

Samningur

um framlengingu og breytingar á kjarasamningi

Launanefndar sveitarfélaga

f.h. þeirra sveitarfélaga og annarra aðila sem hún hefur
samningsumboð fyrir

og

Kennarasambands Íslands vegna Félags
leikskólakennara

Gildistími

1. desember 2008 – 31. ágúst 2009

1. grein
Breytingar á gildandi samningi

Gildandi kjarasamningur aðila framlengist frá 1. desember 2008 til 31. ágúst 2009, með þeim breytingum sem þessi samningur felur í sér.

2. grein
Föst mánaðarlaun

Frá 1. desember 2008 tekur gildi launatafla sbr. fylgiskjal 1.

3. grein
Sérstök orlofsuppbót

Orlofsuppbót 1. júní 2009 skv. grein 4.2.3 skal vera 25.200 kr.

4. grein
Veikindi barna yngri en 13 ára

Grein 11.8.1 hljóði svo:

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 varðskrá/vaktaskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum.

5. grein
Lífeyrissjóður starfsmanna sveitarfélaga A-deild

Grein 14.3.1:

Í samræmi við ákvörðun stjórnar Lífeyrissjóðs starfsmanna sveitarfélaga, frá 22. september 2008, hækkar iðgjald vinnuveitanda í A deild sjóðsins úr 11,5% í 12,0% frá 1. janúar 2009 að telja.

Fyrsta málsgrein greinarinnar orðast því svo:

Starfsmenn sem heyra undir samning þennan skulu eiga aðild að Lífeyrissjóði starfsmanna sveitarfélaga. Sjóðfélagar greiða 4% af heildarlaunum í iðgjald til sjóðsins. Launagreiðendur skuldbinda sig til að greiða til A-deildar það viðbótariðgjald sem nauðsynlegt er til þess að standa undir skilgreindum réttindum í A-deild, sem frá 1. janúar 2009 er 12,0% .

6. grein
Fjölskyldu- og styrktarsjóður

Frá og með 1. janúar 2009 hækkar framlag vinnuveitenda til fjölskyldu- og styrktarsjóðs um 0,20%, sem samtals verður þá 0,75% í stað 0,55%.

Grein 11.14.1 hljóði svo:

Iðgjald launagreiðanda skal nema 0,75% af heildarlaunum þeirra starfsmanna hlutaðeigandi launagreiðanda sem falla undir samkomulag þetta. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftirá skv. útreikningi launagreiðanda.

7. grein

Gildistími og gildissvið

Samningur þessi gildir frá 1. desember 2008 til 31. ágúst 2009 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til afgreiðslu innan tveggja vikna frá undirritun. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir 23. desember 2008 þá telst hann samþykktur.

Reykjavík, 9. desember 2008

F.h. samninganefndar LN
með fyrirvara um samþykki
launanefndar sveitarfélaga

F.h. Félags leikskólakennara
með fyrirvara um samþykki
hlutaðeigandi félagsmanna

Bókanir
með samningi
Launaneðndar sveitarfélaga
f.h. þeirra sveitarfélaga og annarra aðila sem hún hefur samningsumboð fyrir
og
Kennarasambands Íslands vegna Félags leikskólakennara
undirrituðum 9. desember 2008

Bókun 1

Endurhæfingarsjóður

Samningsaðilar á almenna vinnumarkaðinum gerðu samkomulag í febrúar sl. um að hefja þróun nýs fyrirkomulags á endurhæfingu á árinu 2008 með því að stofna Endurhæfingarsjóð. Á hann að skipuleggja þjónustu og veita úrræði fyrir þá starfsmenn sem veikjast til lengri tíma og/eða slasast þannig að vinnugeta skerðist.

Frá og með 1. desember 2008 munu sveitarfélög, sem aðild eiga að launaneðnd sveitarfélaga, greiða 0,13% af heildarlaunum inn á sérstakan biðreikning endurhæfingar í vörslu sveitarfélaganna. Þau munu hefja greiðslu í Endurhæfingarsjóð þegar formleg aðild þeirra hefur verið staðfest.

Bókun 2

Tímabundin viðbótarlaun - þróunarverkefni

Ákvæði kjarasamnings aðila varðandi þróunarverkefni um tímabundin viðbótarlaun framlengist út samningatímabilið og fellur út við lok þess. Verkefnið heldur því ekki áfram eftir lok samningstímabilsins nema um annað sé samið.

Frá 1. desember 2009 er ein TV-eining kr. 11.000.

Bókun 3

Endurskoðun á kafla um réttindi og skyldur

Samningsaðilar eru sammála um að kafla um réttindi og skyldur í kjarasamningi aðila verði tekinn til endurskoðunar á samningstímabilinu. Horft verði til breytinga á sambærilegum köflum í öðrum samningum.

Bókun 4

Um starfsaðstæður

Aðilar munu hlutast til um að skipaður verði starfshópur sem í sitji fulltrúar frá Félagi leikskólakennara, Sambandi íslenskra sveitarfélaga og menntamálaráðuneytinu. Starfshópurinn skal kanna möguleika á því að gerð verði úttekt á vinnuaðstæðum í leikskólum, sérstaklega með tilliti til hljóðvistar og vinnuaðstæðna barna og fullorðinna, þ.m.t. vegna sérkennslu. Starfshópurinn skal ljúka störfum fyrir árslok 2009.

Bókun 5

Samspil kennsluskyldu, undirbúningstíma og símenntunar

Aðilar eru sammála um að samstarfsnefnd fari yfir og ræði skipulag vinnutíma í leikskólum, þ.e. samspil og skiptingu vinnutíma í kennslu, undirbúning og símenntun félagsmanna. Niðurstöður könnunar sem aðilar unnu skulu m.a. hafðar til hliðsjónar við þá vinnu. Samstarfsnefnd skal hafa lokið þessari vinnu fyrir árslok 2009.

Fylgiskjöl
með samningi
Launanefndar sveitarfélaga
f.h. þeirra sveitarfélaga og annarra aðila sem hún hefur samningsumboð fyrir
og
Kennarasambands Íslands vegna Félags leikskólakennara
undirrituðum 9. desember 2008

Fylgiskjal 1.

Gildandi launatafla samkvæmt grein 1.1.1 hækkar á samningstímanum, sem hér segir:
Frá 1. desember 2008 hækka allar krónutölur í launatöflu um kr. 20.300.

FÉLAG LEIKSKÓLAKENNARA
Gildir frá 1. desember 2008

	1. þrep	2. þrep	3. þrep
Lfl.	Til og með 34 ára	frá 35 ára	frá 40 ára
101	212.923	218.702	224.654
102	215.812	221.678	227.719
103	218.745	224.698	230.830
104	221.722	227.764	233.988
105	224.743	230.876	237.193
106	227.810	234.035	240.447
107	230.922	237.241	243.749
108	234.082	240.495	247.101
109	237.288	243.798	250.503
110	240.543	247.150	253.956
111	243.847	250.553	257.461
112	247.200	254.007	261.018
113	250.603	257.513	264.629
114	254.058	261.071	268.294
115	257.564	264.682	272.014
116	261.123	268.348	275.789
117	264.736	272.069	279.622
118	268.402	275.845	283.512
119	272.124	279.678	287.460
120	275.901	283.569	291.467
121	279.735	287.518	295.535
122	283.627	291.526	299.663
123	287.577	295.595	303.854
124	291.586	299.724	308.107
125	295.655	303.916	312.424
126	299.785	308.170	316.806
127	303.978	312.488	321.254

128	308.233	316.871	325.768
129	312.552	321.319	330.350
130	316.935	325.835	335.001
131	321.385	330.418	339.721
132	325.901	335.069	344.512
133	330.485	339.791	349.376
134	335.138	344.583	354.312
135	339.861	349.447	359.322
136	344.654	354.385	364.407
137	349.519	359.396	369.569
138	354.458	364.482	374.808
139	359.470	369.645	380.125
140	364.558	374.885	385.523
141	369.721	380.204	391.001
142	374.963	385.603	396.562
143	380.283	391.082	402.206
144	385.682	396.644	407.934
145	391.163	402.289	413.749
146	396.726	408.019	419.650
147	402.373	413.835	425.641
148	408.104	419.738	431.721
149	413.921	425.729	437.892
150	419.825	431.811	444.156
151	425.818	437.983	450.514
152	431.901	444.249	456.967
153	438.075	450.608	463.517
154	444.341	457.062	470.165
155	450.702	463.614	476.913
156	457.158	470.264	483.763
157	463.711	477.013	490.714
158	470.362	483.864	497.771
159	477.113	490.817	504.933
160	483.965	497.875	512.202
161	490.920	505.039	519.581
162	497.979	512.310	527.070
163	505.145	519.690	534.672
164	512.417	527.181	542.387
165	519.799	534.784	550.218
166	527.291	542.501	558.167
167	534.896	550.334	566.235
168	542.615	558.285	574.424
169	550.450	566.354	582.736
170	558.402	574.545	591.173

Fylgiskjal 2.

Við FYLGISKJAL II sem gildir fyrir leikskólakennara sem starfa hjá öðrum sveitarfélögum en Reykjavíkurborg bætist eftirfarandi grein um auglýsingu lausra starfa leikskólakennara. Númeraröðun annarra greina sem á eftir koma breytist í samræmi við það.

1.2

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

KJARASAMNINGUR

LAUNANEFNDAR SVEITARFÉLAGA

OG

**KENNARASAMBANDS ÍSLANDS
VEGNA FÉLAGS LEIKSKÓLAKENNARA**

GILDISTÍMI

1. október 2006 til og með 30. nóvember 2008

Útgefandi: Félag leikskólakennara og Launanefnd sveitarfélaga, nóvember 2006.
Umsjón með útgáfu: Björg Bjarnadóttir og Ólöf Jóna Tryggvadóttir.
Prentvinnsla: Hjá OSS ehf.

EFNISYFIRLIT

1.	UM KAUP	12
1.1.	Föst mánaðarlaun	12
1.2.	Lífaldur og launabrep.....	14
1.3.	Röðun í launaflokka.....	14
1.4.	Dagvinnutímakaup.....	14
1.5.	Yfirvinnukaup.....	14
1.6.	Álagsgreiðslur - vaktaálag - orlofsframlag.....	15
1.7.	Desemberuppbót:.....	15
2.	UM VINNUTÍMA.....	15
2.1.	Almennt.....	15
2.2.	Dagvinna	16
2.3.	Yfirvinna	17
2.4.	Lágmarkshvöld	17
2.5.	Bakvaktir	18
2.6.	Vaktavinna	19
2.7.	Undirbúningstími	20
2.8.	Vinnutími hjá öðrum skólastofnunum	20
3.	UM MATAR- OG KAFFITÍMA.....	20
3.1.	Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili	20
3.2.	Matar- og kaffitímar í yfirvinnu	21
3.3.	Vinna í matar- og kaffitímum.....	21
3.4.	Fæði og mótuneyti.....	21
4.	UM ORLOF.....	22
4.1.	Lengd orlofs	22
4.2.	Orlofsfé.....	22
4.3.	Orlofsárið.....	22
4.4.	Sumarorlofstími	22
4.5.	Ákvörðun orlofs	22
4.6.	Veikindi í orlofi.....	23
4.7.	Frestun orlofs	23
4.8.	Áunninn orlofsréttur	23
4.9.	Orlofssjóður.....	23
5.	FERÐIR OG GISTING	23
5.1.	Ferðakostnaður og gisting skv. reikningi.....	23
5.2.	Dagpeningar innanlands.....	23
5.3.	Greiðsluháttur.....	23
5.4.	Fargjöld erlendis.....	24
5.5.	Dagpeningar á ferðum erlendis	24
5.6.	Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.	24
5.7.	Akstur til og frá vinnu	24
6.	AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR	24
6.1.	Réttur leikskólakennara	24
6.2.	Um vinnustaði.....	24
6.3.	Lyf og sjúkragögn	24
6.4.	Öryggiseftirlit	24
6.5.	Slysaætta	24
6.6.	Læknisskoðun	25
7.	TRYGGINGAR.....	25
7.1.	Slysatryggingar.....	25
7.2.	Farangurstrygging	26
7.3.	Persónulegir munir	27
7.4.	Skaðabótakrafa	28
8.	HLÍFÐARFATNAÐUR	28
8.1.	Einkennis og hlífðarföt	28

9.	AFLEYSINGAR.....	28
9.1.	Staðgenglar.....	28
9.2.	Launað staðgengilsstarf.....	28
9.3.	Aðrir staðgenglar.....	28
10.	FRÆÐSLUMÁL.....	29
10.1.	Starfsþjálfun á vegum stofnunar.....	29
10.2.	Heildstætt framhaldsnám.....	29
10.3.	Endur- og símenntun.....	29
10.4.	Launað námsleyfi.....	30
10.5.	Vísindasjóður.....	31
10.6.	Launalaust leyfi.....	31
11.	RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA.....	31
11.1.	Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður.....	31
11.2.	Réttur til launa vegna veikinda og slysa.....	32
11.3.	Starfshæfnisvottorð.....	33
11.4.	Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa.....	33
11.5.	Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns.....	34
11.6.	Skráning veikindadaga.....	34
11.7.	Forföll af óviðráðanlegum ástæðum.....	34
11.8.	Veikindi barna yngri en 13 ára.....	34
11.9.	Samráðsnefnd.....	34
11.10.	Ákvæði til bráðabirgða.....	34
11.11.	Um fjölskyldu- og styrktarsjóð.....	35
11.12.	Aðild að fjölskyldu- og styrktarsjóði.....	35
11.13.	Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs.....	35
11.14.	Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð.....	35
11.15.	Endurskoðunarákvæði.....	35
11.16.	Gildistaka.....	35
11.17.	Fráfall og tæknifrjóvgun.....	35
12.	UM TILHÖGUN FÆÐINGARORLOFS.....	36
12.1.	Um tilhögun fæðingarorlofs.....	36
13.	SAMSTARFSNEFND.....	36
13.1.	Samstarfsnefnd.....	36
14.	LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJALD OG LÍFEYRISSJÓÐUR.....	36
14.1.	Launaseðill.....	36
14.2.	Félagsgjald.....	37
14.3.	Lífeyrissjóður.....	37
15.	GILDISTÍMI.....	37
16.	BÓKANIR.....	39
	FYLGISKJAL I.....	41
	FYLGISKJAL II.....	43
	FYLGISKJAL III.....	51
	YFIRLÝSINGAR.....	54
17.	STARFSLÝSINGAR.....	55
	Launatafla 1. janúar 2007.....	65
	Launatafla 1. janúar 2008.....	67

1. UM KAUP

1.1. Föst mánaðarlaun

1.1.1. Mánaðarlaun leikskólakennara sem gegna fullu starfi, skulu greidd skv. eftirfarandi launatöflu frá 1. október 2006.

	1. þrep	2. þrep	3. þrep
Lfl.	Til og með 34 ára	frá 35 ára	frá 40 ára
101	181.566	187.013	192.623
102	184.289	189.818	195.512
103	187.053	192.665	198.445
104	189.859	195.555	201.422
105	192.707	198.488	204.443
106	195.598	201.466	207.510
107	198.532	204.488	210.622
108	201.510	207.555	213.782
109	204.532	210.668	216.988
110	207.600	213.828	220.243
111	210.714	217.036	223.547
112	213.875	220.291	226.900
113	217.083	223.596	230.303
114	220.339	226.949	233.758
115	223.644	230.354	237.264
116	226.999	233.809	240.823
117	230.404	237.316	244.436
118	233.860	240.876	248.102
119	237.368	244.489	251.824
120	240.929	248.156	255.601
121	244.542	251.879	259.435
122	248.211	255.657	263.327
123	251.934	259.492	267.277
124	255.713	263.384	271.286
125	259.548	267.335	275.355
126	263.442	271.345	279.485
127	267.393	275.415	283.678
128	271.404	279.546	287.933
129	275.475	283.740	292.252
130	279.607	287.996	296.635
131	283.801	292.316	301.085
132	288.059	296.700	305.601
133	292.379	301.151	310.185
134	296.765	305.668	314.838
135	301.217	310.253	319.561
136	305.735	314.907	324.354
137	310.321	319.630	329.219

138	314.976	324.425	334.158
139	319.700	329.291	339.170
140	324.496	334.231	344.258
141	329.363	339.244	349.421
142	334.304	344.333	354.663
143	339.318	349.498	359.983
144	344.408	354.740	365.382
145	349.574	360.061	370.863
146	354.818	365.462	376.426
147	360.140	370.944	382.073
148	365.542	376.508	387.804
149	371.025	382.156	393.621
150	376.591	387.888	399.525
151	382.239	393.707	405.518
152	387.973	399.612	411.601
153	393.793	405.606	417.775
154	399.700	411.691	424.041
155	405.695	417.866	430.402
156	411.780	424.134	436.858
157	417.957	430.496	443.411
158	424.227	436.953	450.062
159	430.590	443.508	456.813
160	437.049	450.160	463.665
161	443.605	456.913	470.620
162	450.259	463.766	477.679
163	457.012	470.723	484.845
164	463.868	477.784	492.117
165	470.826	484.950	499.499
166	477.888	492.225	506.991
167	485.056	499.608	514.596
168	492.332	507.102	522.315
169	499.717	514.709	530.150
170	507.213	522.429	538.102

1.1.2 Launatafla þessa kjarasamnings tekur þeim hækkunum sem hér segir á samningstímanum:

- 1. janúar 2007 hækkar launatafla um 3,0 %
- 1. janúar 2008 hækkar launatafla um 3,0 %

1.1.3 Að loknum þriggja mánaða reynslutíma skulu föst laun greidd fyrirfram, fyrsta virkan dag hvers mánaðar nema leikskólakennari óski þess að laun séu greidd eftir á.

Grein þessi gildir ekki fyrir leikskólakennara hjá Reykjavíkurborg.

1.1.4 Brot úr mánaðarlaunum reiknast þannig, að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi eða til loka starfstíma.

1.2. Lífaldur og launaþrep

1.2.1 Lífaldur og launaþrep

1. þrep til og með 34 ára aldri
2. þrep frá 35 ára aldri
3. þrep frá 40 ára aldri

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

1.2.2 Föst mánaðarlaun í hverjum launaflokki og launaþrepi skulu vera eins og tilgreint er í gr. 1.1.1. í þessum samningi.

1.3. Röðun í launaflokka

1.3.1 Röðun starfsheita í launaflokka (sjá fylgiskjal I). Við röðun starfsheita í launaflokka skal að meginstefnu miða við kröfur, ábyrgð og sérhæfni starfa, sbr., viðmiðunarstarfslýsingar.

1.3.2 Breyting á starfi og kjörum sem gefur rétt til nýs starfsheitis miðast við þann dag sem nýr ráðningarsamningur er gerður enda sé hann miðaður við þau tímamörk sem starf hefst.

1.3.3 Próf, sem lögum samkvæmt veita leikskólakennurum sömu starfsréttindi, verði jafngild til launa án tillits til þess, á hvaða tíma þau hafa verið tekin.

1.3.4 Sé þess óskað, er skylt að taka upp viðræður við stéttarfélagið um breytingar á röðun starfsheita í launaflokka ef um viðbótarnám er að ræða sem nýtist í starfinu.

1.3.5 Enginn skal lækka í launaflokki frá því sem nú er.

1.4. Dagvinnutímakaup

1.4.1 Tímavinnukaup í dagvinnu í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarkaupi miðað við 2. launaþrep eða það launaþrep sem viðkomandi leikskólakennara er raðað í sé það hærra. Tímakaup eftirlaunaþega, skal þó miða við efsta launaþrep.

1.4.2 Heimilt er að greiða tímavinnukaup í eftirfarandi tilvikum:

1. Leikskólakennurum, sem starfa óreglubundið um lengri eða skemmri tíma, þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum.
2. Leikskólakennurum, sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra árvissra álagstíma ýmissa stofnana þó eigi lengur en 2 mánuði.
3. Leikskólakennurum, sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum afmörkuðum verkefnum.
4. Lífeyrisþegum, sem vinna hluta úr starfi.

1.5. Yfirvinnukaup

1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum miðað við það launaþrep, er viðkomandi leikskólakennari tekur laun eftir.

1.5.2 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðardögum (nýársdag, páskadag, hvítasunnudag, jóladag og eftir kl. 12.00 á aðfangadag jóla og gamlársgagn, föstudaginn langa og 17. júní), greiðist með tímakaupi, sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum miðað við það launaþrep, er leikskólakennari tekur laun eftir.

1.5.3 Leikskólastjórar og forstöðumenn stofnana eiga ekki rétt á yfirvinnugreiðslum skv. tímakaupi, en skylt er að ákveða þeim sérstaka þóknun til viðbótar mánaðarlaunum þeirra, sé yfirvinna nauðsynleg vegna anna í starfi.

Þessi grein nær ekki til þeirra aðila sem taka laun skv. fastlaunasamningi.

1.5.4 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd skv. tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi leikskólakennara.

1.6. Álagsgreiðslur - vaktaálag - orlofsframlag

1.6.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi, sbr. gr. 1.4.1. Vaktaálag fyrir hverja klst. skal vera 33,33% af dagvinnukaupi í þeim launaflokki, sem viðkomandi leikskólakennara er raðað í, á tímabilinu kl. 17:00 - 24:00 mánudaga til fimmtudaga en 55% vaktaálag gildir frá kl. 17:00 á föstudögum.

Á tímabilinu frá kl. 00:00 - 08:00 svo og á laugardögum, sunnudögum og sérstökum frídögum sbr. gr. 2.1.5.2. greiðist 55%. Á stórhátíðardögum, sbr. gr. 2.1.5.3. greiðist 90%.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

1.6.2 Tímakaup á útkallsvakt sem yfirmaður hefur ákveðið er vaktaálag skv. gr. 1.6.1.

1.6.3 Vinnutími leikskólakennara skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið.

Greitt skal fyrir eyður í daglegum vinnutíma skv. ákvörðun yfirmanns með vaktaálagi skv. 1.6.1. sbr. 1.6.4.

1.6.4 Greiðsla fyrir eyður og útkallsvakt á dagvinnutímabili samkvæmt lið 2.2.1. er 33,33% vaktaálag.

1.7. Desemberuppbót:

1.7.1 Leikskólakennari í fullu starfi fái greidda persónuuppbót 1. desember ár hvert sem nemi 35% af desemberlaunum í launaflokk 101. þrep 1. Með fullu starfi er átt við 100% starf tímabilið 1. janúar til 30. nóvember sama ár. Hafi leikskólakennari gegnt hlutastarfi eða starfað hluta úr ári, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall og/eða starfstíma, þó þannig að hann hafi starfað samfelld a.m.k. frá 1. september það ár.

1.7.2 Leikskólakennari sem starfað hefur samfelld í a.m.k. 6 mánuði, skal fá greidda persónuuppbót er hann lætur af störfum, miðað við starfstíma og starfshlutfall. Hlutfall reiknast á sama hátt og kveðið er á um í 1.7.1. en miðast við launatöflu síðasta starfsmánaðar. Málsgrein þessi gildir þó ekki um þá leikskólakennara sem hefja töku eftirlauna 1. júlí til 31. desember ár hvert.

1.7.3 Persónuuppbót skv. gr. 1.7.1. greiðist leikskólakennara sem fór á eftirlaun á árinu, enda hafi hann skilað starfi er svari til a.m.k. hálfs starfsárs það ár. Sama regla gildir um þá, sem sökum heilsubreysts minnka við sig starf, enda liggi fyrir um það vottorð trúnaðarlæknis sveitarfélagsins. Heildargreiðsla til eftirlaunaþega verði aldrei hærri en full persónuuppbót sbr. grein 1.7.1.

2. UM VINNUTÍMA

2.1. Almenn

2.1.1 Vinnuvika leikskólakennara skal vera 40 stundir, nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. Heimilt er að semja við leikskólakennara um tilflutning vinnuskyldu milli vikna eða árstíða með skriflegu samþykki samningsaðila.

2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi leikskólakennara og forráðamanna stofnunar og með skriflegu samþykki samningsaðila.

2.1.3. Dagvinnutími leikskólakennara skal vera samfelldur þar sem því verður við komið.

2.1.4 Þegar um útköll eða aukavinnu er að ræða skal þeirri meginreglu fylgt að þeir leikskólakennarar skulu kallaðir til starfa sem að jafnaði hafa viðkomandi starf með höndum.

2.1.5 Frídagur

2.1.5.1 Almennir frí dagar eru: Laugardagar og sunnudagar

2.1.5.2 Sérstakir frí dagar 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. Jóladaur
16. Annar í jólum
17. Gamlársdagur eftir kl. 12:00

2.1.5.3. Stórhátíðardagar eru:

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

2.2. Dagvinna

2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu kl. 08:00 til 17:00 frá mánudegi til föstudags, að báðum dögum meðtöldum.

2.2.2 Heimilt er að taka upp sveigjanlegan vinnutíma, þar sem því verður við komið, með samkomulagi milli forráðamanna stofnunar og viðkomandi leikskólakennara á þann hátt, að umsömdum daglegum vinnuskyldustundum sé skilað daglega á tímabilinu kl. 08:00-17:00.

2.2.3 Þeir sem vinna hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils, skv. grein 2.2.1. skulu fá greitt álag skv. grein 1.6.1. á þann hluta starfs síns.

2.3. Yfirvinna

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

2.3.2 Öll vinna sem unnin er á sérstökum frídögum skv. 2.1.5.2. greiðist sem yfirvinna skv. lið 1.5., nema vinnan falli undir ákvæði 2.6.9.

2.3.3 Þegar leikskólakennari er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 3 klst. nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klst. frá því að hann fór til vinnu en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefst. 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.

2.3.4 Ef útkall hefst á tímabilinu kl. 00:00 - 08:00 frá mánudegi til föstudags eða á almennum eða sérstökum frídögum skv. 2.1.5.1. og 2.1.5.2. skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími hefjist innan 3,5 klst. frá því að útkall hófst en í þeim tilvikum skal greiða 0,5 klst. til viðbótar unnum tíma. Þetta gildir þó ekki vegna 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 skv. 2.3.3.

2.3.5 Starfsmannafundir í leikskólum eru undanþegnir reglu um greiðslu fyrir útkall skv. gr. 2.3.3. og 2.3.4. Leikskólastjóri skipuleggur starfsmannafundi í upphafi skólaárs í samráði við deildarstjóra leikskóla. Liggi fyrir slíkt samkomulag ber að greiða leikskólakennurum laun vegna starfsmannafunda í veikindum.

2.3.6 Hafi leikskólakennari skv. lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í 2.1.1. skal vinna umfram hana greidd sem segir í greinum 2.3.1. – 2.3.5.

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

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

2.3.9 Öll yfirvinna skal greidd eftir á fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga og komi til útborgunar eigi síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabils. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.

2.3.10 Þegar leikskólakennari á vistheimili ferðast með og annast vistmenn á ferðalögum, skal hver ferðadagur reiknaður allt að 12 klst. Vinnutími umfram reglubundna vinnuskyldu greiðist sem yfirvinna. Vegna næturgistingar á ferðalögum með vistmönnum greiðast að auki 2 klst.

2.3.11 Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna allt að 5 frídögum á ári vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar en yfirvinnuálagið er greitt við næstu reglulegu útborgun.

Yfirvinnuálag er 44,44% af yfirvinnutímakaupi starfsmanns. Yfirvinnuálag skal ekki tekið út í fríi, heldur skal það greitt við næstu reglulegu útborgun, þ.e. þegar yfirvinnan ella hefði komið til greiðslu.

2.4. Lágmarkshvöld

2.4.1 Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum 24. klst., reiknað frá byrjun vinnudags, fái leikskólakennari a.m.k. 11 klukkustunda samfellda hvíld. Verði því við komið skal dagleg hvíld ná til tímabilsins milli kl. 23:00 til 06:00.

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

2.4.2 Við sérstakar aðstæður, þegar bjarga þarf verðmætum, má lengja vinnulotu í allt að 16 klst. og skal þá veita 11 klst. hvíld í beinu framhaldi af vinnunni án skerðingar á rétti til fastra daglauna.

Þegar sérstakar aðstæður gera það óhjákvæmilegt að víkja frá daglegum hvíldartíma gildir eftirfarandi: Séu leikskólakennarar 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. Í öllum tilfellum er óheimilt að skerða 8 klst. samfellda hvíld.

Vinni leikskólakennari 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 leikskólakennari til vinnu á frídegi eða helgi greiðist yfirvinnukaup fyrir unninn tíma án frekari aukagreiðslna af þessum sökum.

Framangreind ákvæði eiga þó ekki við á skipulegum vaktaskiptum en þá er heimilt að stytta hvíldartíma í allt að 8 klst.

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

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

2.4.4 Að svo miklu leyti sem því verður við komið skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi og með sama hætti skulu allir þeir, sem starfa hjá sömu stofnun eða á sama fasta vinnustað fá frí á þeim degi. Þó má stofnun með samkomulagi við leikskólakennara sína fresta vikulegum frídegi, þar sem sérstakar aðstæður gera slík frávík nauðsynleg. Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað skal um það gerður kjarasamningur. Má þá haga töku frídaga þannig að teknir séu 2 frídagar saman aðra hverja helgi (laugardag og sunnudag). Falli frídagur aftur á móti á virka daga vegna ófyrirséðra orsaka skerðir það ekki rétt leikskólakennara til fastra launa og vaktaálags.

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

Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings Launanefndar sveitarfélaga annars vegar og ASÍ, BHM, BSRB og KÍ hins vegar um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma frá 23. janúar 1997 og fylgir samningi þessum sem fylgiskjal og telst hluti hans. Framangreind ákvæði eru til fyllingar 13. gr. þess samnings.

2.5. Bakvaktir

2.5.1 Með bakvakt er átt við að leikskólakennari sé ekki við störf en reiðubúinn að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt ef leikskólakennari dvelst á vinnustað að beiðni yfirmanna. (Greiðist sem yfirvinna).

2.5.2 Leikskólakennari á rétt á fríi í stað greiðslu, 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi og 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi.

2.5.3 Sé leikskólakennari á bakvakt kallaður til starfa, ber honum yfirvinnukaup fyrir þann tíma, sem unnin er, þó aldrei minna en 2 klst. fyrir útkall.

2.5.4 Bakvaktageiðsla fellur niður fyrir þann tíma, sem yfirvinnukaup er greitt.

2.6. Vaktavinna

2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum skulu fá vaktaálag fyrir unnin störf á þeim tíma, er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils.

2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum skal vaktskrá, er sýnir væntanlegan vakttíma hvers leikskólakennara lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við leikskólakennara um skemmri frest.

2.6.3 Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á leikskólakennara.

2.6.4 Vaktir skulu vera 6 - 10 klst. og skulu líða minnst 8 klst. til næstu vinnuvöku. Breytingar á þessari grein eru heimilar með samkomulagi skv.gr. 2.1.2.

2.6.5 Þar sem nauðsyn er samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma.

2.6.6 Sé vakt, ætlaðri til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu, á vaktskrá sbr. 2.6.2. breytt með skemmri fyrirvara en 24 klst. skal viðkomandi leikskólakennara greitt aukalega 3 klst. í yfirvinnu. Sé fyrirvarinn 24 klst. til 168 klst. (1 vika) skal greiða 2 klst. í yfirvinnu.

2.6.7 Þeir, sem vinna vaktavinnu, skulu í viku hverri fá 2 samfellda frídaga, þannig að næturfrí komi fyrir og eftir frídagana. Samningsaðilum er heimilt að semja um að frídagarnir séu veittir hvor í sínu lagi, þó þannig að næturfrí komi jafnan fyrir og eftir frídagana eða eigi skemmri tíma en 35 klst. samfelld fyrir hvorn dag. Heimilt er í samráði við leikskólakennara að flytja frídaga milli vikna.

2.6.8 Á stofnunum sem starfa allt árið og leikskólakennari gengur vaktir alla daga ársins, skal samið við hann um leyfi vegna vinnu á sérstökum frídögum skv. 2.6.9. í samræmi við þá vinnu sem lendir á slíkum frídögum ef meirihluti vaktavinnumannna í fullu starfi óskar þess.

2.6.9 Leikskólakennari í fullu starfi sem vinnur á reglubundnum vöktum alla daga ársins og skilar að jafnaði 40 klst. vinnu á viku allt árið, getur í stað greiðslna skv. 2.3.2. fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við heilsárs starf. Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga sbr. framanritað, skal auk þess launa með vaktaálagi, sé þessi kostur valinn. Ávinnsla leyfisins miðast við almanaksárið. Leikskólakennari sem óskar eftir að breyta vali sínu á milli leyfis og greiðslu, skal tilkynna það skriflega til viðkomandi launaskrifstofu fyrir 1. desember næst á undan.

2.6.10 Aðilar eru sammála um að þeir vaktavinnumenn, sem eigi notfæra sér eða njóta heimilda skv. gr. 2.6.9., eigi kost á svofelldum uppgjörsnáttum: Greitt verði samkvæmt vaktskrá yfirvinnukaup skv. gr. 1.5.1. fyrir vinnu á sérstökum frídögum og stórhátíðardögum skv. gr. 1.5.2., þó aldrei minna en 8 klst. fyrir hvern merktan vinnudag miðað við fullt starf. Bættur skal hver dagur, sem ekki er merktur vinnudagur á vaktskrá og fellur á sérstakan frídag eða stórhátíðardag annan en laugardag eða sunnudag, (laugardagur fyrir páska undanskilinn) með greiðslu yfirvinnukaups í 8 klst. miðað við fullt starf eða með öðrum frídegi. Aðfangadagur og gamlársdagur bætist að hálfu.

2.6.11 Leikskólakennarar í vaktavinnu hafa ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Leikskólakennara er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni, ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna takmörkunar þeirrar, sem að ofan greinir

á matar- og kaffitímum skal telja hverja vakt, sem unnin er til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu, 25 mínútum lengri en raunverulegri viðveru nam.

2.6.12 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mín. fyrir hvern fullan unninn klukkutíma, nema leikskólakennari taki matar- eða kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma.

2.6.13 Leikskólakennari sem vinnur reglubundna vaktavinnu skal undanþeginn næturvöktum, ef hann óskar er hann hefur náð 55 ára aldri.

2.7. Undirbúningstími

6.1.1.1.1.1.1.1.1 Lágmarks undirbúningstími leikskólakennara í leikskólum er 4 klst. á viku miðað við fullt starf en deildarstjóra og leikskólasérkennara 5 klst. Undirbúningstími notist m.a. til starfsáætlanagerðar, viðtalstíma fyrir foreldra og annars foreldrasamstarfs, atferlisathugana og kynnisferða. Leikskólastjóri skipuleggur fyrirkomulag undirbúningstíma. Sjá nánar Bókun I.

2.7.2 Aðstoðarleikskólakennarar hafa 2 klst. á viku í undirbúningstíma. Gegni aðstoðarleikskólakennari starfi deildarstjóra skal undirbúningstími hans vera sá sami og hjá deildarstjóra sem hefur leikskólakennaramenntun. Sjá nánar Bókun I.

2.7.3 Lágmarks stjórnunartími aðstoðarleikskólastjóra er eftirtalinn:

Aðstoðarleikskólastjóri 1-(leikskóli 2)	1 klst. á viku
Aðstoðarleikskólastjóri 2-(leikskóli 3)	4 klst. á viku
Aðstoðarleikskólastjóri 3-(leikskóli 4)	8 klst. á viku
Aðstoðarleikskólastjóri 4-(leikskóli 5)	12 klst. á viku
Aðstoðarleikskólastjóri 5-(leikskóli 6)	16 klst. á viku

Stjórnunartími aðstoðarleikskólastjóra skerðist ekki í réttu hlutfalli við skert starfshlutfall nema að starfshlutfall sé lægra en 80%. Með stjórnunartíma og undirbúningstíma í grein 2.7.1 - 2.7.3 er átt við lágmarkstíma. Sjá nánar Bókun I.

2.8. Vinnutími hjá öðrum skólastofnunum

2.8.1 Leikskólakennari sem ráðinn er til annarra starfa en kennslu hjá öðrum skólastofnunum eða stofnunum sem ekki starfa allt árið, skal hafa 40 klst. vinnutíma á viku til jafnaðar á ári sé um fullt starf að ræða. Semja skal um tilflutning vinnuskyldunnar milli árstíða, sbr. ákvæði 2.1.1. Miða skal skipulag vinnutíma við það að leikskólakennari skili öllum vinnutíma á starfsstað.

3. UM MATAR- OG KAFFITÍMA

3.1. Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili

3.1.1 Matartími skal vera á tímabilinu frá kl. 11:30 til 13:30. Matartími skal vera 30 mín. og telst ekki til vinnutíma.

3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi fyrirvarsmanna stofnunar og einfalds meirihluta þeirra leikskólakennara, sem málið varðar.

3.1.3 Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt samkvæmt 3.1.2. lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir samkvæmt 3.1.2. telst lengingin ekki til vinnutímans.

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

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

3.2. Matar- og kaffitímar í yfirvinnu

3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu vera matartímar, 1 klst. á tímabilinu kl. 19:00 - 20:00 að kvöldi, kl. 03:00 - 04:00 að nóttu og kl. 11:30 - 13:30 á frídögum skv. gr. 2.1.5. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.

3.2.2 Sé unnin yfirvinna eða aukavakt, skulu kaffitímar vera á tímabilinu kl. 21:00 - 21:20, 00:00 - 00:20 og 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 Sé unnið í matartíma, þannig að matar hlé nái ekki fullum umsömdum tíma, skal matartíminn að sama hluta greiðast með yfirvinnukaupi.

3.3.2 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 Leikskólakennarar 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 og kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Leikskólakennarar greiði efnisverð matarins, en annar rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi stofnun.

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

3.4.3 Ef keyptur er matur hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2. skulu leikskólakennarar greiða fyrir sambærilegan mat upphæð er svarar til meðaltalsverðs er leikskólakennarar greiða. Hvað varðar Launaneftnd sveitarfélaga og ríkið skal miða við mötuneyti stjórnarráðs og mötuneyti sjónvarps. Þá skal miða við mötuneyti Ráðhúss og Skúlatúns 2 hjá Reykjavíkurborg.

3.4.4 Leikskólakennarar sem ekki njóta mataraðstöðu skv. 3.4.1. - 3.4.3. skulu fá það bætt með fæðispeningum, kr. 240,2 (m.v. 133,9 stig) fyrir hvern vinnudag. Skal sú fjárhæð breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við vísitölu matar- og drykkjarvöru í vísitölugrunni neysluverðsvísitölu Hagstofu Íslands, í fyrsta skipti í nóvember 2006.

Eftirfarandi skilyrði þarf að uppfylla:

- a) Vinnuskylda leikskólakennara sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
- b) Leikskólakennari hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 að frádregnu matarhléi.
- c) Matarhlé sé aðeins ½ klst.

3.4.5 Leikskólakennurum sem gert er skylt að matast inni á deildum og aðstoða börn við borðhaldið, skulu undanþegnir því að greiða fyrir þær máltíðir enda sé þeim ekki

umbunað fyrir það með öðrum hætti svo sem með styttri vinnutíma eða greiðslu. Að öðrum kosti greiða leikskólakennarar efnisverð matarins sbr. 3.4.1- 3.4.3.

4. UM ORLOF

4.1. Lengd orlofs

4.1.1 Lágmarksorlof skal vera 192 vinnuskyldustundir miðað við fullt ársstarf. Leikskólakennari sem hefur unnið hluta af fullu starfi eða hluta úr ári skal fá orlof 16 vinnuskyldustundir fyrir fullt mánaðarstarf. Þegar leikskólakennari 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 Sá leikskólakennari 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 fær hann enn að auki orlof, sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu.

4.2. Orlofsfé

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

4.2.2 Lágmarksupphæð orlofsfjár fyrir fullt orlofsár skal nema 7,0% af maímánaðarlaunum orlofstökuársins í 100. launaflokki, 1. þrepi.

4.2.3 Hinn 1. júní ár hvert skal leikskólakennari sem er í starfi til 30. apríl næst á undan, fá greidda sérstaka eingreiðslu, orlofsuppbót, að upphæð kr. 23.000 árið 2007 er miðast við fullt starf næstliðið orlofsár. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma. Upphæð þessi skal hækka í kr. 23.600 þann 1. júní 2008. Hafi leikskólakennari látið af störfum og hafið töku eftirlauna á orlofsárinu, skal hann frá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall. Sama gildir ef leikskólakennari lætur af störfum eftir a.m.k. 5 mánaða samfelldt starf á orlofsárinu. Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé.

4.3 Orlofsárið

4.3.1 Orlofsárið er frá 1. maí til 30. apríl.

4.4. Sumarorlofstími

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

4.4.2 Leikskólakennari á rétt á að fá 192 vinnuskyldustunda orlof sitt á sumarorlofstímabilinu og allt að fullu orlofi á sama tíma, verði því við komið vegna starfa stofnunarinnar.

4.4.3 Þeir leikskólakennarar sem að ósk atvinnurekanda fá ekki fullt orlof á sumarorlofstímabili, skulu fá 25% lengingu á þeim hluta orlofstímans, sem veittur er utan ofangreinds tíma.

4.5 Ákvörðun orlofs

4.5.1 Yfirmaður ákveður í samráði við leikskólakennara hvenær orlof skuli veitt. Honum er skylt að verða við óskum leikskólakennara um hvenær orlof skuli veitt á

sumarorlofstíma sé þess óskað af hálfu leikskólakennara og því verður við komið vegna starfa stofnunarinnar. Yfirmaður skal að lokinni könnun á vilja leikskólakennara 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 Veikist leikskólakennari í orlofi, telst sá tími, sem veikindum nemur, ekki til orlofs, enda tilkynni hann veikindin án tafar og sanni með læknisvottorði, að hann geti ekki notið orlofs.

4.7. Frestun orlofs

4.7.1 Nú tekur leikskólakennari 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 Nú tekur leikskólakennari 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 leikskólakennara óheimilt að taka vinnu í stað orlofs í starfsgrein sinni.

4.8. Áunninn orlofsréttur

4.8.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins leikskólakennara.

4.9. Orlofssjóður

4.9.1 Launagreiðandi greiðir 0,5% af öllum launum fastráðinna leikskólakennara í orlofssjóð Kennarasambands Íslands. Gjald þetta skal greiða ársfjórðungslega eftir á skv. útreikningum atvinnurekanda.

5. FERÐIR OG GISTING

5.1. Ferðakostnaður og gisting skv. reikningi

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

5.1.2 Leikskólakennarar skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.

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

5.1.4 Þeir félagsmenn Félags leikskólakennara, sem kjörnir eru á ráðstefnur, þing eða til annarrar fundarsetu á vegum félagsins skulu til þess fá frí á fullum launum enda sé haft samráð við viðkomandi yfirmann.

5.2. Dagpeningar innanlands

5.2.1 Greiða skal gisti- og fæðiskostnað með dagpeningum sé um það samkomulag eða ekki unnt að leggja fram reikning.

5.2.2 Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu vera þeir sömu og ríkið greiðir til starfsmanna innan B.S.R.B.

5.3. Greiðsluháttur

5.3.1 Fyrirfram skal af stofnun og leikskólakennara ákveðið hvaða háttur á greiðslu ferðakostnaðar skal viðhafður hverju sinni.

5.4. Fargjöld erlendis

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

5.5. Dagpeningar á ferðum erlendis

5.5.1 Annar ferðakostnaður á ferðalögum erlendis greiðist með dagpeningum, sem skulu vera þeir sömu og ríkið greiðir til starfsmanna innan B.S.R.B.

5.5.2 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 og hvers konar persónuleg útgjöld.

5.6. Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.

5.6.1 Dagpeningar vegna námskeiða, þjálfunar- og eftirlitsstarfa greiðast eftir ákvæðum 5.2. eða 5.5. fyrstu 30 dagana, en dagpeningar umfram 30 daga á sama stað skulu vera skv. 5.2.2.

5.7. Akstur til og frá vinnu

5.7.1 Hefjist vinnutími leikskólakennara eða sé hann kallaður til vinnu á þeim tíma sem almenningsvagnar ganga ekki, skal honum séð fyrir ferð eða greiddur ferðakostnaður. Sama gildir um lok vinnutíma.

6. AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR

6.1. Réttur leikskólakennara

6.1.1 Allir leikskólakennarar skulu njóta réttinda skv. lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, enda falli starf þeirra ekki undir önnur lög.

6.2. Um vinnustaði

6.2.1 Vinnustaður skal þannig úr garði gerður, að þar sé gætt fyllsta öryggis og góðs aðbúnaðar og hollustuhátta, sbr. VI kafla laga nr. 46/1980.

6.3. Lyf og sjúkragögn

6.3.1 Algengustu lyf og sjúkragögn skulu vera fyrir hendi á vinnustað til nota við fyrstu aðgerðir í slysatilfellum. Lyfja- og sjúkragögn skulu vera í vörslu og á ábyrgð leikskólastjóra, forstöðumanna, verkstjóra eða trúnaðarmanna.

6.4. Öryggiseftirlit

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

6.4.2 Skipa skal öryggisverði, öryggistrúnaðarmenn og öryggisnefndir í samræmi við II kafla laga nr. 46/1980. Framkvæmd á ákvæðum þessarar greinar skal vera í samræmi við þær reglur sem gilda milli ríkisins og BSRB.

6.5. Slyshætta

6.5.1 Varast skal eftir föngum, að leikskólakennari sé við störf þar sem slysaætta er mikil.

6.6 Læknisskoðun

6.6.1 Á vinnustöðum, þar sem sérstök hættu er á heilsutjóni leikskólakennara, getur félagið óskað sérstakrar læknisskoðunar á leikskólakennurum. Telji sérmenntaður embættislæknir Vinnueftirlits ríkisins slíka skoðun nauðsynlega, skal hún framkvæmd svo fljótt sem unnt er.

6.6.2. Sé leikskólakennari krafinn um læknisvottorð vegna fjarvista á hann rétt á að fá kostnað við vottorðið greiddan.

7. TRYGGINGAR

Greinar 7.1. og 7.2. gilda fyrir alla þá sem taka laun samkvæmt kjarasamningi þessum að undanskildum starfsmönnum Reykjavíkurborgar, en gagnvart þeim starfsmönnum gilda greinar 7.1. og 7.2. kjarasamnings aðila frá 31. maí 1995.

7.1. Slysatryggingar

7.1.1 Leikskólakennarar skulu slysatryggðir fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku sem hér segir:

7.1.2 Dánarslysabætur verða:

1. Ef hinn látni var ógiftur og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri 67 ára eða eldri, kr. 814.946.
2. Ef hinn látni var ókvæntur, en lætur eftir sig barn (börn) undir 18 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum (67 ára og eldri) kr. 5.084.430.
3. Ef hinn látni var í hjúskap, skulu bætur til maka vera kr. 6.986.274. Hafi leikskólakennari ekki verið í hjúskap en verið í óvígðri sambúð, sem að öðru leyti megi jafna til hjúskapar, skal sambúðaraðili eiga rétt til bóta eins og um hjúskap væri að ræða, enda hafi sambúðaraðili sannanlega haldið heimili með hinum látna um árábil, þó eigi skemur en 2 ár fyrir andlát hans.
4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fósturbarn) innan 18 ára aldurs, fyrir hvert barn kr. 853.871. Sama rétt til bóta hefur barn (kjörbarn, fósturbarn) hins látna á aldrinum 18-25 ára, er stundar nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. 6 mánuði ársins.

Bætur greiðast aðeins skv. einum af töluliðum nr. 1, 2 og 3. Til viðbótar töluliðum nr. 2 og 3 geta komið bætur skv. tölulið nr. 4.

Rétthafar dánarbóta eru:

1. Lögerfingjar.
 2. Viðkomandi aðilar að jöfnu.
 3. Eftirlifandi maki eða sambúðaraðili.
 4. Viðkomandi börn, en greiðist til eftirlifandi maka ef hann er annað foreldri, ella
til skiptaráðanda og/eða fjárhaldsmanns.
- 7.1.3 Bætur vegna varanlegrar örorku.

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við váttryggingarupphæðina kr. 12.401.500. þó þannig að hvert örorkustig 25-50% verkar tvöfalt og hvert

örorkustig frá 51-100% verkar þrefalt. Örorkubætur verði greiddar sem næst verðlagi greiðslumánaðar í stað slysadags.

7.1.4 Tryggingarfjárhæðir verði endurskoðaðar tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí og hækki þá sem nemur breytingum á vísitölu neysluverðs. Við hækkun 1. janúar er notuð vísitala nóvembermánaðar fyrra árs og við hækkun 1. júlí er vísitala maímánaðar notuð til viðmiðunar. Grunnvísitala, miðað við framangreindar tölur, er 236,1 stig í júlí 2006.

7.1.5 Ákvæði þessi valda í engu skerðingu á áður umsömdum hagstæðari tryggingarrétti leikskólakennara.

7.1.6 Vátryggingin tekur gildi um leið og tryggingaskyldur leikskólakennari kemur á launaskrá (hefur störf), en fellur úr gildi um leið og hann fellur af launaskrá (hættir störfum). Tryggingin gildir einnig í launalausum leyfi, nema leikskólakennari taki á tímabilinu launað starf hjá öðrum aðila en sveitarfélaginu.

7.1.7 Skilmálar séu almennir skilmálar, sem í gildi eru fyrir atvinnuslysstryggingar launþega hjá Sambandi íslenskra tryggingarféлага, þegar samkomulag þetta er gert, eftir því sem við á með þeim frávikum, sem í samningi þessum greinir.

7.1.8 Tryggingin gildir allan sólarhringinn. Takmarkanir á bótaskyldu, sem um getur í tryggingaskilmálum falla niður þegar leikskólakennari er við störf sín eða á ferðalagi þeirra vegna nema tjón hljóti af ásetningi eða stórkostlegu gáleysi leikskólakennarans.

7.1.9 Leikskólakennari missir eigi rétt sinn til bóta skv. þessari tryggingu þó hann sé tryggður annars staðar. Undanskildar eru þó ferðaslysstryggingar, er sveitarfélagið kaupir vegna starfsmanna sinna.

7.1.10 Verði atvinnurekandi skaðabótaskyldur gagnvart leikskólakennara, sem slysstryggður er skv. samningi þessum skulu slysabætur sem greiddar kunna að vera til leikskólakennara skv. ákvæðum samnings þessa, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum, er atvinnurekanda kann að verða gert að greiða. Dagpeningar greiðast til atvinnurekanda meðan kaupgreiðsla varir skv. samningi.

7.2. Farangurstrygging

7.2.1 Verði persónulegur farangur leikskólakennara fyrir tjóni á ferðalagi á vegum sveitarfélaga, skal skaðinn bættur af sveitarfélagi í eftirfarandi tilvikum og með svofelldum reglum og takmörkunum:

1. Tryggingin tekur til allra leikskólakennara sveitarfélaga, er þeir ferðast á vegum sveitarfélaga og stofnana þeirra. Einnig eru tryggðir aðrir aðilar, sem ferðast á vegum og á kostnað þessara aðila.
2. Útgáfa ferðaheimildar til utanlandsferðar, sem forstöðumaður sveitarfélags eða stofnunar eða staðgengill hans hefur gefið út viðkomandi til handa, er staðfesting á, að farangur sé tryggður. Verði tjón í ferð innanlands, skal forstöðumaður viðkomandi stofnunar staðfesta skriflega, að ferð leikskólakennara hafi verið á vegum stofnunarinnar.
3. Til farangurs teljast persónulegir lausafjármunir, sem tryggði hefur með sér í ferðalagið og taldir eru nauðsynlegir þess vegna, þó ekki peningar og ávísanir.
4. Tryggingin bætir tjón á farangri af völdum bruna, skyndilegs óhapps, innbrots, þjófnaðar og ennfremur, ef hann glatast. Vátryggingarupphæð tryggingarinnar miðast við verðmæti farangursins, en þó að hámarki 344.907 krónur í hverri ferð. Fyrir hvern einstakan hlut, þar eða samstæðu er ekki bætt hærri upphæð en 66.107 kr. Bótaskylda takmarkast við þessa fjárhæð nema hluturinn og

verðmæti hans hafi verið tilkynnt skriflega fyrirfram til þess, sem gaf út heimildina og samþykkt sbr. 2. lið. Nær tryggingin þó einnig til þess hlutar, jafnvel þótt verðmæti hans eða heildarbótafjárhæð fari með því fram úr hámarksfjárhæðum hér á undan. Tjónþoli ber í eigin áhættu 20% af hverju tjóni, þó ekki lægri upphæð en 5.746 kr. Fjárhæðir þessar endurskoðast með sama bætti og um getur í gr. 7.1.4.

5. Tryggði skal gæta farangurs síns vel og gera ráðstafanir til þess að koma í veg fyrir tjón. Ef tjón verður rakið til ásetnings, gáleysis eða ölvunar eða annarrar vímuefnaneyslu tryggða, fellur bótaskylda niður. Skemmdir, sem hljóta af möflugum, meindýrum eða eðlilegu sliti, bætist ekki.
6. Verði tjón, skal tjónþoli gera ráðstafanir, sem sanna, að tjónið hafi orðið, t.d. tilkynna lögreglu, viðkomandi hóteli eða flutningsaðila um skemmdir, missi eða þjófnað. Tjón, sem verður á tryggðum munum á gisti-og veitingahúsum eða í vörslu flutningamanna, skal tilkynna sérstaklega fyrirsvarsmönnum þessara aðila og um leið skal áskilja rétt til skaðabóta úr þeirri hendi. Skemmist farangur eða týnist, meðan hann er í vörslu flugfélags, skal tilkynna skemmdirnar eða tapið strax eða innan 7 daga til afgreiðslu flugfélagsins á þar til gerðu eyðublaði (P.I.R skýrslu). Vanræksla á tilkynningarskyldu getur valdið lækkun eða bótamissi eftir reglum laga um váttryggingarsamninga. Tjón skal tilkynnt sem fyrst til launaskrifstofu sveitarfélaga.
7. Launadeildir sveitarfélaga sjá um uppgjör tjóna. Samið skal um uppgjör á tjóni, þegar fyrir liggja nauðsynleg sönnunargögn og skýrslur.
8. Þegar tjón er metið, skal hlutur, sem er yngri en tveggja ára, bætast sem nýr væri, en sé hluturinn eldri, bætist hann á grundvelli raunvirðis síns, sbr. 37. gr. laga um váttryggingarsamninga.
9. Eigi tryggði kröfu á hendur þriðja aðila vegna tjóns, eignast sveitarfélagið kröfuna án sérstaks framsals, að svo miklu leyti sem það hefur bætt tjónið. Komi glataður farangur í leitirnar óskemmdur, eftir að hann hefur verið bættur af sveitarfélagi, skal leikskólakennari endurgreiða bæturnar eða afhenda tryggingarsala hinn glataða farangur, að svo miklu leyti sem hann hefur verið bættur.
10. Lög nr. 20/1954, um váttryggingarsamninga, gilda um þau atriði, sem ekki er öðruvísi mælt fyrir um í þessum reglum.
11. Rísi ágreiningur um umfang tryggingar eða tjónauppgjör, skal sveitarfélagið tilnefna einn mann og Félag leikskólakennara annan, sem úrskurða skulu um ágreininginn. Ef matsmenn eru ekki sammála, skulu sveitarfélagið og Félag leikskólakennara koma sér saman um oddamann.
12. Mál, sem rísa kunna út af tryggingu þessari, skulu rekin fyrir héraðsdómi viðkomandi staðar.

7.3. Persónulegir munir

7.3.1 Verði leikskólakennari 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. Eigi skal bæta slíkt tjón ef það verður sannanlega vegna gáleysis eða hirðuleysis leikskólakennara.

7.4. Skaðabótakrafa

7.4.1 Starfsmaður sem í starfi sínu sinnir einstaklingi sem að takmörkuðu eða jafnvel engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum, á rétt á að beina skaðabótakröfu sinni vegna líkams- eða munatjóns að launagreiðanda. Við mat og uppgjör kröfunnar gilda almennar reglur skaðabótaréttarins.

8. HLÍÐARFATNAÐUR

8.1. Einkennis og hlífðarföt

8.1.1 Þar sem krafist er einkennisfatnaðar eða sérstök hlífðarföt eru nauðsynleg t.d. vinnusloppar, skal hverjum og einum leikskólakennara séð fyrir slíkum fatnaði, honum að kostnaðarlausu. Sama gildir um hlífðarföt vegna óþrífalegra starfa, og starfa, sem hafa óvenjuleg fataslit í för með sér.

8.1.2 Leikskólakennurum sem vinna í leikskólum skal lagður til hlífðarfatnaður svo sem regngalli, kuldagalli og svuntur vegna föndurs og málningarvinnu. Hlífðarfatnaður skal lagður til eftir þörfum samkvæmt ákvörðun atvinnurekanda að fengnum tillögum leikskólastjóra eða leikskólafulltrúa þar sem þeir eru til staðar. Fatnaður sem lagður er til af atvinnurekanda er eign hans og skal hann skilmerkilega merktur. Hlífðarfatnaður skal skilinn eftir á vinnustað og er leikskólakennurum óheimil notkun hans utan vinnutíma.

9. AFLEYSINGAR

9.1. Staðgenglar

9.1.1 Aðilar eru um það sammála, að eigi þurfi að jafnaði að fela leikskólakennara sérstaklega að gegna starfi yfirmanns nema fjarvera yfirmannsins vari lengur en 5 vinnudaga samfellt.

9.2. Launað staðgengilsstarf

9.2.1 Sé aðalstarf leikskólakennara launað sem staðgengilsstarf yfirmanns, ber leikskólakennara laun skv. flokki yfirmanns, án persónubundinnar launamyndarþátta, gegni hann starfi hans lengur en 4 vikur samfellt eða hafi hann gegnt starfi yfirmanns lengur en 6 vikur á hverjum 12 mánuðum. Laun skv. flokki yfirmanns greiðist einungis frá lokum nefndra 4 eða 6 vikna.

9.3. Aðrir staðgenglar

9.3.1 Leikskólakennari sem ekki er í stöðu staðgengils yfirmanns, en er falið að gegna störfum yfirmanns í forföllum hans eða störfum annars herra launaðs leikskólakennara, skal taka laun skv. launaflokki hins forfallaða leikskólakennara án persónubundinna launamyndunarþátta þann tíma er hann gegnir starfi hans. Leysi

aðstoðarleikskólakennari af yfirmann skal hann raðast í þann launaflokk sem hann myndi raðast í gegndi hann viðkomandi starfi.

Með persónubundnum launamyndunarþáttum er átt við launabrep, viðbót vegna fagaldurs, menntunar o.þ.u.l. Sá starfsmaður sem fær staðgengilslaun samkvæmt þessum kafla heldur persónubundnum launamyndunarþáttum sínum.

10. FRÆÐSLUMÁL

10.1. Starfsþjálfun á vegum stofnunar

10.1.1 Þeir leikskólakennarar sem sækja fræðslu- eða þjálfunarnámskeið skv. beiðni stofnunar sinnar skulu halda reglubundnum launum á meðan og fá greiddan kostnað skv. ákv. 5. kafla. Ef fræðsla og þjálfun eru sótt samkvæmt símenntunaráætlun eða að ósk yfirmanns utan dagvinnutímabils skal greidd yfirvinna.

10.2. Heildstætt framhaldsnám

10.2.1 Hafi leikskólakennari framhaldsnám á háskólastigi í starfsgrein sinni hækkar röðun hans um tvo launaflokka fyrir hverjar 30 einingar, þ.e. eitt skólaár, með þeirri undantekningu að meistaraþróf gefur 6 launaflokka. Þó skal enginn fá fleiri en 6 launaflokka á grundvelli þessarar málsgreinar, þ.m.t. meistaraþróf.

Hafi leikskólakennari, auk leikskólakennaramenntunar, Bed/BA/BS próf í öðrum greinum en leikskólafræðum, raðast hann tveimur launaflokkum hærra en ella. Hafi leikskólakennari doktorsþróf raðast hann sex launaflokkum hærra en leikskólakennari með meistaraþróf.

Ef háskólamenntun leikskólakennara er á sviði rekstrar og/eða stjórnunar sem sannarlega nýtist í stjórnunarstörfum í þágu leikskólans þó svo að hún sé ekki í beinum tengslum við viðurkennt framhaldsnám leikskólakennara skal hún engu að síður metin skv. þessari grein.

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

10.3 Endur- og símenntun

10.3.1 Til að stuðla að endur- og símenntun leikskólakennara hækkar röðun í launaflokka vegna þátttöku í endur- og símenntunaráætlun leikskóla/stofnunar með eftirfarandi hætti:

- eftir 1 árs starf sem leikskólakennari um tvo launaflokka,
- eftir 5 ára starf sem leikskólakennari um tvo launaflokka til viðbótar,
- eftir 9 ára starf sem leikskólakennari um tvo launaflokka til viðbótar.

Heimilt er að meta sambærilega starfsreynslu starfsmanns eftir háskólanám við ákvörðun starfsaldurs skv. þessari grein og gildir það einnig um starfsreynslu leikskólakennara erlendis enda liggja fyrir staðfesting þar um.

Ávinnsla starfsaldurs í launuðu námsleyfi er jöfn lengd námsleyfis.

Skilyrði fyrir launaflokkahækkunum samkvæmt þessari grein er að starfsmaður sé ráðinn í fast starfshlutfall.

Sambærileg starfsreynsla gildir um öll störf innan skólakerfisins á öðrum skólastigum hvort sem er um stjórnun, kennslu, starf stuðningsfulltrúa, sérkennslu, starf við lengda viðveru, starf á skólaskrifstofu, við ráðgjöf sem tengist fræðslu/kennslu/námi, starf á sambýlum og með fötluðum og starf innan íþróttá- og tómstundageirans. Eingöngu er hér átt við starfsreynslu eftir að viðkomandi lauk háskólaprófi.

10.3.2 Vinna skal endur- og símenntunaráætlun í sérhverjum leikskóla/stofnun sem staðfest skal af sveitarstjórn/leikskólanefnd. Þessi vinna skal unnin undir forystu leikskólastjóra/forstöðumanns. Forsenda launaflokkahækkunar vegna símenntunar er staðfest þátttaka í símenntunaráætlun stofnunar eða starfseiningar. Í upphafi símenntunartímabils hvers leikskóla skal þátttaka í símenntunaráætlun næstliðins árs metin. Hafi starfsmaður ekki tekið fullnægjandi þátt í áætluninni missir hann þá launaflokka sem hér um ræðir þar til endurmat fer fram að ári. Forsenda fyrir því að starfsmaður missi framangreinda launaflokk er að sveitarfélag hafi gert starfsmönnum kleift að taka þátt í áætluninni. Þeir sem ekki geta tekið þátt í símenntunaráætlun vegna eðlilegra orsaka, s.s. veikinda eða fæðingarorlofs, skulu undanþegnir skyldu til að taka þátt í áætluninni. Launaflokkabreytingar samkvæmt þessari grein taka gildi í upphafi næsta mánaðar eftir að viðkomandi nær því marki sem kveðið er á um í greininni.

10.3.3. Þeir leikskólakennarar sem eru í fæðingarorlofi ávinna sér fagaldur í skilningi greinar 10.3.1 á meðan á orlofinu stendur. Slíkur fagaldur getur þó að hámarki verið sá tími sem lög um fæðingarorlof gefa tilefni til hverju sinni, þ.e. 6 mánuðir miðað við núverandi lög.

10.3.4 Ákvæði greinar 10.3.1 til 10.3.3 gilda fyrir aðstoðarleikskólakennara frá þeim tíma að starf hans hefst að námi loknu.

Skilyrði fyrir því að niðurfelling greinar 10.3.4 í fyrri kjarasamningi gildi fyrir þá sem eru með fastlaunasamning er að viðkomandi starfsmenn afsali sér skriflega hugsanlegri yfirvinnu umfram fastlaunasamning frá sama tíma og þeir fá launahækkun skv. þessari breytingu.

10.4. Launað námsleyfi

10.4.1 Heimilt er að veita leikskólakennara launað námsleyfi til þess að stunda viðurkennt framhaldsnám eða sækja endurmenntunarnámskeið í sérgrein sinni. Heimilt er að veita leyfi í allt að þrjá mánuði eftir hver 5 starfsár sem leikskólakennari, allt að sex mánuði eftir hver 10 starfsár og allt að níu mánuði eftir hver 12 starfsár.

Heimilt er að veita leikskólakennara námsleyfi tíðar en að framan greinir en þá skemur hverju sinni, þó ekki umfram 1 mánuð á hverjum 20 starfsmánuðum.

Ávinnsla réttinda vegna námsleyfis á sér stað í fæðingarorlofi í réttu hlutfalli við stafshlutfall.

10.4.2 Ef leikskólakennari hefur starfað samfelld hjá sama sveitarfélagi í a.m.k. eitt ár skal heimilt við veitingu námsleyfis að taka tillit til starfstíma hans sem leikskólakennara hjá öðrum stofnunum ríkis og sveitarfélaga.

Leikskólakennari sem fær heimild skv. framansögðu, skal afla nauðsynlegra gagna um störf og námsleyfi frá fyrri atvinnurekendum. Laun í námsleyfi miðast við föst laun, vaktaálag og meðaltal starfshlutfalls síðustu 3 ár samkvæmt ráðningarsamningi viðkomandi.

10.4.3 Umsóknir um námsleyfi skulu berast til atvinnurekanda sem metur hvort umsókn fellur undir reglur þessar.

10.4.4 Ákvörðun um námsleyfi skv. 10.4.1. verður einungis tekin af sveitarstjórn að fenginni umsögn. Heimilt er að binda launað námsleyfi skilyrði um áframhaldandi starf hjá sveitarfélaginu að námi loknu.

10.4.5 Kafli 10.4 gildir ekki fyrir aðstoðarleikskólakennara.

Starfsmenn í námsleyfi að hluta eiga rétt á að halda starfi sínu en samkomulag þarf að vera milli aðila um fyrirkomulag vinnutímans áður en námsleyfi hefst.

10.5. Vísindasjóður

10.5.1 Launagreiðandi greiðir 1,72% af dagvinnulaunagreiðslum félagsmanna í vísindasjóð Félags leikskólakennara.

10.6. Launalaust leyfi

10.6.1 Leikskólakennari skal eiga rétt á launalaus leyfi, ef honum býðst tækifæri og/eða styrkur til að vinna að tilteknu verkefni, m.a. tengdu starfi hans. Slíkt leyfi skal tekið í samráði við yfirmann stofnunar, sbr. þó reglur viðkomandi sveitarfélaga um launalaus leyfi skv. samþykktum sveitarstjórnar.

11. RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA

11.1. Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

11.1.1 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.

11.1.2 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.

11.1.3 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.

11.1.4 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.

11.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 11.1.1 -11.1.5. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.

11.1.6 Vinnuveitandi greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 27. laga nr. 117/1993 um almannatryggingar.

11.2. Réttur til launa vegna veikinda og slysa

11.2.1 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. 11.2.6 - 11.2.7 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. 2.2.6-2.2.7.

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 nema þegar um vinnuslys er að ræða þá heldur starfsmaður greiðslum þar til hann telst vinnufær eða hann tæmir rétt sinn til launa hvort sem fyrr næst.

11.2.2 Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu, sbr. þó gr. 11.2.3, eða er ráðinn skemur en 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 11.2.6 - 11.2.7 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 dagvinnulauna í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 11.2.6 - 11.2.7.

Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa nema þegar um vinnuslys er að ræða þá heldur starfsmaður greiðslum þar til hann telst vinnufær eða hann tæmir rétt sinn til launa hvort sem fyrr næst.

11.2.3 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.

11.2.4 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.

11.2.5 Við mat á ávinnslurétti starfsmanns skv. gr. 11.2.1 skal auk þjónustualdurs hjá viðkomandi launagreiðanda einnig telja þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta til af almannafé.

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.

11.2.6 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.

11.2.7 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. 11.2.6, 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. 11.2.6.

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. 11.2.6 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.

11.2.8 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 11.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.

11.2.9 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 11.2.7 frá upphafi fjarvistanna.

11.2.10 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.

11.2.11 Veikindatími starfsmanns í fæðingarorlofi telst ekki til veikindaforfalla og á starfsmaður ekki rétt til launa í veikinda- og slysatilvikum þann tíma.

11.3. Starfshæfnisvottorð

11.3.1 Starfsmaður sem verið hefur óvinnufær vegna veikinda eða slysa samfelld í 1 mánuð eða lengur, má ekki hefja starf að nýju nema lækni votti að heilsa hans leyfi. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

11.4. Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa

11.4.1 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.

11.3.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrestra.

11.4.2 Þegar starfsmaður hefur verið samfelldur frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er hann áttí rétt á að halda launum í fjarveru sinni skv. gr. 11.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrestra.

11.4.3 Ekki skulu framangreind ákvæði um veikinda- og slysaforföll vera því til fyrirstöðu að starfsmaður láti af störfum er hann óskar þess ef hann er samkvæmt læknisvottorði orðinn varanlega ófær um að gegna starfi vegna vanheilsu. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

11.5. Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns

11.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 11.4.1 - 11.4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 11.2.6 í 3 mánuði.

11.5.2 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.

11.5.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 11.4.1 - 11.4.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 11.5.1 - 11.5.2 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. 11.2.1 - 11.2.10 var tæmdur.

11.6. Skráning veikindadaga

11.6.1 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.

11.7. Forföll af óviðráðanlegum ástæðum

11.7.1 Starfsmaður á rétt á leyfi frá störfum þegar um óviðráðanlegar (force majeure) og brýnar fjölskylduástæður er að ræða vegna sjúkdóms eða slyss sem krefjast tafarlausrar nærveru starfsmanns. Starfsmaður á ekki rétt á launum frá atvinnurekanda í framangreindum tilfellum, sbr. þó ákvæði gr. 11.8.1.

11.8. Veikindi barna yngri en 13 ára

11.8.1 Foreldri eða forsjármaður barns á rétt á að vera frá vinnu í samtals 10 vinnudaga (80 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 varðskrá/vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum.

11.9. Samráðsnefnd

11.9.1 Heimilt er að vísa ágreiningi um túlkun og útfærslu einstakra greina 12. kafla til samráðsnefndar þeirrar sem skipuð var á grundvelli samkomulags BHM, BSRB og KÍ annars vegar og fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launaneftdar sveitarfélaga hins vegar um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna í framangreindum samtökum, sem undirritað var 24. október 2000.

11.10. Ákvæði til bráðabirgða

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

11.11. Um fjölskyldu- og styrktarsjóð

11.11.1 Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs

11.11.2 Stofnaður skal fjölskyldu- og styrktarsjóður. Hlutverk hans er:

að taka við iðgjöldum launagreiðanda og ávaxta þau,

að taka við umsóknum, ákvarða og annast greiðslur til félagsmanna í fæðingarorlofi,

að taka ákvarðanir um frekari ráðstöfun fjármuna sjóðsins skv. nánari ákvörðun

sjóðsstjórnar.

11.11.3 Vegna þess mismunar sem er á greiðslum sem taka mið af reglugerð nr. 410/1989 annars vegar og skv. 13. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof hins vegar fer hluti af iðgjaldi launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð til að greiða þann mismun. Fyrri réttindi sem taka mið af reglugerð nr. 410/1989 teljast að fullu bætt með greiðslum launagreiðanda í sjóðinn.

11.12. Aðild að fjölskyldu- og styrktarsjóði

11.12.1 Sjóðurinn skal vera sameiginlegur fyrir félagsmenn aðildarfélaga samtakanna sem eru aðilar að samkomulagi þessu.

11.12.2 Þeir atvinnurekendur og stéttarfélög sem vilja síðar gerast aðilar að sjóði þessum gera það með skriflegri beiðni til sjóðsstjórnar um að þeir óski að gerast aðilar að þessum sjóði og að þeir gangist undir ákvæði samnings þessa. Slík beiðni öðlast gildi þegar sjóðsstjórn hefur fallist á erindið.

11.13. Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs

11.13.1 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs skal skipuð þremur fulltrúum tilnefndum af þeim heildarsamtökum sem standa að stofnun sjóðsins.

11.13.2 Reikningar sjóðsins skulu endurskoðaðir árlega af löggiltum endurskoðanda og sendir launagreiðendum sem greiða til sjóðsins.

11.14. Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð

11.14.1 Iðgjald launagreiðanda skal nema 0,55% af heildarlaunum þeirra starfsmanna hlutaðeigandi launagreiðanda sem falla undir samkomulag þetta. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftir á skv. útreikningi launagreiðanda.

11.15. Endurskoðunarákvæði

11.15.1 Hvor aðili samkomulags þessa getur óskað eftir endurskoðun þess ef lögum um fæðingar- og foreldraorlof er breytt í veigamiklum atriðum, svo sem hvað varðar lengd fæðingarorlofs eða hlutfall launagreiðslna á meðan á því stendur. Sama á við ef kjarasamningar breytast á veigamikinn hátt eða ef breyting verður á verkaskiptingu ríkis og sveitarfélaga svo og ef annað knýjandi tilefni þykir til endurskoðunar.

11.16. Gildistaka

11.16.1 Samkomulag þetta tekur gildi hinn 1. janúar 2001 fyrir öll aðildarfélög hlutaðeigandi samtaka auk Félags leikskólakennara og verður hluti af kjarasamningum hlutaðeigandi stéttarfélaga.

11.17. Fráfall og tæknifrjóvgun

11.17.1 Fráfall

Við andlát nákomins ættingja/aðstandanda skal starfsmaður eiga rétt á allt að ½ mánaðar frí á venjubundnum launum ef nauðsyn krefur.

11.17.2 Tækniþróun

Þeim starfsmönnum sem eru fjarverandi vegna tækniþróunar verði greidd dagvinnulaun og eftir atvikum vaktaálag skv. reglubundinni varðskrá (eins og vegna veikinda barns) í allt að 15 vinnudaga ef nauðsyn krefur. Starfsmaður skili vottorði frá viðkomandi lækni sem framkvæmir tækniþróunina eða þeim lækni sem sendir starfsmanninn í þessa aðgerð, en þá verður það að koma fram á vottorðinu að um slíka ákvörðun sé að ræða.

12. UM TILHÖGUN FÆÐINGARORLOFS

12.1. Um tilhögun fæðingarorlofs

12.1.1 Gildissvið

12.1.2 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.

12.1.3 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

12.1.4 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.

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

Starfsmaður launagreiðanda 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.

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. SAMSTARFSNEFND

13.1. Samstarfsnefnd

13.1.1 Samningsaðilar skulu tilnefna þrjá menn hvor í sameiginlega samstarfsnefnd sem hafi það hlutverk að fjalla um mál, er upp koma á milli samninga og að koma á sáttum í ágreiningsmálum sem rísa kunna út af samningi þessum.

13.1.2 Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum til nefndarinnar og kallað hana til starfa.

13.1.3 Samstarfsnefnd skal annast sameiginlega útgáfu kjarasamnings aðila með þeim breytingum sem samningur þessi felur í sér auk þess að gera viðeigandi breytingar á tryggingarfjárhæðum samningsins m.v. verðlagsþróun.

14. LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJALD OG LÍFEYRISSJÓÐUR

14.1. Launaseðill

14.1.1 Við greiðslu launa til leikskólakennara á hann rétt á að fá launaseðil merktan nafni sínu. Á launaseðli skulu tilgreind föst laun leikskólakennara það tímabil, sem

greiðslan tekur til, fjöldi yfirvinnustunda og sundurliðun einstakra tekna og frádráttarliða, sem leiða til útgreiddra launafjárhæðar.

14.2. Félagsgjald

14.2.1 Félag leikskólakennara á rétt til þess að launagreiðandi innheimti fyrir það félagsgjöld. Skal það afhenda honum lista eða gögn um þá sem gjaldskyldir eru með þeim upplýsingum sem nauðsyn krefur. Félagsgjöld skulu innheimt mánaðarlega og skilað til félagsins fyrir 10. dag sama mánaðar. Innheimtu má þó hafa með öðrum hætti en hér er ákveðið, ef um það er samkomulag.

14.3. Lífeyrissjóður

14.3.1 Starfsmenn sem heyra undir samning þennan skulu eiga aðild að Lífeyrissjóði starfsmanna sveitarfélaga. Sjóðfélagar greiða 4% af heildarlaunum í iðgjald til sjóðsins. Launagreiðendur skuldbinda sig til að greiða til A-deildar það viðbótariðgjald sem nauðsynlegt er til þess að standa undir skilgreindum réttindum í A-deild, sem í upphafi er 11,5%.

Kjósi sjóðfélagi í A-deild að flytja sig yfir í V-deild sjóðsins, skal iðgjald sjóðfélaga vera 4% og iðgjald launagreiðenda 11,5% af heildarlaunum.

Þeir starfsmenn sem þegar eru í starfi hjá viðkomandi sveitarfélagi hafa þrátt fyrir 1. og 2. mgr. þessarar greinar heimild til að vera áfram í þeim lífeyrissjóði sem þeir eru í óski þeir þess.

Nýti starfsmaður lögbundinn rétt sinn til séreignarlífeyrissparnaðar greiðir sveitarfélag framlag til jafns á móti framlagi starfsmanns, allt að 2% gegn samsvarandi framlagi starfsmanns.

15. GILDISTÍMI

15.1 Samningur þessi gildir frá 1. október 2006 til 30. nóvember 2008 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar. Ákvæði hans taka eftir því sem við á einnig til annarra félagsmanna í FL en leikskólakennara.

Það er skýr skilningur samningsaðila að ekki þurfi að segja upp sérstaklega gagnvart hverjum og einum starfsmanni tímabundnum yfirborgunum á grundvelli heimilda sem LN veitti sveitarfélögum með samþykkt þ. 28. janúar 2006 til að greiða tilteknum hópi leikskólakennara umfram gildandi kjarasamning til 30. september 2006. Það sama á við um framlengingu þessara heimilda sem LN samþykkti á fundi sínum þ. 17. september 2006. Þær launagreiðslur sem inntar hafa verið af hendi frá gildistöku þessa samnings þ. 1. október 2006 á grundvelli framlengingarinnar verða dregnar frá greiðslum skv. þessum samningi eins og við hjá hverjum starfsmanni.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til afgreiðslu fyrir 20. október 2006. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 15:00 þann 20. október 2006 skoðast samningurinn samþykktur.

Samningsaðilar munu færa þær breytingar sem samningur þessi felur í sér inn í grunnsamning aðila og gefa hann þannig breyttan út innan mánaðar frá samþykki þessa samnings.

Reykjavík, 25. september 2006

F.h. samninganefndar LN

F.h. Kennarasambands Íslands

með fyrirvara um samþykki
Launaneðndar sveitarfélaga

v/ Félags leikskólakennara með
fyrirvara um samþykki
hlutaðeigandi félagsmanna

Karl Björnsson (sign)

Björg Bjarnadóttir (sign)

Ingunn Gísladóttir (sign)

Þróstur

Brynjarsson (sign)

Ólöf Jóna Tryggvadóttir (sign)

Snjólaug Brjánsdóttir (sign)

Fanney Jónsdóttir

(sign)

Sigrún Jónsdóttir (sign)

Sverrir Sverrisson (sign)

Aðalbjörg Pálsdóttir (sign)

Ágústa Hilmarsdóttir (sign)

Marta D. Sigurðardóttir (sign)

Erla

Stefanía

Magnúsdóttir (sign)

16. BÓKANIR

Bókun I um skipulag vinnutíma:

Skipulag vinnutíma skal ákveðið í samráði viðkomandi stjórnanda við hvern leikskólakennara. Stjórnandi skal rökstyðja fyrir leikskólakennara áform sín um skipulag vinnutímans og endanlega ákvörðunartöku eftir samráðið.

Mikilvægt er að mat á skiptingu vinnutíma leikskólakennara í einstaka þætti sé raunhæft og tekið sé tillit til tímabundins álags og árstíðabundinna breytinga á verkefnum hans. Þess skal gætt að sá tími sem þarf til að sinna verkefnum leikskólakennara á faglegan og skipulegan hátt og ekki rúmast innan dagvinnnumarka sé greiddur með yfirvinnukaupi.

Stjórnendur skulu sérstaklega nýta sér þær vinnuaðferðir sem hér eru til umfjöllunar við framkvæmd greina samningsins sem fjalla um vinnutímaskipulag. Á það sérstaklega við um mat á tíma sem þörf kann að vera á umfram lágmarksundirbúningstíma skv. gr. 2.7.1 og við mat á stjórnunartíma aðstoðarleikskólastjóra sem kann að vera þörf á umfram skilgreiningar í gr. 2.7.3

Undirbúningstími

Við ákvörðun vinnutímaskipulags skal til viðbótar beinni vinnu með nemendum þess gætt að leikskólakennarinn hafi nægan tíma til að sinna eftirfarandi þáttum; gerð og útfærslu skólanámskrár og starfsáætlunar, náms- og stöðumats, skráningar upplýsinga, ýmissa umsjónarstarfa, samstarfs við fagaðila utan og innan skólans, aðlögunar og samstarfs við foreldra, þ.m.t. upplýsingagjöf á heimasíðu, og samvinnu og stuðningi við aðra starfsmenn, s.s. vegna nýliðabjálfunar og verkstjórnar.

Endur- og símenntun/handleiðsla

Við ákvörðun vinnutímaskipulags skal einnig tryggja gott svigrúm til endur- og símenntunar og nauðsynlegrar handleiðslu.

Eldri leikskólakennarar

Við ákvörðun vinnutímaskipulags eldri leikskólakennara skal leitast við að auka vægi annarra starfa en hefðbundinna starfa á deild á þann hátt að það dragi úr líkamlegu álagi og umhverfislegu áreiti hjá þeim.

Stjórnun

Stjórnendur skulu sérstaklega huga að því í hve miklum mæli sé rétt að binda starf aðstoðarleikskólastjóra við deildarstjórn fremur en önnur störf innan leikskólans sem teljast utan þess tíma sem hann sinnir almennri stjórnun.

Þar sem deildarstjóri er eini leikskólakennarinn á deild skal að jafnaði ætla honum stjórnunartíma á grundvelli þessarar bókunar umfram það lágmark sem kveðið er á um í gr. 2.7.1. Þetta á einnig við þegar deildir eru óvenju fjölmennar.

Sérstaklega skal taka tillit til þess við mat á stjórnunarumfangi ef leikskóli er með starfsstöð sem staðsett er í öðru hverfi/byggðarlagi.

Skipulagsdagar

Þegar heildarskipulag starfseminnar fyrir hvert skólaár er ákveðið skal fara fram umræða um þörf fyrir fjölda skipulagsdaga meðal starfsmanna og rekstraraðila og hugsanlega samvinnu um skipulagningu þeirra í tengslum við sams konar daga í grunnskólum. Einnig skal huga að nauðsyn markvissrar símenntunar fyrir starfsmenn leikskóla í tengslum við skipulagsdaga.

Könnun

Á árinu 2008 mun samstarfsnefnd aðila kanna hvernig til hefur tekist við að framkvæma ákvæði þessarar bókunar, m.a. með því að kanna fjölda skipulagsdaga, nýtingu undirbúningstíma umfram lágmark, stjórnunartíma aðstoðarleikskólastjóra umfram lágmark og skipulag vinnutíma eldri leikskólakennara.

Bókun II um handleiðslu

Leikskólastjórar, og eftir atvikum aðrir leikskólakennarar eftir mati leikskólastjóra, skulu eiga kost á að fá handleiðslu eftir því sem nauðsyn krefur. Samningsaðilar fylgjast með framkvæmdinni og afla gagna um hana eftir því sem þörf krefur.

Bókun III um endurskoðun V kafla um ferðir og gistingu

Aðilar munu á samningstímanum taka upp viðræður um endurskoðun á 5. kafla kjarasamningsins ef ástæða þykir til á grundvelli hugsanlegra breytinga sem gerðar verða á sambærilegum ákvæðum í sama kafla í öðrum kjarasamningum á vegum LN á samningstímabilinu.

Leiði viðræður þessar til sameiginlegrar niðurstöðu skal samið um innleiðingu nýs 5. kafla í kjarasamning aðila og gildistöku hans.

Bókun IV um þróunarverkefni um tímabundin viðbótarlaun

Aðilar eru sammála um að vinna þróunarverkefni um tímabundin viðbótarlaun á samningstímabilinu í samræmi við fylgiskjal III. Hefja má þegar framkvæmd þróunarverkefnisins og gert er ráð fyrir að það verði komið til fullrar framkvæmdar árið 2008 og geti þá heildarlaunakostnaðarauki vegna þess á landsgrundvelli numið um 0,5%.

Samningsaðilar munu sameiginlega afla gagna um framkvæmd sambærilegra verkefna og miðla þeim til rekstraraðila til að auðvelda framkvæmd þessa þróunarverkefnis, m.a. með samráðs- og kynningarfundum.

FYLGISKJAL I

Röðun í launaflokka

Starfsheiti	Launafi	Launafi. fastlauna- samnings	Launafi 01.07.07	Launafi 01.01.08
Aðstoðarleikskólakennari	102			103
Leikskólakennari	110		111	112
Leikskólasérkennari	112		113	114
Aðstoðarleikskólakennari með deildarstjórn	113			114
Leikskólak. með umsjón heilsdagsskóla (allt að 60 nem)	118			119
Deildarstjóri í leikskóla	119			120
Leikskólak. með umsjón heilsdagsskóla (fleiri en 60 nem)	119			120
Leikskólakennari/umsjón með þjálfun í grunnskóla	119			120
Verkefnastjóri	119			120
Forstöðumaður heilsdagsskóla (allt að 60 nemendur)	120			121
Sérkennslustjóri	121			122
Deildarstjóri í leikskóla (staðgengill leikskólastjóra)	121			122
Daggæsluráðgjafi	122			123
Forstöðumaður heilsdagsskóla (fleiri en 60 nemendur)	122			123
Aðstoðarleikskólastjóri 1 v/ leiksk. 2	123			124
Forstöðumaður sambýlis/heimiliseiningar	123			124
Aðstoðarleikskólastjóri 2 v/ leiksk. 3	124			125
Aðstoðarleikskólastjóri 3 v/ leiksk. 4	125			126
Aðstoðarleikskólastjóri 4 v/leiksk. 5	126			127
Leikskólastjóri 1		134		135
Leikskólastjóri 2		136		137
Leikskólastjóri 3		141		142
*Sérkennsluráðgjafi á skólaskrifstofu	126	141		127/142
*Daggæslufulltrúi/deildarstjóri daggæsludeildar	126	141		127/142
*Leikskólaráðgjafi á skólaskrifstofu	126	141		127/142
Aðstoðarleikskólastjóri 5 v/ leiksk. 6	127			128
*Sérkennslufulltrúi á skólaskrifstofu	128	147		129/148
Leikskólastjóri 4		147		148
*Þróunarfulltrúi leikskóla	130	148		131/149
Leikskólastjóri 5		152		153
Leikskólastjóri 6		154		155
*Leikskólafulltrúi I í sveitarfélagi með færri en 15.000 íbúa	136	154		137/155
*Leikskólafulltrúi II í sveitarfélagi með 15.000 íbúa eða fleiri	142	160		143/161

Félagsmenn í FL með aðra menntun en leikskólakennaramenntun og aðstoðarleikskólakennaramenntun ráðast tveimur launaflokkum lægra en annars væri.

Aðstoðarleikskólakennari ráðast 6 lfl. lægra en leikskólakennari gegni hann öðru starfi skv. samningi þessum.

Leikskólastjóri og aðstoðarleikskólastjóri heldur röðun sinni þrátt fyrir fækkun dvalarstunda og er réttur þessi persónubundinn og bundinn þeim leikskóla sem um ræðir.

Launasetning leikskólastjóra og eftir atvikum annarra stjórnenda byggist á fastlaunasamningi. Sá sem tekur laun skv. slíkum samningi lýtur ekki hefðbundinni skilgreiningu kjarasamningsins á dag- eða yfirvinnutímabili heldur nær hún til allrar þeirrar vinnu sem leikskólastjóri eða viðkomandi starfsmaður þarf að sinna á hvaða tíma sem er vegna allrar stjórnunar- og verkábyrgðar sinnar og annarra tilfallandi starfa. Óheimilt er að greiða viðkomandi starfsmanni yfirvinnu skv. þessu fyrirkomulagi, sbr. þó undantekningu skv. annarri málsgrein bókunar II í kjarasamningi aðila frá 22. des. 2004. Á það við þrátt fyrir að óvenjulegt og tímabundið vinnuálag geti komið upp í starfseminni. Aðrir launmyndunarpættir samningsins, s.s. viðbótarlaunaflokkar vegna framhaldsmenntunar skv. gr. 10.2.1 og launaflokkar vegna endur- og símenntunar skv. gr. 10.3.1, gilda fyrir þá sem taka laun skv. fastlaunasamningi.

Sérmerkt stjórnunar- og sérfræðistörf (*) á fylgiskjali I eru annars vegar sýnd með grunnröðun sem miðar við að viðkomandi starf sé ekki launað á grundvelli fastlaunasamnings og hins vegar að um það gildi fastlaunasamningur með tilheyrandi ákvæðum skv. þessari grein.

Við launasetningu leikskólakennara sem starfa í grunnskólum ber að horfa til viðmiðunarstarfslýsinga í kjarasamningi aðila og launaröðunar starfsheita.

Verkefnisstjórar sem ráðnir voru fyrir gildistöku kjarasamnings aðila frá 22. desember 2004 fá eftirfarandi röðun meðan þeir gegna óbreyttu starfi:

Verkefnisstjóri 1 lfl. 119

Verkefnisstjóri 2 lfl. 120

Verkefnisstjóri 3 lfl. 121

Verkefnisstjóri 4 lfl. 122

FYLGISSKJAL II

Gildir fyrir leikskólakennara sem starfa hjá öðrum sveitarfélögum en Reykjavíkurborg

1. Réttindi og skyldur

1.1. Um gildissvið

Um starfsmenn sveitarfélaga gilda neðanskráðar reglur um réttindi og skyldur þeirra,. þó þannig að um þá starfsmenn sem ráðnir voru fyrir 1. mars 1997 gilda að auki eftirfarandi ákvæði um áunnin réttindi: "Nú er staða lögð niður, og skal þá starfsmaður jafnan fá föst laun, er starfanum fylgdu, greidd í 6 mánuði frá því að hann lét af starfi, ef hann hefur verið í þjónustu ríkisins skemur en 15 ár, en í 12 mánuði, eigi hann að baki lengri þjónustualdur, enda hafi hann þá ekki hafnað annarri sambærilegri stöðu á vegum ríkisins. Ef sama staða er aftur stofnuð innan 5 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 5 næstu ár að öðru jöfnu sitja fyrir um starf í þjónustu ríkisins, 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 launagreiðslna nýtur samkvæmt 1. mgr., við starfi í þjónustu ríkisins, áður en liðinn er 6 eða 12 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 6 eða 12 mánaða tímabilsins."

1.2. Ráðning

Ætíð skal gera skriflegan ráðningarsamning við starfsmann, sbr. samning aðila um ráðningarsamninga og tilskipun 91/533/EBE. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur er þrír mánuðir og miðast við mánaðamót. Á fyrstu þremur mánuðum, sem er reynslutími, er hann þó einn mánuður. Sjá þó grein 1.1.4. Heimilt er að ráða starfsmann til starfa tímabundið sbr. samkomulag um lausráðna starfsmenn. (sjá reglur um réttindi lausráðinna starfsmanna ríkisins til launa í veikindum, barnsburðarleyfi o.fl.)

1.3. Breytingar á störfum

Skylt er starfsmanni að hlíta breytingum á störfum sínum og verksviði frá því hann tók við starfi. Umtalsverðar breytingar ber að tilkynna með sama fyrirvara og ef um uppsögn væri að ræða. Í slíkum tilvikum ber starfsmanni að tilkynna atvinnurekanda innan mánaðar hvort hann uni breytingunum eða muni láta af störfum, eftir þann tíma, sem uppsagnarfrestur kveður á um, frá því að honum var tilkynnt um breytinguna með formlegum hætti. Ef breytingarnar hafa í för með sér skert launakjör eða réttindi skal hann halda óbreyttum launakjörum og réttindum jafn langan tíma og réttur hans til uppsagnarfrests er samkvæmt samningi þessum.

1.4. Ákvörðun vinnutíma – Yfirvinnuskylda

Atvinnurekandi ákveður vinnutíma þeirra starfsmanna sem starfa hjá honum að því marki sem lög og kjarasamningar leyfa. Skylt er starfsmönnum að vinna yfirvinnu sem atvinnurekandi telur nauðsynlega. Þó er engum starfsmanni, nema þeim er gegnir öryggisþjónustu, skylt að vinna meiri yfirvinnu í viku hverri en nemur fimmtungi af lögmæltum vikulegum vinnutíma.

1.5. Uppsagnir

Ef ástæða er talin til að veita starfsmanni áminningu er skylt að gefa honum fyrst kost á að tjá sig um málið. Óski starfsmaður þess skal það gert í viðurvist trúnaðarmanns. Ef talið er að fyrir liggi ástæður til uppsagnar sem rekja megi til starfsmannsins sjálfs, er skylt að áminna starfsmanninn fyrst skriflega og veita honum tíma og tækifæri til að bæta ráð sitt áður en gripið er til uppsagnar. Uppsögn skal ávalt vera skrifleg og óski starfsmaður þess skal rökstuðningur einnig vera skriflegur. Óheimilt er að segja starfsmanni upp án málefnalegra ástæðna.

1.6. Starfslok

Starfsmaður lætur af starfi sínu næstu mánaðamót eftir að hann nær 70 ára aldri.

Gildir fyrir leikskólakennara sem starfa hjá Reykjavíkurborg

Réttindi og skyldur

1. gr. Gildissvið

Samkomulag þetta tekur til allra starfsmanna Reykjavíkurborgar sem eru félagsmenn í aðildar-félögum innan BSRB og BHM og Félagi leikskólakennara sem heyra undir lög nr. 94/1986.

2. gr. Um auglýsingu starfa

Það er skylda stofnana og fyrirtækja Reykjavíkurborgar að auglýsa öll laus störf laus til umsóknar á opinberum vettvangi. Skal það gert með 14 daga fyrirvara að jafnaði. Þó er ekki skylt að auglýsa afleysingastörf vegna fæðingarorlofs eða veikinda eða störf þar sem ráðning skal standa 12 mánuði eða skemur, tímavinnustörf, störf nema eða störf unglunga í vinnuskóla. Ef borgaryfirvöld líta svo á að ráða skuli í stöðu með uppfærslu innan starfsgreinarinnar eða frá hliðstæðum starfsgreinum skal staðan auglýst á þeim vettvangi einum.

Í starfsauglýsingu skal að lágmarki tilgreina:

- 1) Starfsheiti, starfstegund eða eftir atvikum stutta starfslýsingu.
- 2) Starfshlutfall ef ekki er um fullt starf að ræða.
- 3) Kröfur sem gerðar eru til starfsmanns.
- 4) Starfskjör í boði s.s. með orðunum “eftir hlutaðeigandi kjarasamningi opinberra starfsmanna”.
- 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 eyðublaði og ef svo er hvar sé hægt að fá það.
- 9) Kröfur um gögn - ef einhver eru - sem eiga að fylgja umsókn.
- 10) Umsóknarfrest.

3. gr. Ráðning starfsmanna

Ráðning á að byggjast á hæfni viðkomandi til að inna starfið vel af hendi og skal sá hæfasti ganga fyrir. Starfsmenn Reykjavíkurborgar skulu almennt ráðnir til starfa ótímabundið með gagnkvæmum uppsagnarfresti. Reynslutími er þrír mánuðir. Heimilt er þó í undantekningartilvikum að semja í ráðningarsamningi um allt að 5 mánaða reynslutíma.

Heimilt er að ráða starfsmann til starfa tímabundið og er unnt að taka fram í ráðningarsamningi að segja megí 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. Ef stofnun eða fyrirtæki vill ráða starfsmann lengur skal það gert með ótímabundnum ráðningarsamningi.

4. gr. Ráðningarsamningar

Skriflegur ráðningarsamningur skal gerður við starfsmann við upphaf ráðningar. Í ráðningarsamningi skulu koma fram þær upplýsingar sem skylt er að veita, sbr. „Samkomulag um skyldu vinnuveitanda til að ganga frá skriflegum ráðningarsamningum eða skriflegri staðfestingu ráðningar við starfsmenn” milli aðila.

5. gr. Fyrirframgreidd laun

Starfsmaður sem ráðinn er með ótímabundinni ráðningu og starfað hefur samfelld í eitt ár getur óskað eftir eins mánaðar fyrirframgreiðslu launa.

6. gr. Vinnutími

Yfirmaður ákveður vinnutíma þeirra starfsmanna sem starfa hjá honum en honum ber að gera það með tilliti til ákvæða laga, ráðningarsamninga og kjarasamninga og með hliðsjón af starfsmannastefnu Reykjavíkurborgar. Í ráðningarsamningi skal tilgreina eftir hvaða vinnutímafyrirkomulagi starfsmaður vinnur.

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

Starfsmaður á rétt á sveigjanlegum vinnutíma eftir því sem unnt er enda bitni slíkt ekki á þjónustu stofnunar eða fyrirtækis við almenning eða starfseminni að öðru leyti. Ef yfirmaður hafnar beiðni starfsmanns er heimilt að bera þá ákvörðun undir borgarstjóra.

Forstöðumaður stofnunar eða fyrirtækis skal leitast við að verða við óskum starfsmanns sem vill minnka við sig vinnu af fjölskylduástæðum.

7. gr. Breytingar á störfum

Skylt 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 skylt að taka við annarri sambærilegri stöðu, enda verði föst laun hans og starfsskilyrði ekki lakari við breytinguna.

8. gr. 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 forstöðumanni þeirrar stofnunar eða fyrirtækis, sem hann vinnur hjá, 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. Bera má slíka ákvörðun undir borgarstjóra.

Rétt er að banna starfsmanni slíka starfsemi, sem í 1. mgr. segir, ef það er síðar leitt í ljós, að hún megi ekki saman fara starfi hans í þjónustu borgarinnar.

9. gr. 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 skylt 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 skylt að veita áminningu ef uppsögn má rekja til ástæðna sem raktar eru í 4. - 6. mgr.10. gr.

10. gr. Uppsögn

Uppsögn skal vera skrifleg og miðast við mánaðarmót. Óski starfsmaður þess skal veita honum skriflegan rökstuðning fyrir ákvörðun um uppsögn. Óheimilt er að segja starfsmanni upp án málefnalegra ástæðna. Heimilt er að skjóta þeirri ákvörðun til æðra stjórnsýsluvalds og er borgarstjóri æðsta stjórnsýsluvald.

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 samfelldt starf hjá stofnun eða fyrirtæki Reykjavíkurborgar, 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.

Starfsmanni skal 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 borgarstjóri ákveða hvort það ákvæði dómsins skuli þegar koma til framkvæmdar 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.

Starfsmanni skal víkja úr starfi fyrirvaralaust verði hann uppvís að grófu broti í starfi enda valdi viðvera hans á vinnustað áframhaldandi skaða fyrir starfsemina, aðra starfsmenn eða viðskiptavini. Fulltrúa stéttarfélags starfsmanns skal veittur kostur á að kynna sér slík mál áður en ákvörðun er tekin.

11. gr. Starfslök

Starfsmaður stofnunar eða fyrirtækis Reykjavíkurborgar lætur af starfi eigi síðar en um næstu mánaðarmót eftir að hann hefur náð 70 ára aldri án sérstakrar uppsagnar.

Heimilt er yfirmanni að endurráða mann, sem náð hefur 70 ára aldri og látið hefur af föstu starfi hjá stofnun eða fyrirtæki Reykjavíkurborgar skv. 1. mgr. í annað eða sama starf á tímavinnukaupi, allt að hálfu starfi, án þess að það hafi áhrif á rétt hans til töku lífeyris.

Starfsmaður, sem óskar að ráða sig til vinnu eftir 70 ára aldur samkvæmt þessum skilmálum, skal sækja um það skriflega til yfirmanns viðkomandi stofnunar með 3ja mánaða fyrirvara. Starfsmanni skal hafa borist svar innan mánaðar frá umsókn. Sé unnt að verða við ósk starfsmanns skal ráðning gilda í allt að tvö ár til fyrstu mánaðarmóta eftir að 72 ára aldri er náð, nema annar hvor aðili segi ráðningunni upp með þriggja mánaða uppsagnarfresti.

Ákvörðun um ráðningu samkvæmt 2. mgr. skal tekin af borgarstjóra að fenginni umsögn yfirmanns viðkomandi stofnunar.

12. gr. Sérákvæði

Um þá starfsmenn sem fengu formlega fastráðningu í skilningi reglugerðar Reykjavíkurborgar um réttindi og skyldur starfsmanna Reykjavíkurborgar fyrir 1. maí 1978 gilda um starfslok eftir því sem við getur átt efnisákvæði 3. kafla reglugerðar um réttindi og skyldur starfsmanna Reykjavíkurborgar eins og þau stóðu fyrir gildistöku samkomulags þessa.

13. gr. Brottfall eldri reglna

Viðmið félagsmanna ofangreindra samtaka við reglugerð um réttindi og skyldur starfsmanna Reykjavíkurborgar falla úr gildi við gildistöku samkomulags þessa.

14. gr. Samráðsnefnd

Setja skal á fót samráðsnefnd samkvæmt samkomulagi þessu. Skal hún skipuð fulltrúum BSRB og Bandalags háskólamanna annars vegar og fulltrúum Reykjavíkurborgar hins vegar, tveimur tilnefndum af hvorum aðila og tveimur til vara. Þegar til umfjöllunar er mál sem snertir félagsmenn tiltekins félags er heimilt að kalla á fund samráðsnefndarinnar fulltrúa félagsins. Samráðsnefndin skal fjalla um túlkun og útfærslu einstakra ákvæða samkomulags þessa.

15. gr. Gildistaka

Samkomulag þetta tekur gildi hinn 1. mars 2001 fyrir öll aðildarfélög hlutaðeigandi samtaka og verður hluti af kjarasamningum hlutaðeigandi stéttarfélaga. Á sama tíma taka gildi ráðningarskilmálar starfsmanna Reykjavíkurborgar samþykktir af borgarráði.

Ráðningarskilmálar

16. gr. Gildissvið

Reglur þessar taka til allra starfsmanna Reykjavíkurborgar.

17. gr. Skyldur starfsmanna

Starfsmanni er skylt að rækja starf sitt af alúð og samviskusemi í hvívetna. Hann skal gæta kurteisi, lipurðar og réttisýni í starfi sínu. Hann skal forðast að hafast nokkuð það að í starfi sínu eða utan þess, sem 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.

Skylt er starfsmanni að hlýða lögmætum fyrirskipunum 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.

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

18. gr. Vanhæfi

Um vanhæfi starfsmanns fer eftir þeim reglum er um vanhæfi gilda hjá Reykjavíkurborg.

19. gr. Gjafir

Starfsmönnum er óheimilt að þiggja gjafir, fríðindi, eða önnur hlunnindi frá viðskiptamönnum eða þeim er leita þjónustu Reykjavíkurborgar 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.

FYLGISKJAL III

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 launamyndunarþáttum 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 vísindarannsóknna, birtingar fræðigreina í ritrýndum tímaritum, kynningar fræðilegs efnis á ráðstefnum enda tengist verkefnin 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.

- O 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 dagvinnumarkaða. 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 dagvinnumarkaða 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.

TV-einingar hækka í samræmi við hækkun launatöflu í fyrsta skipti 1. janúar 2007.

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.

YFIRLÝSINGAR

Yfirlýsing I um viðmiðunarstarfslýsingar

Samningsaðilar samþykkja meðfylgjandi viðmiðunarstarfslýsingar, fyrir leikskólakennara, deildarstjóra í leikskóla, aðstoðarleikskólastjóra, leikskólastjóra, leikskólafulltrúa, leikskólaráðgjafa á skólaskrifstofu, sérkennslufulltrúa á skólaskrifstofu, sérkennsluráðgjafa á skólaskrifstofu, sérkennslustjóra, leikskólasérkennara, daggæslufulltrúa/deildarstjóra, daggæsluráðgjafa, verkefnastjóra og þróunarfulltrúa leikskóla.. Samningsaðilar beina því eindregið til sveitarfélaga að viðmiðunarstarfslýsingar þessar séu notaðar.

Yfirlýsing II um skipulagsdaga

Launanefnd sveitarfélaga beinir því til rekstraraðila leikskóla að leikskólakennarar skuli verja einum til tveimur dögum á ári til skipulagningar og undirbúnings starfseminnar.

Yfirlýsing III um mikilvægi mönnunar deildarstjórastarfa

Leikskólakennarar eru hvattir til að sækja um lausar deildarstjórastöður þar sem þær eru fyrir hendi. Mjög mikilvægt er að hver leikskóladeild hafi á að skipa deildarstjóra sem hefur þekkingu á leikskólastarfi og þörfum leikskólanemenda. Það er fagleg ábyrgð stéttarinnar að stuðla að jafnrétti til náms í leikskólum og bæta leikskólastarf alls staðar. Með því nýtist þekking stéttarinnar best og um leið eykst hróður og orðspor leikskólastarfs í heild.

Yfirlýsing IV um mikilvægi símenntunar

Samningsaðilar hvetja sveitarfélög til að ráðstafa nægu fjármagni til símenntunar svo framkvæma megi hana á sem metnaðarfullstan hátt og tryggja að fjárveitingar séu fyrir hendi til að standa undir kostnaði við afleysingar vegna fjarveru starfsmanna sem stunda símenntun. Einnig er mikilvægt að leikskólastjórar gæti þess við gerð og framkvæmd símenntunaráætlana að þjónustustigið breytist ekki þann tíma sem starfsmenn eru fjarverandi vegna símenntunar.

17. STARFSLÝSINGAR

STARFSHEITI: AÐSTOÐARLEIKSKÓLAKENNARI

NÆSTI YFIRMAÐUR: Deildarstjóri

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

MEGINVERKEFNI:

Uppeldi og menntun:

Tekur þátt í uppeldi og menntun barnanna eftir því skipulagi sem yfirmaður ákveður.

Stjórnun og skipulagning:

Vinnur samkvæmt því skipulagi sem deildarstjóri og leikskólastjóri ákveða.

Foreldrasamvinna:

Vinnur í samstarfi við foreldra/forráðamenn barnanna undir stjórn deildarstjóra.

Situr foreldrafundi, sem haldnir eru á vegum leikskólans.

ANNAÐ:

Situr starfsmannafundi og aðra fundi er yfirmaður segir til um og varðar starfsemi leikskólans.

Sinnir þeim verkefnum er varðar uppeldi og menntun barnanna sem yfirmaður felur honum.

STARFSHEITI: LEIKSKÓLAKENNARI

NÆSTI YFIRMAÐUR: Deildarstjóri

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

MEGINVERKEFNI:

Uppeldi og menntun:

Vinnur að uppeldi og menntun barnanna. Fylgist vel með velferð þeirra og hlúir að þeim andlega og líkamlega í samræmi við eðli og þarfir hvers og eins svo að þau fái notið sín sem einstaklingar.

Stjórnun og skipulagning:

- Tekur þátt í gerð skólanámskrár, mati á starfsemi leikskólans og þróunarverkefnum undir stjórn leikskólastjóra.
- Tekur þátt í skipulagningu faglegs starfs deildarinnar undir stjórn deildarstjóra.

Foreldrasamvinna:

- Vinnur í nánu samstarfi við foreldra/forráðamenn barnanna.
- Situr foreldrafundi, sem haldnir eru á vegum leikskólans.

ANNAÐ:

Tekur þátt í samstarfi við ýmsar stofnanir og sérfræðinga sem tengjast leikskólanum í samráði við deildarstjóra.

- Situr starfsmannafundi og aðra fundi er yfirmaður segir til um og varðar starfsemi leikskólans.
- Sinnir þeim verkefnum er varðar uppeldi og menntun barnanna sem yfirmaður felur honum.

STARFSHEITI: LEIKSKÓLASÉRKENNARI

NÆSTI YFIRMAÐUR: Deildarstjóri

STARFSSVIÐ: Starfar samkvæmt lögum og reglugerð um leikskóla, lögum um málefni fatlaðra, öðrum lögum sem við eiga, aðalnámskrá leikskóla og stefnu viðkomandi sveitarfélags.

MEGIN VERKEFNI:

Stjórnun og skipulagning:

- Skipuleggur sérkennslu á viðkomandi deild í samvinnu við deildarstjóra og sérkennslustjóra og leiðbeinir starfsfólki deildarinnar þannig að starfsfólkið taki þátt í kennslu barna sem þurfa sérkennslu.
- Gerir skriflegar einstaklingsnámskrár fyrir hvert barn sem nýtur sérkennslu á deildinni í samráði við deildarstjóra og sérkennslustjóra.
- Sér um að einstaklingsnámskrám sé framfylgt og þær endurmetnar í samráði við deildarstjóra og sérkennslustjóra.

Uppeldi og menntun:

- Veitir börnum sem þurfa á sérkennslu að halda sérstaka aðstoð og kennslu.
- Gætir þess að barn sem nýtur sérkennslu einangrist ekki heldur sé hluti af hópnum og eigi hlutdeild í leikskólastarfinu.

Foreldrasamvinna:

- Vinnur í nánu samstarfi við foreldra/forráðamenn barna sem njóta sérkennslu á deildinni og situr fundi og viðtöl með þeim.
- Situr foreldrafundi sem haldnir eru á vegum leikskólans.

ANNAÐ:

- Ber að hafa náið samstarf við sérkennslustjóra og sérkennsluráðgjafa vegna barna sem njóta sérkennslu á deildinni.
- Situr fundi þar sem fjallað er um málefni barna sem þurfa sérfræðiaðstoð eða sérkennslu á deildinni samkvæmt boðun yfirmanns eða hlutaðeigandi aðila.
- Situr starfsmannafundi og aðra fundi er yfirmaður segir til um og varða starfsemi leikskólans.
- Sinnir þeim verkefnum er varða sérkennslu sem yfirmaður felur honum.

STARFSHEITI: DEILDARSTJÓRI Í LEIKSKÓLA

NÆSTI YFIRMAÐUR: Leikskólastjóri.

STARFSSVIÐ:

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

MEGINVERKEFNI:

Stjórnun og skipulagning:

- Tekur þátt í gerð skólanámskrár, ársáætlunar, mati á starfsemi leikskólans og þróunarverkefnum undir stjórn leikskólastjóra.
- Ber ábyrgð á stjórnun, skipulagningu, framkvæmd og mati starfsins á deildinni
- Annast daglega verkstjórn á deildinni og ber ábyrgð á að miðla upplýsingum innan deildarinnar, milli deilda leikskólans og milli leikskólastjóra og deildarinnar.

- Ber ábyrgð á og stýrir deildarfundum og skipuleggur undirbúningstíma starfsfólks deildarinnar.
- Hefur umsjón með móttöku, þjálfun og leiðsögn nýrra starfsmanna deildarinnar.
- Fylgist með að deildin sé búin nauðsynlegum uppeldis- og kennslugögnum í samvinnu við leikskólastjóra.

Uppeldi og menntun:

- Ber ábyrgð á að unnið sé eftir skólanámskrá og ársáætlun leikskólans á deildinni.
- Tryggir að sérhvert barn á deildinni fái kennslu, leiðsögn, umönnun og/eða sérkennslu eftir þörfum.
- Ber ábyrgð á að meðferðaráætlunum sérfræðinga vegna einstakra barna sé framfylgt.

Foreldrasamvinna:

- Skipuleggur samvinnu við foreldra/forráðamenn barnanna á deildinni s.s. aðlögun, dagleg samskipti og foreldraviðtöl.
- Ber ábyrgð á að foreldrar/forráðamenn fái upplýsingar um þroska og líðan barnsins og þá starfsemi er fram fer á deildinni og ekki varðar trúnað gagnvart öðrum börnum og foreldrum/forráðamönnum þeirra.
- Situr foreldrafundi, sem haldnir eru á vegum leikskólans.
- Ber ábyrgð á að leitað sé samþykkis foreldra/forráðamanna barns, áður en leitað er aðstoðar annarra sérfræðinga.

ANNÆÐ:

- Skipuleggur samvinnu við ýmsar stofnanir og sérfræðinga sem tengjast leikskólanum í samráði við leikskólastjóra.
- Situr starfsmannafundi, deildarstjórafundum og aðra fundi er yfirmaður segir til um og varðar starfsemi leikskólans.
- Sinnir þeim verkefnum er varðar uppeldi og menntun barnanna og stjórnun deildarinnar sem yfirmaður felur honum.

STARFSHEITI: VERKEFNASTJÓRI

NÆSTI YFIRMAÐUR: Leikskólastjóri eða yfirmaður stofnunar.

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

MEGINVERKEFNI:

- Skipuleggur og stýrir viðkomandi verkefni í samráði við leikskólastjóra/yfirmann stofnunar.
- Er tengiliður við þá aðila sem tengjast verkefninu innan leikskólans/stofnunar sem utan.
- Sér um að gera áætlanir, mat og skýrslugerð sem tengist verkefninu.
- Annast leiðbeiningu og ráðgjöf til þeirra sem í hlut eiga.

ANNÆÐ:

- Tekur þátt í samstarfi við aðrar stofnanir og aðila sem tengjast verkefninu í samráði við leikskólastjóra/yfirmann stofnunar.
- Situr starfsmannafundi og aðra fundi er yfirmaður segir til um og varðar viðkomandi verkefni.
- Staða verkefnastjóra er alltaf tímabundin.

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

STARFSHEITI: SÉRKENNSLUSTJÓRI

NÆSTI YFIRMAÐUR: Leikskólastjóri.

STARFSSVIÐ: Starfar samkvæmt lögum og reglugerð um leikskóla, lögum um málefni fatlaðra, öðrum lögum er við eiga, aðalnámskrá leikskóla og stefnu viðkomandi sveitarfélags.

MEGIN VERKEFNI:

Stjórnun og skipulagning:

- Ber ábyrgð á og stjórnar skipulagningu, framkvæmd og endurmati sérkennslunnar í leikskólanum ásamt leikskólastjóra.
- Er faglegur umsjónarmaður sérkennslu í leikskólum, annast frumgreiningu og ráðgjöf til annarra starfsmanna leikskóla
- Ber ábyrgð á miðlun upplýsinga milli sérkennsluráðgjafa/sérkennslufulltrúa leikskóla og starfsmanna leikskólans.
- Hefur umsjón með uppeldis- og námsgögnum leikskólans sem tengjast sérkennslu.

Uppeldi og menntun:

- Ber ábyrgð á að börnum sem njóta sérkennslu í leikskólanum sé boðið upp á þroskavænleg verkefni.
- Hefur yfirumsjón með gerð verkefna og ber ábyrgð á gerð einstaklingsnámskráa fyrir börn sem njóta sérkennslu.
- Hefur yfirumsjón með að áherslum um kennslu annarra sérfræðinga sé framfylgt í leikskólanum og að skýrslur séu gerðar.

Foreldrasamvinna:

- Vinnur í nánun samstarfi við foreldra/forráðamenn barna sem njóta sérkennslu í leikskólanum og situr fundi og viðtöl með þeim.
- Veitir foreldrum/forráðamönnum barna sem njóta sérkennslu stuðning, fræðslu og ráðgjöf.
- Situr foreldrafundi sem haldnir eru á vegum leikskólans.

ANNAÐ:

- Ber að hafa náið samstarf við sérkennsluráðgjafa og aðra sérfræðinga sem tengjast leikskólanum vegna barna sem njóta sérkennslu.
- Situr fundi þar sem fjallað er um málefni barna sem þurfa sérfræðiaðstoð eða sérkennslu í leikskólum samkvæmt boðun yfirmanns eða hlutaðeigandi aðila.
- Situr starfsmannafundi og aðra fundi er yfirmaður segir til um og varða starfsemi leikskólans.
- Sinnir þeim verkefnum er varða sérkennslu sem yfirmaður felur honum.

STARFSHEITI: DAGGÆSLURÁÐGJAFI

NÆSTI YFIRMAÐUR: Daggæslufulltrúi

STARFSSVIÐ: Annars vegar umsjón með daggæslu barna í heimahúsum skv. lögum um félagsþjónustu sveitarfélaga og reglugerð um daggæslu barna í heimahúsum. Hins vegar umsjón með starfsemi gæsluleikvalla.

MEGINVERKEFNI:

- Sér um leyfisveitingar og endurnýjun leyfa fyrir daggæslu barna í heimahúsum.
- Sér um upplýsingar og ráðgjöf til dagmæðra og foreldra um daggæslu barna í heimahúsum.
- Hefur eftirlit með starfsemi gæsluleikvalla.
- Annast ráðgjöf til starfsmanna gæsluleikvalla og foreldra barna um starfsemi þeirra.
- Annast skýrslugerð skv. nánari ákvörðun yfirmanns.

ANNAÐ:

- Vinnur önnur þau störf er varða málaflokkinn sem yfirmaður felur honum.

STARFSHEITI: AÐSTOÐARLEIKSKÓLASTJÓRI

NÆSTI YFIRMAÐUR: Leikskólastjóri.

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

MEGINVERKEFNI:

Stjórnun og skipulagning:

- Er aðstoðarmaður leikskólastjóra og staðgengill í fjarveru hans og starfar þá samkvæmt starfslýsingu hans.
- Heimilt er að aðstoðarleikskólastjóri starfi ekki sem deildarstjóri.
- Vinnur ásamt leikskólastjóra að daglegri stjórnun leikskólans og skipulagningu uppeldisstarfsins og ef hann starfar jafnframt sem deildarstjóri fer hann þá eftir starfslýsingu hans.

Uppeldi og menntun:

- Ber ásamt leikskólastjóra ábyrgð á að unnið sé eftir aðalnámskrá leikskóla og skólanámskrá leikskólans, að áætlanir þar um séu gerðar og reglulegt mat fari fram.

Foreldrasamstarf:

- Sér um samskipti og samvinnu við foreldra í samráði við leikskólastjóra.
- Situr foreldrafundi, sem haldnir eru á vegum leikskólans.

ANNAÐ:

- Situr starfsmannafundi, deildarstjórafundir og aðra fundi er leikskólastjóri segir til um og varðar starfsemi leikskólans.
- Sinnir að öðru leyti þeim verkefnum er varðar stjórnun leikskólans sem yfirmaður felur honum.

STARFSHEITI: LEIKSKÓLASTJÓRI

NÆSTI YFIRMAÐUR: Leikskólafulltrúi eða framkvæmdastjóri málaflokksins.

STARFSSVIÐ:

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

MEGINVERKEFNI:

Stjórnun og skipulagning:

- Stjórnar daglegri starfsemi leikskólans, ber ábyrgð á gerð námskrár, ársáætlunar, ársskýrslu og mati á starfsemi leikskólans og skilar til rekstraraðila.
- Ber rekstrarlega ábyrgð á að rekstur leikskólans sé innan ramma fjárhagsáætlunar.
- Hefur eftirlit með húsnæði, leikvelli, áhöldum og leiktækjum og ber ábyrgð á að eðlilegt viðhald og endurnýjun fari fram.
- Ber ábyrgð á að í leikskólanum séu til staðar nauðsynleg uppeldis- og kennslugögn.
- Ber ábyrgð á að undirbúningstímar starfsmanna séu notaðir til skipulags á leikskólastarfinu.
- Sér um ráðningu starfsmanna, gerð ráðningarsamninga, vinnuskýrslna, skipulag vinnutíma starfsmanna og vinnutilhögun í samráði við rekstraraðila.
- Ber ábyrgð á móttöku, þjálfun og leiðsögn nýrra starfsmanna
- Sér um miðlun upplýsinga til deildarstjóra og rekstraraðila.
- Annast gerð starfsmannaáætlunar, skipuleggur og stjórnar starfsmannafundum og ber ábyrgð á að þeir séu haldnir.
- Tekur starfsviðtöl og gerir símenntunaráætlun leikskólans.
- Sér um innritun barna í leikskólann í samvinnu við rekstraraðila.

Uppeldi og menntun:

- Er faglegur leiðtogi og ber að kynna sér nýjungar í starfi og miðla þekkingu til starfsmanna.
- Ber ábyrgð á að unnið sé eftir aðalnámskrá leikskóla og skólanámskrá leikskólans, að áætlanir þar um séu gerðar og reglulegt mat fari fram.
- Deilir verkefnum og ábyrgð til starfsmanna í samræmi við skólanámskrá.

Foreldrasamstarf:

- Boðar foreldra/forráðamenn nýrra barna í viðtal þar sem veittar eru upplýsingar um starfsemina og fær nauðsynlegar upplýsingar um barnið.
- Ber ábyrgð á samstarfi við foreldra/forráðamenn barnanna og að þeir fái upplýsingar um starfsemi leikskólans.
- Skipuleggur og stjórnar foreldrafundum og ber ábyrgð á að þeir séu haldnir

ANNAD:

- Tekur þátt í samráðsfundum með rekstraraðilum og öðrum leikskólastjórum.
- Ber ábyrgð á samvinnu við ýmsar stofnanir og sérfræðinga sem tengjast leikskólanum.
- Sér til þess að leitað sé aðstoðar sérfræðinga og ber ábyrgð á því að gefinn sé skriflegur vitnisburður um stöðu og þroska barns sé þess óskað.
- Ber að stuðla að samstarfi við viðkomandi grunnskóla.
- Sinnir þeim verkefnum er varðar stjórnun leikskólans sem yfirmaður felur honum.

**STARFSHEITI:
SKÓLAKSRIFSTOFU****SÉRKENNSLURÁÐGJAFI****Á**

NÆSTI YFIRMAÐUR: Leikskólafulltrúi/deildarstjóri ráðgjafar- og sálfræðipjónustu

STARFSSVIÐ: Starfar samkvæmt lögum og reglugerð um leikskóla, lögum um málefni fatlaðra, öðrum lögum er við eiga, aðalnámskrá leikskóla og stefnu viðkomandi sveitarfélags.

MEGIN VERKEFNI:

- Annast faglega ráðgjöf og stuðning við foreldra, leikskólastjóra og aðra starfsmenn leikskóla vegna barna er njóta sérfræðiaðstoðar eða sérkennslu og fylgir greiningu eftir ef þurfa þykir.
- Tekur þátt í greiningu og ráðleggur starfsmönnum leikskóla um gerð verkefna og einstaklingsnámskráa fyrir hvert barn með hliðsjón af greiningu á fötlun þess í samvinnu við aðra er að málinu koma.
- Fylgist með að einstaklingsáætlunum sé fylgt eftir og leiðbeinir starfsmönnum leikskóla.
- Veitir ráðgjöf vegna uppeldisumhverfis leikskóla og stuðlar að því að hjálpartæki og leiktæki við hæfi séu til staðar.
- Fylgist með og miðlar nýjungum varðandi málefni barna sem þurfa á sérfræðiaðstoð og sérkennslu að halda til yfirmanns og starfsmanna leikskóla og tekur þátt í að móta fræðslu fyrir starfsmenn.
- Vinnur skýrslur varðandi börn sem þurfa á sérfræðiaðstoð og sérkennslu að halda í samráði við yfirmann og starfsmenn leikskóla.

ANNAD:

- Hefur samráð við þá aðila sem tengjast börnum sem þurfa sérkennslu í leikskóla.
- Situr fundi þar sem fjallað er um málefni barna sem þurfa sérkennslu í leikskólum samkvæmt boðun yfirmanns eða hlutaðeigandi aðila.
- Sinnir öðrum þeim verkefnum er varða sérkennslu sem yfirmaður felur honum.

**STARFSHEITI: DAGGÆSLUFULLTRÚI/DEILDARSTJÓRI
DAGGÆSLUDEILDAR**

NÆSTI YFIRMAÐUR: Félagsmálastjóri eða viðkomandi deildarstjóri/sviðsstjóri.

STARFSSVIÐ: Annars vegar umsjón með daggæslu barna í heimahúsum skv. lögum um félagsþjónustu sveitarfélaga og reglugerð um daggæslu barna í heimahúsum. Hins vegar umsjón með starfsemi gæsluleikvalla.

MEGINVERKEFNI:

- Sér um daglega verkstjórn á daggæsludeild.
- Ber ábyrgð á umsjón og eftirliti með daggæslu barna í heimahúsum.
- Hefur yfirumsjón með umsóknum, leyfisveitingum og endurnýjun leyfa fyrir daggæslu barna í heimahúsum.
- Ber ábyrgð á upplýsingagjöf og ráðgjöf til dagmæðra og foreldra vegna daggæslu barna í heimahúsum.
- Ber ábyrgð á skráningu barna vegna daggæslu barna í heimahúsum.

- Hefur yfirumsjón með niðurgreiðslum vegna barna í daggæslu í heimahúsum.
- Hefur yfirumsjón og eftirlit með starfsemi gæsluvalla.
- Ber ábyrgð á að starfsmönnum gæsluvalla og foreldrum barna sé veitt ráðgjöf vegna starfsemi þeirra.
- Heldur fundi með starfsmönnum leikvalla þegar þurfa þykir.
- Sér um rekstur, innkaup og ráðgjöf er varðar leikfangasafn.
- Annast skýrslugerð skv. nánari ákvörðun yfirmanns.

ANNÆÐ:

- Vinnur önnur þau störf er varða málaflokkinn sem yfirmaður felur honum.

STARFSHEITI: LEIKSKÓLARÁÐGJAFI Á SKÓLASKRIFSTOFU

NÆSTI YFIRMAÐUR: Leikskólafulltrúi/deildarstjóri leikskóladeildar.

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

MEGINVERKEFNI:

- Er leikskólastjórum og öðrum starfsmönnum leikskóla til ráðgjafar um fagleg málefni, skipulag leikskóla og uppeldis- og menntastarf í leikskólum.
- Fylgist með uppeldis- og menntastarfi og aðbúnaði í leikskólum og leiðbeinir í samráði við yfirmann, ef ástæða er til.
- Veitir ráðgjöf vegna foreldrasamstarfs í leikskólum og sér um samskipti vegna mála sem upp kunna að koma milli foreldra og leikskóla.
- Er ráðgefandi varðandi starfsmannamál og aðstoðar við lausn á málum ef á þarf að halda.
- Er ráðgefandi í sérverkefnum, þróunarverkefnum og nýbreytnistarfi og miðlar þekkingu og nýjungum á sviði leikskólafræða.
- Veitir fræðslu og stuðlar að samstarfi og upplýsingamiðlun til leikskóla og á milli leikskóla.
- Hefur umsjón með fagbókasafni, hugmyndabanka og öflun gagna varðandi ýmis leikskólamál.

ANNÆÐ:

- Hefur samstarf við þá aðila er þurfa þykir varðandi leikskólana.
- Vinnur önnur verkefni er varða leikskólamál sem yfirmaður felur honum.

STARFSHEITI:	SÉRKENNSLUFULLTRÚI	Á
SKÓLASKRIFSTOFU		

NÆSTI YFIRMAÐUR: Leikskólafulltrúi/deildarstjóri leikskóladeildar.

STARFSSVIÐ: Starfar samkvæmt lögum og reglugerð um leikskóla, lögum um málefni fatlaðra, öðrum lögum sem við eiga, aðalnámskrá leikskóla og stefnu viðkomandi sveitarfélags.

MEGIN VERKEFNI:

- Hefur yfirumsjón og eftirlit með sérkennslu í leikskólum.
- Ber ábyrgð á ráðgjöf, fræðslu og eftirfylgd vegna barna er njóta sérfræðiaðstoðar eða sérkennslu í leikskólum.

- Vinnur að greiningu og sér til þess að viðkomandi barni sé vísað í nánara mat ef þurfa þykir.
- Styður við og veitir ráðgjöf við gerð áætlana með hliðsjón af greiningu í samvinnu við foreldra/forráðamenn barnanna og starfsmenn leikskóla og ber ábyrgð á að endurmat sé gert.
- Fylgist með verkefnum annarra sérfræðinga sem koma að greiningarvinnu vegna barna og vísar málum til þeirra í samræmi við þarfir viðkomandi.
- Vinnur skráningar/skýrslur og sendir tilvísanir til sérfræðinga í samráði við foreldra/forráðamenn barnanna og starfsmenn leikskóla.
- Hefur yfirumsjón með úthlutun sérkennslutíma til leikskóla og tekur þátt í gerð fjárhagsáætlunar vegna sérkennslu í samráði við yfirmann.
- Miðlar til starfsmanna leikskóla nýjungum varðandi sérkennslu og skipuleggur fræðslu.
- Gerir stefnumarkandi tillögur um nýjungar í sérkennslumálum til yfirmanns.
- Hefur yfirumsjón með rekstri sérkennslusafns og annast ráðgjöf við úthlutun.

ANNAÐ:

- Hefur samstarf við þá aðila er þurfa þykir varðandi sérkennslu í leikskólum.
- Miðlar í samráði við foreldra upplýsingum um börn sem hafa fengið sérkennslu í leikskóla til þeirra sem málið varðar.
- Vinnur önnur verkefni er varða sérkennslumál sem yfirmaður felur honum.

STARFSHEITI: ÞRÓUNARFULLTRÚI LEIKSKÓLA

NÆSTI YFIRMAÐUR: Bæjar-/sveitarstjóri eða sviðsstjóri.

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

MEGINVERKEFNI:

- Hefur yfirumsjón og eftirlit með faglegu starfi leikskóla.
- Er tengiliður á milli leikskóla og rekstraraðila
- Situr fundi í þeirri nefnd sem um málaflokkinn fjallar
- Er leikskólastjórnum og starfsmönnum leikskóla til ráðgjafar um fagleg og rekstrarleg málefni.
- Gerir stefnumarkandi tillögur um nýjungar í leikskólastarfi til rekstraraðila.
- Er rekstraraðilum til ráðuneytis við breytingar og nýframkvæmdir við leikskóla.
- Miðlar til starfsmanna leikskóla nýjungum á sviði leikskólastarfs.
- Heldur fundi með leikskólastjórnum og stuðlar að samstarfi þeirra á milli.
- Vinnur sameiginlega ársskýrslu leikskóla og skilar til rekstraraðila.
- Hefur yfirumsjón með innritun barna í leikskólum í samvinnu við viðkomandi leikskólastjóra samkvæmt innritunarreglum.

ANNAÐ:

- Hefur samstarf við þá aðila er þurfa þykir varðandi leikskóla.
- Vinnur önnur verkefni er varða leikskólamál sem rekstraraðili felur honum.

STARFSHEITI: LEIKSKÓLAFULLTRÚI

NÆSTI YFIRMAÐUR: Bæjar-/sveitarstjóri eða sviðsstjóri.

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

MEGINVERKEFNI:

- Hefur yfirumsjón og eftirlit með faglegu starfi og rekstri leikskóla.
- Er tengiliður á milli leikskóla og rekstraraðila með setu í þeirri stjórnarnefnd sem um málaflokkinn fjallar og framfylgir samþykktum rekstraraðila um málefni leikskóla.
- Er talsmaður málaflokksins út á við.
- Er leikskólastjórum og starfsmönnum leikskóla til ráðgjafar um fagleg og rekstrarleg málefni.
- Vinnur að gerð fjárhagsáætlana ásamt leikskólastjórum í samvinnu við rekstraraðila og ber ábyrgð á að hún sé haldin.
- Gerir stefnumarkandi tillögur um nýjungar í leikskólastarfi til rekstraraðila.
- Er rekstraraðilum til ráðuneytis við breytingar og nýframkvæmdir við leikskóla.
- Miðlar til starfsmanna leikskóla nýjungum á sviði leikskólastarfs.
- Heldur fundi með leikskólastjórum og stuðlar að samstarfi þeirra á milli.
- Vinnur sameiginlega ársskýrslu leikskóla og skilar til rekstraraðila.
- Hefur yfirumsjón með innritun barna í leikskólum í samvinnu við viðkomandi leikskólastjóra samkvæmt innritunarreglum.

ANNAÐ:

- Hefur samstarf við þá aðila er þurfa þykir varðandi leikskóla.
- Vinnur önnur verkefni er varða leikskólamál sem rekstraraðili felur honum.

Launatafla 1. janúar 2007

	1. þrep	2. þrep	3. þrep
Lfl.	Til og með 34 ára	frá 35 ára	frá 40 ára
101	187.013	192.623	198.402
102	189.818	195.512	201.378
103	192.665	198.445	204.398
104	195.555	201.422	207.464
105	198.488	204.443	210.576
106	201.466	207.510	213.735
107	204.488	210.622	216.941
108	207.555	213.782	220.195
109	210.668	216.988	223.498
110	213.828	220.243	226.850
111	217.036	223.547	230.253
112	220.291	226.900	233.707
113	223.596	230.303	237.213
114	226.949	233.758	240.771
115	230.354	237.264	244.382
116	233.809	240.823	248.048
117	237.316	244.436	251.769
118	240.876	248.102	255.545
119	244.489	251.824	259.378
120	248.156	255.601	263.269
121	251.879	259.435	267.218
122	255.657	263.327	271.226
123	259.492	267.277	275.295
124	263.384	271.286	279.424
125	267.335	275.355	283.616
126	271.345	279.485	287.870
127	275.415	283.678	292.188
128	279.546	287.933	296.571
129	283.740	292.252	301.019
130	287.996	296.635	305.535
131	292.316	301.085	310.118
132	296.700	305.601	314.769
133	301.151	310.185	319.491
134	305.668	314.838	324.283
135	310.253	319.561	329.147
136	314.907	324.354	334.085
137	319.630	329.219	339.096
138	324.425	334.158	344.182
139	329.291	339.170	349.345
140	334.231	344.258	354.585
141	339.244	349.421	359.904
142	344.333	354.663	365.303
143	349.498	359.983	370.782
144	354.740	365.382	376.344
145	360.061	370.863	381.989
146	365.462	376.426	387.719

147	370.944	382.073	393.535
148	376.508	387.804	399.438
149	382.156	393.621	405.429
150	387.888	399.525	411.511
151	393.707	405.518	417.683
152	399.612	411.601	423.949
153	405.606	417.775	430.308
154	411.691	424.041	436.762
155	417.866	430.402	443.314
156	424.134	436.858	449.964
157	430.496	443.411	456.713
158	436.953	450.062	463.564
159	443.508	456.813	470.517
160	450.160	463.665	477.575
161	456.913	470.620	484.739
162	463.766	477.679	492.010
163	470.723	484.845	499.390
164	477.784	492.117	506.881
165	484.950	499.499	514.484
166	492.225	506.991	522.201
167	499.608	514.596	530.034
168	507.102	522.315	537.985
169	514.709	530.150	546.054
170	522.429	538.102	554.245

Launatafla 1. janúar 2008

	1. þrep	2. þrep	3. þrep
Lfl.	Til og með 34 ára	frá 35 ára	frá 40 ára
101	192.623	198.402	204.354
102	195.512	201.378	207.419
103	198.445	204.398	210.530
104	201.422	207.464	213.688
105	204.443	210.576	216.893
106	207.510	213.735	220.147
107	210.622	216.941	223.449
108	213.782	220.195	226.801
109	216.988	223.498	230.203
110	220.243	226.850	233.656
111	223.547	230.253	237.161
112	226.900	233.707	240.718
113	230.303	237.213	244.329
114	233.758	240.771	247.994
115	237.264	244.382	251.714
116	240.823	248.048	255.489
117	244.436	251.769	259.322
118	248.102	255.545	263.212
119	251.824	259.378	267.160
120	255.601	263.269	271.167
121	259.435	267.218	275.235
122	263.327	271.226	279.363
123	267.277	275.295	283.554
124	271.286	279.424	287.807
125	275.355	283.616	292.124
126	279.485	287.870	296.506
127	283.678	292.188	300.954
128	287.933	296.571	305.468
129	292.252	301.019	310.050
130	296.635	305.535	314.701
131	301.085	310.118	319.421
132	305.601	314.769	324.212
133	310.185	319.491	329.076
134	314.838	324.283	334.012
135	319.561	329.147	339.022
136	324.354	334.085	344.107
137	329.219	339.096	349.269
138	334.158	344.182	354.508
139	339.170	349.345	359.825
140	344.258	354.585	365.223
141	349.421	359.904	370.701
142	354.663	365.303	376.262
143	359.983	370.782	381.906
144	365.382	376.344	387.634
145	370.863	381.989	393.449
146	376.426	387.719	399.350

147	382.073	393.535	405.341
148	387.804	399.438	411.421
149	393.621	405.429	417.592
150	399.525	411.511	423.856
151	405.518	417.683	430.214
152	411.601	423.949	436.667
153	417.775	430.308	443.217
154	424.041	436.762	449.865
155	430.402	443.314	456.613
156	436.858	449.964	463.463
157	443.411	456.713	470.414
158	450.062	463.564	477.471
159	456.813	470.517	484.633
160	463.665	477.575	491.902
161	470.620	484.739	499.281
162	477.679	492.010	506.770
163	484.845	499.390	514.372
164	492.117	506.881	522.087
165	499.499	514.484	529.918
166	506.991	522.201	537.867
167	514.596	530.034	545.935
168	522.315	537.985	554.124
169	530.150	546.054	562.436
170	538.102	554.245	570.873

