óháð stærð skóla.

9.3 AÐRIR STAÐGENGLAR

Starfsmaður, sem ekki er í stöðu staðgengils yfirmanns, en er falið að gegna störfum yfirmanns í forföllum hans eða störfum annars hærra launaðs starfsmanns, skal taka laun eftir launaflokki hins forfallaða starfsmanns þann tíma, er hann gegnir starfi hans.

10 STARFSÞRÓUN OG SÍMENNTUN

Starfsmaður ber ábyrgð á að viðhalda þekkingu sinni og færni með þátttöku á ráðstefnum, sí- og endurmenntunarnámskeiðum, viðurkenndu framhaldsnámi og með eigin starfsþróunaráætlun. (Sjá einnig lög um grunnskóla nr. 91/2008 og reglur námsleyfasjóðs grunnskólakennara og skólastjórnenda grunnskóla.)

10.1 STARFSÞRÓUNARSAMTÖL

Gert er ráð fyrir að grunnskóli setji fram starfsþróunaráætlun fyrir starfsmenn sína árlega til að tryggja eðlilega starfsþróun og símenntun starfsmanna.

Starfsmaður á rétt á starfsþróunarsamtali árlega þar sem farið er yfir starfslýsingu, frammistöðu, markmið og hugsanlegar breytingar á störfum og rætt um starfið, væntingar, samstarf, samráð og starfsanda á vinnustað. Þá skulu einnig ræddar þarfir og óskir starfsmanns til þjálfunar og fræðslu.

10.2 STARFSÞRÓUNARÁÆTLUN OG SÍMENNTUN

Það er jafnt á ábyrgð starfsmanns og skólastjóra að bæta fagþekkingu og aðra sérþekkingu sem nauðsynleg er í starfi. Símenntun kennara skal vera í samræmi við starfsþróunaráætlun skólans og þær áherslur sem eru á hverjum tíma í umbótastarfi skóla. Skólastjóri getur ákveðið að einstakir kennarar eða kennarahópar sækji skilgreinda fræðslu. Með sveigjanlegu upphafi og lokum skólastarfs má skapa svigrúm til að kennarar geti sótt símenntun í auknu mæli á starfstíma skóla. Símenntun/undirbúningur utan starfstíma skóla skal vera í samræmi við starfsþróunaráætlun skóla og undir verkstjórn skólastjóra.

Tími til starfsþróunar markast af samningsbundnum 150 (126/102) klst. á ári til símenntunar og undirbúnings kennara. Starfsþróun, sem hluti af 150 (126/102) klst., er almennt ætlaður tími utan við skipulagðan starfsramma skólaársins en einnig er heimilt að koma henni við á starfstíma skóla, eftir nánara samkomulagi við kennara.

Starfsþróun kennara má skipta í tvo meginþætti: Þættir sem eru nauðsynlegir fyrir skólann annars vegar og hins vegar þættir sem kennari metur æskilega eða nauðsynlega fyrir sig til að halda sér við í starfi eða bæta við nýrri þekkingu sem nýtist í starfi.

Hverjum skóla er skylt að gera starfsþróunaráætlun og skal hún kynnt kennurum. Skólastjóri ákvarðar almenna þörf fyrir námskeið og fræðslufundi út frá stefnu skólans, áhersluatriðum næsta vetrar og/eða þróunarvinnu næsta vetur á grundvelli sjálfsmats skóla.

Kennurum er skylt að fara á námskeið sem þeim er ætlað að fara á skv. starfsþróunaráætlun skóla, enda sé hún gerð skv. ákvæðum kjarasamnings og kennurum að kostnaðarlausu.

Endanleg ákvörðun er í höndum skólastjóra.

10.3 VIÐBÓTARLAUNAFLOKKAR VEGNA KENNSLUFERILS, LÍFALDURS EÐA STARFSÞRÓUNAR

Starfsmaður sem tekur virkan þátt í starfsþróunaráætlun og viðheldur þekkingu sinni og færni fær hærri laun en ella. Þannig hækkar röðun allra starfsheita sem hér segir: Um einn launaflokk eftir 5 ára kennsluferil, annan eftir 10 ára kennsluferil og þann þriðja eftir 15 ára kennsluferil.

Þrátt fyrir ofangreint skal miða launaflokkahækkanir vegna starfsþróunar hjá kennurum sem voru í starfi 17. nóvember 2004 við eftirfarandi reglu: Einn launaflokkur við 35 ára aldur, annar við 40 ára aldur og þriðji við 45 ára aldur.

Heimilt er kennara sem var í starfi þann 17. nóvember 2004 að velja að miða við kennsluferil skv. 1. mgr.

Breyting tekur gildi næstu mánaðarmót eftir að tilkynning berst launagreiðenda.

Samtals getur greinin gefið þrjá launaflokka.

Launahækkun vegna starfsþróunar skal miðast við upphaf næsta mánaðar eftir afmælisdag eða eftir að tilskildum kennsluferli er náð nema skólastjóri hafi tilkynnt launagreiðanda að viðkomandi hafi ekki uppfyllt skyldur sínar í samræmi við endurmenntunaráætlun. Kennari ber ábyrgð á að upplýsingar um kennsluferil berist skóla.

10.4 LAUNALAUST LEYFI

Starfsmaður skal eiga rétt á launalausum leyfi í hæfilegan tíma, ef honum býðst tækifæri og/eða styrkur til að vinna að tilteknu verkefni tengdu starfi hans. Slíkt leyfi skal tekið í samráði við skólayfirvöld.

10.5 NÁMSKEIÐ, SEM SKIPULÖGÐ ERU AF FRÆÐSLUYFIRVÖLDUM

Námskeið, sem skipulögð eru af fræðsluyfirvöldum sveitarfélaga, skulu ekki haldin í júlímánuði.

10.6 VERKEFNA- OG NÁMSSTYRKJASJÓÐUR FG OG SÍ

10.6.1 Verkefna- og námsstyrkjasjóður FG og SÍ

Sérstakur sjóður skal stuðla að auknum rannsóknum og þróunarstarfi í skólum svo og endurmenntun kennara innan FG og SÍ. Úr sjóðnum verði úthlutað til félagsmanna, einstaklinga eða hópa skv. reglum sem aðilar hafa sett í sameiningu. Sjóðurinn greiði m.a. styrki til rannsókna- og þróunarverkefna, námskeiðsgjöld, ferða- og dvalarstyrki, styrki vegna námskeiða sem FG og SÍ standa fyrir, þóknun fyrir umfangsmikil verkefni og laun á námsleyfistíma. Launagreiðandi greiðir mánaðarlega framlag í sjóðinn sem nemur 1,72% af föstum dagvinnulaunum félagsmanna í FG og SÍ (KÍ). Starfsmaður, sem fer í námsleyfi skv. reglum sjóðsins, haldi ráðningu og ráðningartengdum réttindum. Semja má um aðra ráðstöfun þess fjármagns, sem hér um ræðir, enda leiði það ekki af sér aukinn kostnað fyrir launagreiðenda.

Þeir félagsmenn KÍ sem aðild hafa átt að Vísindasjóði FF (áður Vísindasjóði HÍK) og starfsmenntunarsjóði skulu þrátt fyrir 10.3.1 eiga rétt á því að Verkefnasjóður FG og SÍ skili iðgjöldum þeirra áfram til nefndra sjóða.

11 SAMSTARFSNEFND

11.1 SAMSTARFSNEFND

Samstarfsnefnd, skipuð tveimur fulltrúum frá hvorum aðila, skal fjalla um ágreining, sem upp kann að koma, út af samningi þessum.

12 LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD, IÐGJALDAGREIÐSLUR

12.1 LAUNASEÐILL OG FÉLAGSGJÖLD

12.1.1 Launaseðill

Við greiðslu launa til starfsmanns á hann rétt á að fá launaseðil merktan nafni sínu og starfsheiti skv. kjarasamningi. Á launaseðli skulu tilgreind föst laun starfsmanns það tímabil, sem greiðslan tekur til, launaflokkur, fjöldi yfirvinnustunda og sundurliðun einstakra tekna og frádráttarliða, sem leiða til útgreiddrar launafjárhæðar.

12.1.2 Félagsgjöld

Launagreiðandi innheimtir félagsgjöld fyrir stéttarfélögin, sé þess óskað. Skal það afhenda lista eða gögn um þá, sem gjaldskyldir eru, með þeim upplýsingum, sem nauðsyn krefur. Félagsgjöld skulu innheimt mánaðarlega og skilað til félaganna fyrir 20. sama mánaðar. Innheimtu má þó haga með öðrum hætti en hér er ákveðið, ef um það er samkomulag.

12.1.3 Lífeyrissjóður

Starfsmenn sem heyra undir samning þennan skulu eiga aðild að Lífeyrissjóði starfsmanna ríkisins. Um iðgjald starfsmanns, mótframlag launagreiðanda og annað fer eftir þeim lögum sem um sjóðinn gilda. Nýti starfsmaður lögbundinn rétt sinn til séreignarsparnaðar, greiðir sveitarfélag mótframlag til jafns á móti séreignarlífeyrissparnaði starfsmanns, allt að 2%.

Ofangreind málsgrein um aðild að Lífeyrissjóði starfsmanna ríkisins á ekki við um stundakennara á stundakennslutaxta og starfsmenn á tímakaupi.

12.1.4 Sjúkrasjóður KÍ

Iðgjald launagreiðanda skal nema 0,55% af heildarlaunum starfsmanna. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftirá skv. útreikningi launagreiðanda.

12.1.5 VIRK Starfsendurhæfingarsjóður

Iðgjald launagreiðanda skal nema 0,13% af heildarlaunum starfsmanna. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftirá skv. útreikningi launagreiðanda.

13 RÉTTINDI Í FÆÐINGARORLOFI OG VEIKINDUM

13.1 UM TILHÖGUN FÆÐINGARORLOFS

13.1.1 Gildissvið

Kafli þessi tekur til foreldris sem er í a.m.k. 25% starfi og starfað hefur í samfelld 6 mánuði fyrir fæðingu barns síns hjá hlutaðeigandi launagreiðanda og er með gilda ráðningu við upphaf orlofsins.

13.1.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

13.1.2.1 Um uppsöfnun og vernd réttinda í fæðingarorlofi fer skv. 14. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof, þó með þeirri viðbót sem talin er upp hér á eftir.

13.1.2.2 Starfsmaður sem hefur töku fæðingarorlofs telst skv. framangreindu vera leystur undan vinnuskyldu á meðan á fæðingarorlofi hans stendur, sbr. 29. gr. framangreindra laga.

Starfsmaður sem er í fæðingarorlofi nýtur réttinda til greiðslu sumarorlofs, persónu- og orlofsuppbótar. Starfsmaður er áfram í þeim lífeyrissjóði(um) sem hann hefur tilheyrt sem starfsmaður launagreiðanda, en launagreiðandi ber ábyrgð á réttindaávinnslu starfsmanns í b-deild Lífeyrissjóðs starfsmanna ríkisins og í sambærilegum lífeyrissjóðum sveitarfélaga.

13.1.2.3 Starfsmaður sem nýtur fyrirframgreiðslu launa skal eiga rétt til fyrirframgreiðslu frá launagreiðanda þann mánuð sem hann hefur töku fæðingarorlofs og fellur sá réttur niður þann mánuð sem hann kemur til baka úr fæðingarorlofi.

13.2 RÉTTUR STARFSMANNS VEGNA VEIKINDA OG SLYSA

13.2.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

13.2.1.1 Ef starfsmaður verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss, skal hann þegar tilkynna það yfirmanni sínum 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.

13.2.1.2 Ef starfsmaður kemur ekki til starfa vegna veikinda eða slyss í meira en 5 vinnudaga samfleytt, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði. Ef um er að ræða endurteknar fjarvistir starfsmanns, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns.

13.2.1.3 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.

13.2.1.4 Skýlt 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.

- 13.2.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 13.2.1.1 - 13.2.1.5. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 13.2.1.6 Vinnuveitandi greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 27. gr. laga nr. 117/1993 um almannatryggingar.

13.2.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

- 13.2.2.1 Starfsmaður sem ráðinn er til starfa á mánaðarlaunum skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi í a.m.k. 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 13.2.2.6 - 13.2.2.7 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

Starfstími	Fjöldi daga
0- 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

Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 13.2.2.6-13.2.2.7.

Starfstími	Fjöldi daga
Eftir 12 ár í starfi	273 dagar
Eftir 18 ár í starfi	360 dagar

Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa.

- 13.2.2.2 Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu, sbr. þó gr. 13.2.2.3, eða er ráðinn skemur en 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 13.2.2.6 - 13.2.2.7 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

Á 1. mánuði í starfi	2 dagar
Á 2. mánuði í starfi	4 dagar
Á 3. mánuði í starfi	6 dagar
Eftir 3 mánuði í starfi	14 dagar
Eftir 6 mánuði í starfi	30 dagar

Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til dagvinnulauna í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 13.2.2.6-13.2.2.7.

Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa.

- 13.2.2.3 Réttur eftirlaunaþega í tímavinnu, eða annars konar vinnu, til launa vegna óvinnufærni af völdum veikinda eða slysa skal vera 1 mánuður á hverjum 12 mánuðum. Laun í veikindum skal miða við meðaltal dagvinnulauna síðustu 3 mánuði fyrir veikindi.

Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa.

- 13.2.2.4 Starfsmaður sem skilar vinnuskyldu sinni óreglubundið eða með öðrum hætti en dagvinnumaður í reglubundinni vinnu, skal teljast hafa verið fjarverandi í eina viku þegar hann hefur verið óvinnufær vegna veikinda eða slysa sem nemur vikulegri vinnuskyldu hans og hlutfallslega þegar um styttri eða lengri fjarvist vegna óvinnufærni er að ræða.
- 13.2.2.5 Við mat á ávinnsalurétti starfsmanns skv. gr. 13.2.2.1 skal auk þjónustualdurs hjá viðkomandi launagreiðanda einnig telja þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta til af almannafé, enda er átt við starfstíma á kjörum skv. lögum nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna.
- Á fyrstu 3 mánuðum samfelldrar ráðningar skal þó fyrri þjónustualdur samkvæmt þessari grein ekki metinn nema að viðkomandi starfsmaður hafi samfelldan þjónustualdur hjá framangreindum launagreiðendum í 12 mánuði eða meira.
- 13.2.2.6 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaksmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi. Í veikindum kennara skal greiða samkvæmt þeirri stundaskrá sem í gildi er eða síðast gilti miðað við upphaf veikinda hans.
- 13.2.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 13.2.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaksmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 13.2.2.6.
- Starfsmaður skóla og annarra stofnana þar sem venjuleg starfsemi liggur niðri hluta ársins, skal í stað reglu þessarar aðeins fá greidda aðra yfirvinnu en greinir í gr. 13.2.2.6 þá mánuði sem venjuleg starfsemi fer fram og skal yfirvinnustundafjöldinn ákveðinn með því að finna mánaðarlegt meðaltal þeirra tilfallandi yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 9 heilu starfsmánuði stofnunarinnar eða samsvarandi tímalengd ef starfsmánuðir eru færri eða fleiri.
- 13.2.2.8 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 13.2.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.
- 13.2.2.9 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 13.2.2.7 frá upphafi fjarvistanna.
- 13.2.2.10 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.

13.2.3 Starfshæfnisvottorð

- 13.2.3.1 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.

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 megir varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrestra.
- 13.2.4.2 Þegar 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 skv. gr. 13.2.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrestra.
- 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 lækisvottorði 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.

13.2.6 Skráning veikindadaga

- 13.2.6.1 Halda skal skrá yfir veikindadaga starfsmanns við hverja stofnun. Ef starfsmaður flyst milli starfa, skal leggja saman veikindadaga hans í báðum störfum eftir því sem við á.

13.2.7 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.

13.2.8 Veikindi barna yngri en 13 ára

- 13.2.8.1 Foreldri, eða forsjármaður barns, á rétt á að vera frá vinnu í samtals 12 vinnudaga (96 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 vaktaálag skv. reglubundinni vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum.

13.2.9 Samráðsnefnd

Setja skal á fót samráðsnefnd. Skal hún skipuð fulltrúum samningsaðila, þessur tilnefndum af hvorum aðila samkomulags þessa. Samráðsnefndin skal

fjalla um túlkun og útfærslu einstakra ákvæða um veikindarétt skv. samkomulagi þessu.

13.2.10 Ákvæði til bráðabirgða

Starfsmaður sem hefur, fyrir gildistöku samkomulags þessa, áunnið sér fleiri veikindadaga skv. áður gildandi reglum, skal halda þeim á meðan á samfelldri ráðningu stendur en um frekari ávinnslu fer skv. samkomulagi þessu.

14 RÉTTINDI OG SKYLDUR STARFSM. OG LÍFEYRISSJÓÐSAÐILD

Nýr kafli í kjarasamningnum

Nýr kafli bættist við kjarasamninginn 1. ágúst 2008 en þá féllu lög nr. 72/1996 um réttindi og skyldur kennara og skólastjórnenda grunnskóla úr gildi. Áður höfðu verið felld úr lögum nr. 86/1998, um lögverndun á starfsheiti og starfsréttindum grunnskólakennara, framhaldsskólakennara og skólastjóra, ráðningarákvæði fyrir kennara og skólastjórnendur grunnskóla.

14.1 UM AUGLÝSINGU STARFA

Öll störf skulu auglýst laus til umsóknar á opinberum vettvangi. Skal það gert með 14 daga fyrirvara að jafnaði. Þó er ekki skylt að auglýsa afleysingastörf, svo sem vegna fæðingarorlofs, námsleyfis eða veikinda, eða störf þar sem ráðning skal standa 12 mánuði eða skemur eða tímavinnustörf.

Ef sveitarfélag lítur svo á að ráða skuli í starf með uppfærslu innan starfsgreinarinnar eða frá hliðstæðum starfsgreinum er heimilt að auglýsa á þeim vettvangi einum.

Í starfsauglýsingu skal að lágmarki tilgreina:

1. Starfsheiti, kennslugrein/aldursstig nemenda og/eða eftir atvikum stutta starfslýsingu.
2. Starfshlutfall ef ekki er um fullt starf að ræða.
3. Menntunar- og hæfniskröfur sem gerðar eru til starfsmanns.
4. Viðkomandi kjarasamning og ef við á önnur starfskjör.
5. Hver veitir nánari upplýsingar um starfið.
6. Hvert umsókn á að berast.
7. Hvenær starfsmaður skuli hefja starf.
8. Hvort umsókn eigi að vera á sérstöku formi, t.d. rafrænu og/eða tilteknu eyðublaði, og ef svo er hvar sé hægt að nálgast það.
9. Kröfur um gögn - ef einhver eru - sem eiga að fylgja umsókn.
10. Umsóknarfrest.

Auglýsing á „opinberum vettvangi“ er í dagblaði sem borið er út á landsvísu eða á sérstöku vefsvæði um laus störf hjá hlutaðeigandi sveitarfélagi. Sjá einnig bókun um birtingu auglýsinga.

Sé um afleysingu í stjórnunarstarf að ræða er mælt með að starfið sé auglýst innan stofnunar eða á opinberum vettvangi.

14.2 RÁÐNING STARFSMANNA

Ráðning á að byggjast á hæfni viðkomandi til að inna starfið vel af hendi og skal sá hæfasti ganga fyrir.

Kennarar og skólastjórnendur skulu almennt ráðnir til starfa ótímabundið með gagnkvæmum uppsagnarfresti. Reynslutími er fjórir mánuðir. Heimilt er þó í undantekningartilvikum að semja í ráðningarsamningi um allt að 5 mánaða reynslutíma. Við sérstakar aðstæður er heimilt að ráða starfsmann til starfa tímabundið og er unnt að taka fram í ráðningarsamningi að segja megi slíkum samningi upp af hálfu annars hvors aðilans áður en ráðning fellur sjálfkrafa úr

gildi við lok samningstíma. Tímabundin ráðning skal þó aldrei vara samfelld lengur en í 2 ár nema verklok séu fyrirfram ákveðin.

Til þess að verða ráðinn kennari eða skólastjórnandi við grunnskóla skal umsækjandi hafa öðlast leyfi menntamálaráðherra til að nota starfsheitið grunnskólakennari. Í undantekningartilvikum er þó heimilt að ráða tímabundið til kennslustarfa, að hámarki til eins árs í senn, umsækjanda sem ekki hefur leyfisbréf til kennsluréttinda. Sækja þarf um heimild fyrir slíkri ráðningu til undanþágunefndar grunnskóla. Sjá nánar lög um lögverndun á starfsheiti og starfsréttindum grunnskólakennara, framhaldsskólakennara og skólastjóra nr. 86/1998 eða laga sem koma í stað þeirra.

Með orðalaginu „fyrirfram ákveðnum verklokum“ er átt við aðstæður þar sem verklok eru fyrirséð við upphaf ráðningar

14.3 RÁÐNINGARSAMNINGAR

Skriflegur ráðningarsamningur skal gerður við starfsmann við upphaf ráðningar.

Starfsheiti kennara í ráðningarsamningi er grunnskólakennari en grunnlaunaflokkur getur verið breytilegur frá einum tíma til annars í samræmi við starfaskilgreiningu viðkomandi hverju sinni, sbr. gr. 1.3.1. Starfaskilgreining er ákveðin fyrir upphaf hvers skólaárs með sérstökum vinnuskýrslum

14.4 FYRIRFRAMGREIDD LAUN

Starfsmaður sem ráðinn er með ótímabundinni ráðningu og starfað hefur samfelld í eitt ár hjá sveitarfélagi hefur rétt á að fá laun greidd fyrir fram óski hann þess.

Þeir starfsmenn sem eru á fyrirfram greiddum launum við gildistöku kaflans 1. ágúst 2008 eiga rétt á að halda því fyrirkomulagi. Ef þeir skipta um starf halda þeir framangreindum rétti ef ráðningin í nýja starfið er samkvæmt samningi þessum og mánuður eða skemmri tími er milli starfsloka og upphafs ráðningar.

14.5 VINNUTÍMI

Yfirmaður ákveður vinnutíma þeirra starfsmanna sem starfa hjá honum en honum ber að gera það með tilliti til ákvæða laga, ráðningarsamninga og kjarasamninga. Sjá nánar gr. 2.1.6.4 um viðverutíma, ákvörðun um dagleg mörk.

Skylt er starfsmönnum að vinna yfirvinnu sem yfirmaður telur nauðsynlega. Þó er engum starfsmanni skylt að vinna meiri yfirvinnu í viku hverri en nemur fimmtungi af umsömdum vikulegum vinnutíma. Yfirvinna skal eftir atvikum ákveðin í samráði við starfsmann.

Leitast skal við að verða við óskum starfsmanns sem vill minnka við sig vinnu af fjölskylduástæðum.

Fyrirkomulag vinnutíma kennara og skólastjórnenda grunnskóla er dagvinna. Skipulag vinnutíma kennara ræðst af sérstökum vinnuskýrslum sem gerðar eru fyrir upphaf hvers skólaárs, sbr. gr. 2.1.6.4 og 2.5.5.

14.6 BREYTINGAR Á STÖRFUM

Skýlt er starfsmanni að hlíta því að starfssvið hans sé aukið eða því breytt, enda sé það nauðsynlegt vegna skipulagsbreytingar í viðkomandi starfsgrein eða af öðrum ástæðum.

Ennfremur er honum skýlt að taka við annarri sambærilegri stöðu, enda verði föst laun hans og starfsskilyrði ekki lakari við breytinguna.

Grein þessi um breytingar á störfum á ekki við þegar starfaskilgreining grunnskólakennara breytist, sjá nánar skýringu hér að framan við ákvæðið um ráðningarsamning.

Mælt er með því að ávallt sé rætt við starfsmann og leitað eftir viðhorfum hans áður en endanleg ákvörðun um breytingu á störfum er tekin

14.7 ÖNNUR STÖRF STARFSMANNA

Áður en starfsmaður hyggst samhliða starfi sínu stofna til atvinnurekstrar, ganga í stjórn atvinnufyrirtækis eða taka við starfi í þjónustu annars aðila gegn varanlegu kaupi, ber honum að skýra yfirboðara sínum frá því áður en til þess getur komið. Innan tveggja vikna skal starfsmanni skýrt frá því, ef áðurnefnd starfsemi telst ósamrýmanleg stöðu hans og honum bannað að hafa hana með höndum.

Rétt er að banna starfsmanni slíka starfsemi, sem að ofan greinir, ef það er síðar leitt í ljós, að hún megi ekki saman fara starfi hans í þjónustu sveitarfélagsins.

14.8 ÁMINNING

Ef starfsmaður hefur sýnt í starfi sínu óstundvísi eða aðra vanrækslu, óhlýðni við löglegt boð eða bann yfirmanns síns, vankunnáttu eða óvandvirkni í starfi, hefur ekki náð fullnægjandi árangri í starfi, hefur verið ölvaður að starfi eða framkoma hans eða afhafnir í því þykja að öðru leyti ósæmilegar, óhæfilegar eða ósamrýmanlegar starfinu skal forstöðumaður stofnunar eða fyrirtækis veita honum skriflega áminningu.

Yfirmaður skal gefa starfsmanni kost á að tjá sig um meintar ávirðingar áður en ákvörðun um áminningu er tekin. Starfsmaður á rétt á því að tjá sig um tilefni áminningar í viðurvist trúnaðarmanns. Yfirmaður skal kynna honum þann rétt.

Áminning skal vera skrifleg. Í áminningu skal tilgreina tilefni hennar og þá afleiðingu að bæti starfsmaður ekki ráð sitt verði honum sagt upp. Ber að veita starfsmanni tíma og tækifæri til þess að bæta ráð sitt áður en gripið er til uppsagnar.

Ekki er skýlt að veita starfsmanni áminningu og kost á að tjá sig um ástæður uppsagnar áður en hún tekur gildi, ef tilefni uppsagnar er ekki rakið til starfsmannsins sjálfs, s.s. vegna hagræðingar í rekstri stofnunar eða fyrirtækis. Ekki er þó skýlt að veita áminningu ef uppsögn (frávikningu) má rekja til ástæðna sem raktar eru í 5. –7. mgr. gr. 14.9.

14.9 UPPSÖGN OG FRÁVIKNING

Uppsögn skal vera skrifleg og miðast við mánaðamót. Óski starfsmaður þess skal veita honum skriflegan rökstuðning fyrir ákvörðun um uppsögn. Óheimilt er að segja starfsmanni upp án málefnalegra ástæðna.

Þegar starfsmaður er ráðinn ótímabundið skal uppsagnarfrestur vera þrír mánuðir að loknum reynslutíma, nema um lengri uppsagnarfrest sé sérstaklega samið. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur á reynslutíma skal vera einn mánuður. Sömu reglur um uppsagnarfresti gilda um tímabundnar ráðningar.

Sé starfsmanni sagt upp eftir a.m.k. 10 ára samfellt starf hjá skóla/skólum sveitarfélags, er uppsagnarfrestur 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara.

Ef fyrirhugað er að segja starfsmanni upp störfum vegna ávirðinga þá þarf uppsögnin að grundvallast á skriflegri áminningu samkvæmt gr. 14.8.

Starfsmanni skal þó víkja úr starfi fyrirvaralaust ef hann hefur verið sviptur með fullnaðardómi rétti til að gegna því starfi. Nú hefur starfsmaður verið sviptur þeim rétti með dómi í héraði og skal þá sveitarstjórn ákveða hvort það ákvæði dómsins skuli þegar koma til framkvæmda eða fresta því þar til ráðið verður hvort honum skuli skjóta til æðra dóms eða þar til úrlausn æðra dóms er fengin, enda hafi dómurinn ekki að geyma ákvæði um þetta atriði.

Starfsmanni skal og víkja úr starfi fyrirvaralaust ef hann hefur játað að hafa gerst sekur um refsiverða háttsemi, sem ætla má að hefði í för með sér sviptingu réttinda skv. 68. gr. almennra hegningarlaga. Það sama gildir ef viðkomandi er sannur að slíkri háttsemi.

Starfsmanni skal og víkja úr starfi fyrirvaralaust verði hann uppvís að grófu broti í starfi eða liggur undir rökstuddum grun um refsiverða háttsemi sem ætla má að hefði í för með sér sviptingu réttinda skv. 68. gr. almennra hegningarlaga, enda valdi viðvera hans á vinnustað áframhaldandi skaða fyrir starfseminu, aðra starfsmenn eða viðskiptavinum. Fulltrúa stéttarfélags starfsmanns skal veittur kostur á að kynna sér slík mál áður en ákvörðun er tekin.

Yfirmaður skal gefa starfsmanni kost á að tjá sig um meintar ávirðingar áður en ákvörðun um fyrirvaralausn frávikningu er tekin. Starfsmaður á rétt á því að tjá sig um tilefni frávikningar í viðurvist trúnaðarmanns. Yfirmaður skal kynna honum þann rétt.

14.10 STARFSLOK VEGNA ALDURS

Starfsmaður lætur af starfi þegar hann er fullra 70 ára að aldri án sérstakrar uppsagnar. Kennara er þó heimilt að halda mánaðarlaunaráðningu út það skólaár sem hann verður sjötugur á. Skólaár miðast við upphaf ráðningartímabils viðkomandi kennara.

14.11 SKYLDUR STARFSMANNA

Starfsmanni er skylt að rækja starf sitt af alúð og samviskusemi í hvívetna. Hann skal gæta kurteisi, lipurðar og réttsýni í starfi sínu. Hann skal 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 er hann vinnur við.

Starfsmanni er skylt að veita þeim sem til hans leita nauðsynlega aðstoð og leiðbeiningar, þar á meðal að benda þeim á það, ef svo ber undir, hvert þeir skuli leita með erindi sín.

14.11.1 Vinnuskylda

Skylt er starfsmanni að hlýða lögum og fyrirkomulögum yfirmanna um starf sitt.

Starfsmenn skulu koma stundvíslega til starfa. Yfirmenn skulu fylgjast með stundvísi starfsmanna.

Starfsmanni er skylt að vinna án endurgjalds yfirvinnu þann tíma, er hann hefur verið frá starfi án gilda forfalla eða hlíta því að dregið sé af launum sem því nemur.

14.11.2 Þagnarskylda

Hverjum starfsmanni er skylt að gæta þagnarskyldu um atriði, er hann fær vitneskju um í starfi sínu og leynt skulu fara samkvæmt lögum, lögum og fyrirmælum yfirmanns eða eðli málsins. Þagnarskyldan helst, þótt látið sé af starfi.

14.11.3 Gjafir

Starfsmönnum er óheimilt að þiggja gjafir, fríðindi, eða önnur hlunnindi frá viðskiptamönnum eða þeim er leita þjónustu þeirra ef almennt má líta á það sem endurgreiðslu fyrir greiða eða sérstaka þjónustu, nema innan eðlilegra marka og um sé að ræða óverulegar gjafir. Hafa skal samráð við yfirmann ef vafi leikur á hvort starfsmanni sé heimilt að taka við gjöf.

Vanhæfi

Um starfsmann gilda hæfisreglur 19. gr. sveitarstjórnarlaga, sbr. niðurlag 2. mgr. 2. gr. stjórnsýslulaga. Nánari útfærsla á hæfisreglunum (vanhæfisástandum) kann að vera í samþykkt sveitarfélags eða öðrum reglum þess. Á reglur um vanhæfi reynir almennt ekki í kennslu eða skólastarfinu sem slíku. Aftur á móti kann að reyna á vanhæfisreglurnar þegar ákvarðanir eru teknar í starfsmannamálum, þ.e. teljist þær til stjórnvaldsákvarðana (t.d. ákvörðun um ráðningu í starf), og eftir atvikum við gerð samninga einkaréttar eðlis, svo sem verktakasamninga

14.12 BIÐLAUN

Sé starf lagt niður gildir eftirfarandi um starfsmann sem hóf störf sín sem kennari, námsráðgjafi eða stjórnandi grunnskóla í tíð laga um réttindi og skyldur kennara og skólastjórnenda grunnskóla nr. 72/1996 (sem giltu til og með 31. júlí 2008) eða fyrir gildistöku þeirra og hefur starfað óslitið síðan, enda sé um stöðu í skilningi 14. gr. nefndra laga að ræða:

„Nú er staða lögð niður og skal þá starfsmaður jafnan fá föst laun, er starfanum fylgdu, greidd í sex mánuði frá því að hann lét af starfi ef hann hefur verið í þjónustu sveitarfélaga skemur en 15 ár, en í tólf mánuði eigi hann að baki lengri þjónustualdur, enda hafi hann þá ekki hafnað annarri sambærilegri stöðu hjá sveitarfélagum.

Ef sama staða er aftur stofnuð innan fimm ára á starfsmaður að öðru jöfnu rétt til hennar.

Nú hefur maður verið leystur frá starfi vegna þeirra orsaka sem um getur í grein þessari eða annarra atvika sem honum verður ekki sök á gefin og skal hann þá

í fimm næstu ár að öðru jöfnu sitja fyrir um starf í þjónustu sveitarfélaga, er losna kann, ef hann sækir um það. Starfsaldur hans áður og eftir skal þá saman lagður og veitir þá sömu réttindi sem óslitin þjónusta.

Nú tekur maður, er launagreiðsla nýtur skv. 1. mgr., við starfi í þjónustu sveitarfélaga 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 fyrri stöðunni. Ef launin í nýju stöðunni eru lægri skal greiða starfsmanni launamismuninn til loka sex eða tólf mánaða tímabilsins.“

Skipti starfsmaður um starf þá telst hann hafa „starfað óslitið“ ef mánuður eða skemmri tími er milli starfsloka úr eldra starfi og upphafs ráðningar í það nýja, enda sé nýja starfið einnig samkvæmt kjarasamningi þessum.

Við mat á biðlaunarétti skal telja allan þann tíma sem viðkomandi hefur verið í þjónustu grunnskóla sem kennari, námsráðgjafi og/eða stjórnandi, bæði hjá ríki og sveitarfélögum. Það er ekki skilyrði að um samfellda þjónustu hafi verið að ræða nema frá gildistöku þessa kafla [þann 1. ágúst 2008]. Við mat á biðlaunarétti ber einnig að telja þann tíma sem viðkomandi hefur verið í þjónustu sveitarfélaga eftir gildistöku kaflans.

14.13 STARFSLOK STARFSMANNA MEÐ SKIPUNARBRÉF

Um starfslok kennara og skólastjórnenda grunnskóla sem skipaðir voru til starfa af menntamálaráðherra fyrir flutning grunnskóla frá ríki til sveitarfélaga 1. ágúst 1996 og starfa enn á grundvelli slíkrar skipunar gildir eftirfarandi:

Starfsmaður getur tilkynnt um starfslok sín með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót. Um starfslok vegna aldurs gildir gr. 14.10. Um starfslok vegna niðurlagningar gildir gr. 14.12.

Um lausn starfsmanns frá starfi eða eftir atvikum frávikningu vegna ávirðinga gilda sömu reglur og kveðið er á um í gr. 14.9 um uppsögn og frávikningu.

15 GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR

15.1 SAMNINGSFORSENDUR

Almennar forsendur

Samningsaðilar eru sammála um að verði kjarasamningar á almennum vinnumarkaði lausir eða komi til verulegra breytinga á þeim á gildistíma þessa samnings, verði sameiginleg forsendunefnd kölluð saman.

Forsendunefndin skal skipuð fulltrúum ASÍ, BHM, BSRB og KÍ, einum frá hverju sambandi/bandalagi og fjórum fulltrúum frá Sambandi íslenskra sveitarfélaga.

Nefndin hefur það hlutverk að meta stöðuna með tilliti til ofangreindra forsenda. Samningurinn heldur gildi sínu út samningstímann, standist forsendur hans.

Sértækar forsendur

Aðilar eru sammála um að vinna að breytingum á kjarasamningi þessum sbr. bókun 2 með samningi þessum. sem verða bornar undir atkvæði félagsmanna FG í ársbyrjun 2012. Niðurstaða atkvæðagreiðslu skal liggja fyrir eigi síðar en 16. febrúar 2012. Verði breytingar samþykktar gildir kjarasamningurinn þannig breyttur út samningstímann. Verði breytingarnar hins vegar felldar í atkvæðagreiðslu eða náist ekki samkomulag um breytingatillögur fellur kjarasamningurinn úr gildi frá 29. febrúar 2012 án sérstakrar uppsagnar.

15.2 GILDISTÍMI

Samningur þessi kemur í stað áður gildandi kjarasamnings og gildir frá 1. maí 2011 til 31. mars 2014, en samningurinn fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til afgreiðslu fyrir 28. maí 2011. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 15:00 þann 31. maí 2011 skoðast samningurinn samþykktur.

Reykjavík, 14. maí 2011.

F.h. samninganefndar Sambands
íslenskra sveitarfélaga með fyrirvara
um samþykki stjórnar

F.h. Félags grunnskólakennara með
fyrirvara um samþykki félagsmanna

BÓKANIR OG VIÐAUKAR

BÓKANIR 2011

Bókun 1 [2011]

Verkefna- og námsstyrkjasjóður FG og SÍ (gr. 10.3.1)

Samningsaðilar eru sammála um að á samningstímanum verði núverandi fyrirkomulag Verkefna- og námsstyrkjasjóðs FG og SÍ (Vonarsjóðs) tekið til endurskoðunar með það að markmiði að símenntun félagsmanna FG og SÍ styðji sem best við framþróun í skólastarfi.

Bókun 2 [2011]

Framtíðarsýn í skólamálum

Aðilar eru sammála um að halda áfram vinnu á grundvelli sameiginlegrar framtíðarsýnar í skólamálum til ársins 2020, skv. sameiginlegum samningsmarkmiðum og markmiðum í kjarasamningi aðila frá 2008.

Í því skyni munu aðilar skipa tvo starfshópa með fulltrúum beggja aðila til að halda áfram þeirri vinnu sem lagður var grundvöllur að með vinnu starfshóps sem mótaði sameiginlega framtíðarsýn í skólamálum til ársins 2020.

Annar starfshópurinn mun m.a. fjalla um hlutverk kennara, innihald starfs þeirra og breytingar á störfum, auk þróunar skólastarfs almennt.

Hinn starfshópurinn mun fjalla um vinnutímakafla kjarasamnings og önnur ákvæði sem tengjast vinnutíma grunnskólakennara með það að markmiði að aðlaga hann að breyttum kröfum til skólastarfs.

Stefnt er að því að aðilar nái samkomulagi um breytingar fyrir 31. desember 2011. Það samkomulag verði borið undir félagsmenn FG í almennri atkvæðagreiðslu og skal niðurstaða hennar liggja fyrir eigi síðar en 16. febrúar 2012. Samþykki félagsmenn FG þær breytingar, taka þær gildi frá upphafi skólaársins 2012-2013. Felli félagsmenn FG umræddar breytingar eða náist ekki samkomulag um breytingatillögur, fellur kjarasamningurinn úr gildi frá 29. febrúar 2012 án sérstakrar uppsagnar.

Bókun 3 [2011]

Endurskoðun á mati á viðbótarmenntun

Aðilar eru sammála um að á samningstímanum verði mat á viðbótarmenntun skv. gr. 1.3.3 endurskoðað.

Bókun 4 [2011]

Gerð leiðbeininga um áminningar, uppsagnir og frávikningar

Á samningstímanum stefna aðilar að gerð sameiginlegra leiðbeininga um framkvæmd gr. 14.8 um áminningu og gr. 14.9 um uppsögn og frávikningu (sbr. bókun 3 frá 2008).

FYLGISKJÖL MEÐ SAMNINGI AÐILA

FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR

Gildir frá 1. júní 2011				
	Þrep	1	2	3
	Launaflokkur	Til og með 34 ára	Frá 35 ára	Frá 40 ára
Leiðbeinandi 1	226	232.398	242.195	252.482
	227	238.277	248.367	258.963
Leiðbeinandi 2	228	244.331	254.725	265.639
	229	250.568	261.273	272.514
	230	256.991	268.019	279.597
	231	263.608	274.965	286.891
	232	270.422	282.120	294.404
Gunnskólakennari / Danskenari	233	277.441	289.490	302.141
Umsjónakennari 1	234	284.671	297.081	310.113
Umsjónakennari 2 / Sérkennari	235	292.116	304.901	318.323
Náms- og starfsráðgjafi 1	236	299.787	312.953	326.779
	237	307.687	321.249	335.489
Náms- og starfsráðgjafi 2 / Verkefnisstjóri 1	238	315.824	329.792	344.459
	239	324.206	338.592	353.699
	240	332.837	347.657	363.216
Verkefnisstjóri 2	241	341.729	356.992	373.020
	242	350.888	366.608	383.116
	243	360.321	376.513	393.517
	244	370.036	386.716	404.229
	245	380.044	397.223	415.262
	246	390.352	408.047	426.627
	247	400.969	419.195	438.332
	248	411.904	430.676	450.388
	249	423.168	442.503	462.806
	250	434.769	454.685	475.596

Gildir frá 1. mars 2012				
	Þrep	1	2	3
	Launaflokkur	Til og með 34 ára	Frá 35 ára	Frá 40 ára
Leiðbeinandi 1	226	240.532	250.672	261.319
	227	246.616	257.060	268.027
Leiðbeinandi 2	228	252.883	263.640	274.936
	229	259.338	270.418	282.052
	230	265.985	277.399	289.383
	231	272.834	284.589	296.932
	232	279.887	291.994	304.708
Gunnskólakennari / Danskennari	233	287.151	299.622	312.716
Umsjónakennari 1	234	294.634	307.479	320.967
Umsjónakennari 2 / Sérkennari	235	302.340	315.572	329.464
Náms- og starfsráðgjafi 1	236	310.279	323.906	338.216
	237	318.456	332.492	347.231
Náms- og starfsráðgjafi 2 / Verkefnisstjóri 1	238	326.878	341.335	356.515
	239	335.553	350.443	366.078
	240	344.487	359.825	375.929
Verkefnisstjóri 2	241	353.690	369.487	386.076
	242	363.169	379.440	396.525
	243	372.932	389.691	407.290
	244	382.987	400.251	418.377
	245	393.346	411.125	429.796
	246	404.014	422.328	441.559
	247	415.003	433.867	453.673
	248	426.321	445.750	466.151
	249	437.979	457.991	479.004
	250	449.986	470.599	492.242

Gildir frá 1. mars 2013				
	Þrep	1	2	3
	Launaflokkur	Til og með 34 ára	Frá 35 ára	Frá 40 ára
Leiðbeinandi 1	226	248.903	259.395	270.413
	227	255.199	266.006	277.355
Leiðbeinandi 2	228	261.683	272.815	284.504
	229	268.363	279.828	291.868
	230	275.242	287.053	299.453
	231	282.329	294.493	307.265
	232	289.627	302.155	315.312
Gunnskólakennari / Danskennari	233	297.144	310.049	323.599
Umsjónakennari 1	234	304.888	318.179	332.136
Umsjónakennari 2 / Sérkennari	235	312.862	326.554	340.930
Náms- og starfsráðgjafi 1	236	321.077	335.178	349.986
	237	329.539	344.063	359.315
Náms- og starfsráðgjafi 2 / Verkefnisstjóri 1	238	338.253	353.213	368.922
	239	347.230	362.638	378.818
	240	356.475	372.347	389.011
Verkefnisstjóri 2	241	365.998	382.345	399.511
	242	375.807	392.644	410.324
	243	385.910	403.252	421.463
	244	396.315	414.179	432.936
	245	407.034	425.433	444.753
	246	418.073	437.025	456.925
	247	429.446	448.965	469.461
	248	441.157	461.262	482.373
	249	453.220	473.929	495.673
	250	465.645	486.975	509.372

FYLGISKJAL 2: VINNUTÍMASAMNINGURINN 1997**SAMNINGUR**

**um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma
milli ríkis, Reykjavíkurborgar og Launaneðndar sveitarfélaga
og Alþýðusambands Íslands, BHM, BSRB og KÍ.**

Með vísan til samningsins um Evrópska efnahagssvæðið hafa ofantaldir aðilar gert með sér eftirfarandi samkomulag til að hrinda í framkvæmd tilskipun Evrópusambandsins, nr. 93/104/EB, frá 23. nóvember 1993 um ákveðna þætti er varða skipulagningu vinnutíma. Tilskipunin er hluti EES-samningsins samkvæmt samþykkt sameiginlegu EES-nefndarinnar, dags. 28. júní 1996.

Markmið samningsins er að setja lágmarkskröfur til að stuðla að umbótum, einkum að því er varðar vinnuumhverfi, til að tryggja aukið öryggi og heilsuvernd starfsmanna.

1. gr. Gildissvið

Samningur þessi gildir um daglegan og vikulegan lágmarkshvíldartíma starfsmanns, árlegt orlof, hlé, hámarksvinnutíma á viku auk tiltekinna þátta í tengslum við nætur- og vaktavinnu og vinnumynstur.

Samningurinn nær til launamanna á samningsviði samningsaðila. Hann á þó ekki við í þeim tilvikum þegar um er að ræða nauðsynlega öryggis- starfsemi og brýna rannsóknarhagsmuni á sviði löggæslu eða þegar innt er af hendi vinna samkvæmt fyrirmælum almannavarnanefnda eða við dag- og hvíldartíma rekstur stjórna- stöðvar almannavarna. Sama gildir um eftirlitsstörf vegna snjóflóða-varna.

Samningurinn tekur ekki til starfa við flutninga á sjó og í lofti og fiskveiðar og aðra vinnu á sjó, auk lækna í starfsnámi. Þá nær samningurinn ekki til þeirra sem starfa við flutninga á vegum og falla undir reglugerð um aksturs- og hvíldartíma ökumanna (nú nr. 136/1995) eða sambærilegar reglur sem síðar kunna að verða settar.

Ákvæði 3., 4., 5., 6. og 8. greina gilda ekki um æðstu stjórnendur og aðra þá sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.

2. gr. Skilgreiningar**2.1 Vinnutími**

Sá tími sem starfsmaður er við störf, er til taks fyrir vinnuveitandann og innir af hendi störf sín eða skyldur, telst vinnutími. Hér er átt við virkan vinnutíma og reiknast neysluhlé, launaður biðtími, ferðir til og frá vinnustað eða reglubundinni starfsstöð, vinnuhlé þar sem ekki er krafist vinnuframlags og sérstakir frídagar þ.a.l. ekki til vinnutíma.

Árlegt launað lágmarksorlof samkvæmt lögum, veikindaforföll og lög- eða samnings- bundið fæðingarorlof skulu teljast til vinnu- tíma og vera hlutlaus við meðaltalsútreikninga. Þá skal sá tími sem starfsmaður er í launuðu starfs- námi teljast til vinnutíma.

2.2 Hvíldartími:

Tími sem ekki telst til vinnutíma.

2.3 Næturvinnutími:

Tímabilið frá kl. 23:00 til kl. 6:00.

2.4 Næturvinnustarfsmaður:

- a. Starfsmaður sem venjulega vinnur a.m.k. þrjár klst. af daglegum vinnu-tíma sínum á næturvinnutímabili
- b. Starfsmaður sem unnið hefur reglulega, samkvæmt fyrirfram ákveðnu skipulagi, minnst þrjár klst. af vinnuskyldu sinni á næturvinnutímabili, í einn mánuð. Sama gildir um starfsmann sem innir af hendi a.m.k. 40 % af reglulegu ársvinnuframlagi sínu á næturvinnutíma.

2.5 Vaktavinna

Vinna sem skipt er niður í mismunandi vinnutímabil/vaktir samkvæmt ákveðnu kerfi, þar sem starfsmaður vinnur á mismunandi vöktum á tilteknu tímabili sem mælt er í dögum eða vikum.

2.6 Vaktavinnustarfsmaður

Starfsmaður sem vinnur vaktavinnu.

3. gr. Daglegur hvíldartími

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum 24 klst, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klukkustunda samfellda hvíld. Verði því við komið skal dagleg hvíld ná til næturvinnutímabils.

4. gr. Hlé

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi, ef daglegur vinnutími hans er lengri en sex klukkustundir. Um hlé fer samkvæmt hlutaðeigandi kjarasamningum.

5. gr. Vikulegur hvíldartími

Á hverju sjö daga tímabili skal starfsmaður fá a.m.k. einn frídag sem tengist beint hvíldartíma skv. 3. gr. Að svo miklu leyti sem því verður við komið skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi.

6. gr. Vikulegur hámarksvinnutími

Meðalvinnutími á viku, að yfirvinnu meðtalinni, skal ekki vera umfram 48 klst. Æskilegt er að vinnutími sé sem jafnastur frá einni viku til annarrar.

Viðmiðunartímabil við útreikning á meðalvinnutíma á viku skal vera 12 mánuðir, skólaárið.

7. gr. Árlegt orlof

Orlof ákvarðast af lögum um orlof og ákvæðum kjarasamninga.

Óheimilt er að láta peningaleg hlunnindi koma í stað lágmarkstímabils launaðs árlegs leyfis nema þegar um starfslok er að ræða.

8. gr. Lengd næturvinnutíma

Venjulegur vinnutími næturvinnustarfsmanns skal að jafnaði ekki vera lengri en átta klst. á hverju 24 stunda tímabili.

Heimilt er að lengja venjulegan vinnutíma næturvinnustarfsmanns þannig að hann verði að jafnaði allt að 48 vinnustundir á viku. Skal þá skipuleggja vinnuna þannig að vinnutíminn verði sem reglulegastur.

Viðmiðunartímabil við útreikning á meðalvinnutíma næturvinnustarfsmanna á viku skal vera sex mánuðir, janúar til júní og júlí til desember.

Ef næturvinnu telst sérstaklega áhættusöm, eða felur í sér mikið líkamlegt eða andlegt álag, má vinnutíminn ekki vera lengri en átta klukkustundir á hverju 24 stunda tímabili.

9. gr. Heilbrigðismat

Næturvinnustarfsmenn og vaktavinnustarfsmenn, sem vinna hluta vinnu-skyldu sinnar að næturlagi, skulu eiga kost á heilbrigðis-mati sér að kostnaðarlausu áður en ráðning fer fram og síðan reglulega á a.m.k. þriggja ára fresti. Þessa réttar skal getið í ráðningarsamningi.

Ákvæði þetta gildir þó ekki um störf sem aðeins er ætlað að standa í 6 mánuði samfelld eða skemur. Sama gildir um störf við afleysingar, s.s. vegna orlofs, veikinda, barnsburðarleyfis, námsleyfis, leyfis til starfa á vegum alþjóðastofnana o.þ.u.l., enda er ráðningu ekki ætlað að standa lengur en í 12 mánuði samfelld.

Heilbrigðismatið sem getið er um í 1. mgr. skal lúta reglum um þagnarskyldu lækna.

Næturvinnustarfsmenn og vaktavinnustarfsmenn sem vinna hluta vinnuskyldu sinnar að næturlagi sem eiga við heilsufars-vandamál að stríða sem sannanlega er rakið til vinnutíma skulu, þegar kostur er, færðir til í dagvinnustörf sem hentar.

10. gr. Vernd næturvinnustarfsmanna

Næturvinnustarfsmenn skulu njóta verndar sem taki tillit til þeirrar áhættu sem fylgir starfi þeirra.

11. gr. Tilkynning um reglubundna ráðningu næturvinnustarfsmanna

Vinnuveitandi sem að jafnaði hefur starfsmenn í næturvinnu skal láta þar til bæru stjórnvaldi í té upplýsingar um fjölda og vinnutíma næturvinnustarfsmanna.

12. gr. Vinnumynstur

Vinnuveitandi sem skipuleggur vinnu eftir ákveðnu mynstri skal taka tillit til þeirrar meginreglu að aðlagða vinnuna að starfsmanninum, einkum með það í huga að lina áhrif einhæfra starfa og þeirra sem unnin eru með fyrirfram ákveðnum hraða, og eftir því um hvaða störf er að ræða, til öryggis- og heilbrigðiskrafna, sérstaklega hvað varðar hlé í vinnutíma.

13. gr. Frávik

a. Heimilt er með kjarasamningi að stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr., í allt að átta klst. við vaktaskipti. Við sérstakar aðstæður er heimilt að stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr., í allt að átta klst. þegar bjarga þarf verðmætum.

b. Verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum, tækjum eða öðrum búnaði eða annarra tilsvaramandi ófyrirséðra atburða má víkja frá ákvæðum 3. gr. að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón, þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju. Gildir þetta hvort heldur atvik þessi eiga við um stofnunina eða fyrirtækið sjálft eða viðskiptaaðila þess.

c. Sé heimildum skv. a. eða b. lið beitt til fráviks frá daglegum hvíldartíma skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn.

d. Heimilt er að ákveða, með samkomulagi á vinnustað, að fresta vikulegum frídegi þeirra sem starfa í heilbrigðis- og vistunarstofnunum eða við önnur hjúkrunar- og líknarstörf, þeirra sem vinna við vörslu dýra og gróðurs og þeirra sem annast framleiðslu- og þjónustustörf, þar sem sérstakar aðstæður gera slík frávik nauðsynleg, svo og þeirra sem vinna að öryggismálum og varðveislu verðmæta.

Sé vikulegum hvíldartíma, sbr. 5. gr., frestað skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn. Ef sérstaka nauðsyn ber til má fresta töku vikulegs hvíldartíma þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frídagar á hverjum tveimur vikum.

Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað skal um það gerður kjarasamningur.

e. Heimilt er í undantekningartilfellum að lengja viðmiðunartímabil vegna hámarks vikulegs vinnutíma, sbr. 6. gr. og 8. gr., í allt að 12 mánuði með kjarasamningi, enda byggji slík ákvörðun á sérstökum hlutlægum ástæðum. Slík kjarasamningsákvæði skulu hljóta staðfestingu viðkomandi heildar-samtaka eða landssambands. Staðfesting skal liggja fyrir eigi síðar en fjórum vikum frá gerð samningsins enda hafi hann verið kynntur staðfestingaraðila eigi síðar en viku eftir undirritun. Hafi staðfesting ekki borist innan þessa frests telst hún liggja fyrir.

14. gr. Samráðsnefnd

Setja skal á fót samráðsnefnd aðila samkomulags þessa. Skal hún skipuð átta fulltrúum, fjórum tilnefndum af vinnuveitendum og fjórum tilnefndum af heildarsamtökum starfsmanna. Samráðsnefndin skal fjalla um útfærslu og túlkun einstakra ákvæða.

Komi upp ágreiningur skulu aðilar reyna til þrautar að leysa úr honum áður en honum er vísað til dómstóla.

15. gr. Hagstæðari ákvæði

Samningur þessi gildir sem lágmarkssamningur og afnemur í engum tilfellum betri rétt og frekari vernd launamanna samkvæmt lögum, kjarasamningi, ráðningarsamningi eða ráðningarbréfi.

16. gr. Öryggi og heilsuvernd

Um öryggi og heilsuvernd fer samkvæmt lögum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og öðrum stjórnsýslufyrirmælum.

17. gr. Gildistaka

Samningur þessi tekur gildi 1. febrúar 1997 og kemur til framkvæmda í síðasta lagi 1. maí 1997. Samningurinn skoðast sem hluti af kjarasamningum aðildarsamtaka og/eða einstakra aðildarfélaga undirritaðra heildarsamtaka.

Samningur þessi skal endurskoðaður í síðasta lagi innan þriggja ára frá gildistöku. Við þá endurskoðun skal í ljósi reynslunnar endurmeta lengd viðmiðunartímabils, sbr. 6. og 8. gr. Það skal leggja sérstakt mat á framkvæmd frávika.

Aðilar skulu sjá til þess að efni þessa samkomulags verði kynnt eins vel og kostur er.

FYLGISKJAL 3: UM VERKEFNASTJÓRA**Röðun í launaflokka**

Röðun starfsheita í launaflokka er skv. grein 1.3.1 að því viðbættu að launaflokkar hækka um einn flokk eins og þegar hefur komið til framkvæmda skv. samkomulagi aðila frá 8. mars 2007. Að auki bætast við starfheitin *verkefnastjóri 1* og *verkefnastjóri 2* skv. eftirfarandi viðmiðun (*uppfært miðað við hækkun 1. október 2008*):

Verkefnastjóri 1 án mannaforráða í 20% - 49% starfi launaflokkur 238

Verkefnastjóri 2 án mannaforráða í 50% - 100% starfi launaflokkur 241

Kennsluskylda lækkar hlutfallslega miðað við ráðningarlutfall verkefnisstjóra

Kennarar sem komnir eru með kennsluskylduafslátt á grundvelli greinar 2.5.2.1 í kjarasamningi KÍ og LN vegna grunnskólans njóta afsláttar hlutfallslega miðað við ákvæði um kennsluskyldu sem getið er um hér að ofan.

Starf verkefnisstjóra fylgir ákvæði um mögulega hámarkskenndu vinnu á viku:

Starf	Tímar
20%-49%	8 tímar
50%-100%	4 tímar

Undirfyrirsögnin „starfslýsing“ í greininni breytist í „starfaskilgreining“ og gildir viðmiðunarlýsing á fylgiskjali III með samningi þessum fyrir starfsheitið verkefnastjóri.

Viðmiðunarlýsing á starfi verkefnastjóra:

STARFSHEITIÐ VERKEFNASTJÓRI**Næsti yfirmaður:**

Skólastjóri, staðgengill skólastjóra eða annar aðili sem skólastjóri ákveður.

Starfssvið:

Starfar samkvæmt lögum og reglugerð um grunnskóla, öðrum lögum er við eiga, aðalnámskrá grunnskóla og stefnu viðkomandi sveitarfélags.

Meðal verkefna sem falla undir starfsheitið:

- Tölvuumsjón, árgangastjórn, fagstjórn, stjórnun skólaþróunarverkefna og annað sem skólastjórnendur telja þörf á og felur ekki í sér mannaforráð
- Skipulagning og stjórnun viðkomandi verkefnis í samráði við skólastjóra
- Áætlanagerð, mat og skýrslugerð sem tengist verkefninu
- Leiðbeiningar og ráðgjöf til þeirra sem í hlut eiga
- Tekur þátt í samstarfi við aðrar stofnanir og aðila sem tengjast verkefninu í samráði við skólastjórnendur
- Situr starfsmannafundi og aðra fundi er yfirmaður segir til um og varða viðkomandi verkefni.

Annað:

- Starf verkefnastjóra er alltaf tímabundið, þó aldrei skemur en til eins skólaárs í senn

- Starf verkefnastjóra getur verið allt frá því að vera starf með öðru starfi (lítið verkefni) upp í að vera fullt starf.
-

FYLGISKJAL 4: TÍMABUNDIN VIÐBÓTARLAUN

Tímabundin viðbótarlaun - þróunarverkefni

Með tímabundnum viðbótarlaunum er búinn til farvegur fyrir greiðslur vegna ýmiss konar aðstæðna sem hafa áhrif á starfsmanninn og vinnuframlag hans sem í eðli sínu eru tímabundnar. Slíkar aðstæður geta falist í tímabundnu álagi og verkefnum umfram eðlilegar aðstæður, s.s. vegna þróunar- og átaksverkefna, frammistöðu- og hæfnismats eða vegna markaðs- og samkeppnisaðstæðna.

Tímabundin viðbótarlaun reiknast í TV-einingum sem bætast við heildarlaun starfsmanns eftir að þau hafa verið reiknuð skv. öðrum launamyndunarpáttum kjarasamningsins. Um er ræða tíu TV-einingar sem hér segir:

1. TV-eining	10.000.-
2. TV-einingar	20.000.-
3. TV-einingar	30.000.-
4. TV-einingar	40.000.-
5. TV-einingar	50.000.-
6. TV-einingar	60.000.-
7. TV-einingar	70.000.-
8. TV-einingar	80.000.-
9. TV-einingar	90.000.-
10. TV-einingar	100.000.-

Heimilt er viðkomandi yfirmanni launa- og starfsmannamála, eða þeim sem sveitarstjórn felur ábyrgðina, að fenginni tillögu og rökstuðningi viðkomandi yfirmanns stofnunar að bæta 1-10 TV-einingum tímabundið við heildarlaun starfsmanns á grundvelli eftirfarandi meginatriða:

TV-einingar vegna verkefna og hæfni

- Starfsmaður sýni hæfni og vilja til að fræða og leiðbeina umfram venjubundnar starfsskyldur á því sviði.
- Starfsmaður sýni mikið frumkvæði í starfi umfram aðra starfsmenn.
- Starfið feli tímabundið í sér lausn flókinna og/eða umfangsmikilla verkefna með tilheyrandi viðbótarálagi umfram hefðbundnar og þekktar álagssveiflur starfsins.
- Starfinu fylgi þátttaka í þróunarátaki og sérstakri verkefnavinnslu vegna þess sem er umfram venjubundnar starfsskyldur.
- Við starfið bætist viðbótarvinnuálag vegna sérstakra vísindarannsókna, birtingar fræðigreina í ritrýndum tímaritum, kynningar fræðilegs efnis á ráðstefnum enda tengist verkefnið verksviði stofnunar og samræmast markmiðum hennar.
- Við starfið bætist sérstakt vinnuálag vegna viðleitni starfsmanns til að afla viðkomandi stofnun sértekna.

TV- einingar vegna markaðs- og samkeppnisaðstæðna

- Að heildarlaun starfsmannsins að meðtöldum TV-einingum sem ákvarðaðar eru á grundvelli framangreindra þátta séu ekki sambærileg m.v. annan hvorn eða báða af eftirtöldum þáttum:
- Laun jafnverðmætra og sambærilegra starfa á nærvinnnumarkaði og almennt viðurkenndu atvinnusvæði þess vinnuveitenda sem að í hlut á.
- Laun hjá sama vinnuveitanda m.t.t. jafnræðissjónarmiða í innbyrðis samanburði byggðum á mati á jafnverðmætum og sambærilegum störfum svo fremi að launamunur byggji ekki á launamyndunarþáttum sambærilegra kjarasamninga, s.s. persónuálagi og lífaldri.

Í þessu sambandi skal einungis miðað við laun fyrir dagvinnutímabil viðkomandi starfsmanna en ekki sannarlegt eða sameiginlegt mat aðila á endurgjaldi fyrir vinnu sem innt er af hendi utan dagvinnnumarka. Óheimilt er að bæta við TV-einingum á grundvelli þessa ákvæðis án þess að fyrir liggi nákvæm töluleg stöðugreining sem rökstuðningur ákvörðunar um notkun þeirra byggist á. Þau gögn skulu ætíð vera samstarfsnefnd aðila aðgengileg.

Almennt

Viðbótarlaun vegna TV-eininga mega aldrei taka til lengra tímabils en 8 mánaða á hverju 12 mánaða tímabili. Þó mega TV-einingar sem byggjast á síðasta ákvörðunarþætti þeirra um samanburð launa ná til 12 mánaða hverju sinni. Þær einingar skulu þó án uppsagnar annars vegar falla niður sjálfkrafa við lok þess samningstímabils sem kjarasamningur þessi miðar við eða hins vegar eftir 12 mánuði hverju sinni. Sjálfstæða ákvörðun þarf af hálfu vinnuveitanda hverju sinni til að viðhalda eða breyta TV-einingum.

Aldrei má nota TV-einingar í stað yfirvinnugreiðslna vegna vinnu starfsmanns sem innt er af hendi utan skilgreindra dagvinnnumarka skv. kjarasamningi þessum og greiða ber fyrir með föstum eða mældum yfirvinnugreiðslum.

Laun vegna TV-eininga eru ekki viðbót við hefðbundinn dagvinnulaun og hafa því ekki áhrif á útreikning yfirvinnu.

Launaviðbót með TV-einingum er tímabundin hækkun launa sem tengd er frammistöðu- og hæfnismati eða verkefnaálagi annars vegar eða markaðsaðstæðum hverju sinni hins vegar. Launaviðbótin getur því hækkað og lækkað bæði eftir þeim áherslum sem lagðar eru í starfinu hverju sinni, viðfangsefnum starfsmanna eða breytingum aðstæða, s.s. á vinnumarkaði.

Komi í ljós að þættir sem umbunað er fyrir með TV-einingum séu orðnir viðvarandi hluti viðkomandi starfs skal endurmat á grunnröðun starfsins fara fram og skal ágreiningi sem upp kann að koma í því sambandi vísað til samstarfsnefndar.

TV-einingar geta bæst við laun starfsmanns vegna frumkvæðis yfirmanns eða vegna þess að starfsmaður sækir um slíkar einingar með rökstuðningi sem byggir á framangreindum forsendum fyrir TV-einingum. Afgreiða ber umsókn starfsmanns um TV-einingar innan tveggja mánaða frá því að umsókn er lögð fram með rökstuðningi. Ávallt skal þess gætt að TV-einingar til starfsmanna séu metnar með hliðstæðum hætti svo að tryggt sé að þeir njóti jafnræðis. Þegar ákvörðun um TV-einingar liggur fyrir skal starfsmanni tilkynnt um hana svo fljótt sem kostur er með upplýsingum um fjölda eininga og það tímabil sem þær verða greiddar.

Þar sem ákvörðun um TV-einingar er staðbundin ákvörðun sem byggist á skilgreiningum þessa samnings er stéttarfélagi óheimilt að taka upp kerfisbundnar viðræður við vinnuveitendur á hverjum stað til að þrýsta á upptöku TV-eininga eða viðhaldi þeirra. Á hinn bóginn getur stéttarfélagið tekið ágreiningsmál þar að lútandi upp í samstarfsnefnd aðila ef það telur að ákvæði þessa samnings séu ekki virt af vinnuveitendum. Ber þá aðilum að

komast að efnislegri niðurstöðu um þau ágreiningsmál sem upp kunna að koma og beina tilmælum til viðkomandi aðila að finna lausn á þeim. Tilskipunarvald samstarfsnefndar gagnvart vinnuveitendum er ekki fyrir hendi hvað þessa þætti varðar.

Upplýsingar um notkun og rökstuðning fyrir TV-einingum skal send samstarfsnefnd aðila til upplýsingar leiti nefndin eftir því.

Þróunarverkefni

Ákvæði þessa samnings um tímabundin laun í formi TV-eininga er þróunarverkefni á samningstímabilinu og fellur niður við lok þess. Verkefnið heldur því ekki áfram eftir lok samningstímabilsins nema um annað sé samið. Með vísan til þess skal samstarfsnefnd aðila a.m.k. einu sinni á ári koma saman til að yfirfara upplýsingar um framkvæmd þessara ákvæða og nýta sér þá umfjöllun við endurnýjun kjarasamnings aðila.