

KJARASAMNINGUR
Launanefndar sveitarfélaga
og
KENNARASAMBANDS ÍSLANDS
fyrir grunnskóla
vegna
Skólastjórafélags Íslands

Gildistími samnings
1. júní 2008 til og með 31. maí 2009

Útgáfa þessi byggist á kjarasamningi KÍ og LN vegna SÍ sem undirritaður var 30. apríl 2008 en sá kjarasamningur framlengdi áðurgildandi kjarasamningi sem undirritaður var 17. nóvember 2004 með tilteknum breytingum. Í þessari útgáfu er við það miðað að birta kjarasamninginn eins og hann stendur með öllum breytingum miðað við 1. janúart 2009.

Frumtexti kjarasamnings gildir ávallt ef eitthvað orkar tvímælis.

Númer á samningsákvæðum og millitilvísanir í þessari útgáfu þurfa ekki alltaf að vera eins og í undirrituðum kjarasamningum.

EFNISYFIRLIT

INNGANGUR	6
1. LAUN	7
1.1 RÖÐUN OG KENNSLUSKYLDA SKÓLASTJÓRA	7
1.1.1 Launatafla	7
1.1.2 Stigafjöldi, kennsluskylda og grunnröðun	7
1.1.3 Röðun skólastjóra sérskóla	8
1.2 RÖÐUN OG KENNSLUSKYLDA AÐSTOÐARSKÓLASTJÓRA OG DEILDARSTJÓRA	9
1.2.1 Launatafla	9
1.2.2 Stigafjöldi, kennsluskylda og grunnröðun	9
1.3 RÖÐUN OG KENNSLUSKYLDA DEILDARSTJÓRA	10
1.4 SAMEIGINLEG ÁKVÆÐI	11
1.4.1 Kennslufyrirvinna	11
1.4.2 Röðun ef nemendum fækkar	12
1.4.3 Skóli með sérdeild eða móttökudeild fyrir nýbúa	12
1.4.4 Útibú / starfsstöð frá skóla	12
1.4.5 Umbun vegna lengdrar viðveru	13
1.4.6 Viðbótarlaunaflokkur vegna prófa	13
1.4.7 Viðbótarlaunaflokkur vegna stjórnunarreynslu	13
1.4.8 Annaruppbót	13
1.4.9 Viðbótarframlag vegna lífeyrissparnaðar	14
1.5 STARFSMENN SKÓLASKRIFSTOFA	14
1.5.1 Launatafla	14
1.5.2 Röðun starfsmanna skólaskrifstofa	14
1.5.3 Annaruppbót	14
1.5.4 Viðbótarframlag vegna lífeyrissparnaðar	15
2. VINNUTÍMI	16
2.1 ALMENNT, ÁRLEGUR STARFSTÍMI SKÓLA, VINNUTÍMI SKÓLASTJÓRA, AÐSTOÐARSKÓLASTJÓRA OG DEILDARSTJÓRA	16
2.1.1 40 stunda vinnuvika	16
2.1.2 Vinnutíma breytt með samningi	16
2.1.3 Samfelldur vinnutími	16
2.1.4 Frídagar	16
2.1.4.1 Almennir frídagar eru laugardagar og sunnudagar	16
2.1.4.2 Sérstakir frídagar eru:	16
2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:	17
2.1.5 Árlegur starfstími skóla	17
2.1.5.1 Skóladagar nemenda	17
2.2 SKÓLASTJÓRAR/AÐSTOÐARSKÓLASTJÓRAR	17
2.2.1 Fastlaunasamningur	17
2.2.2 Önnur störf	17
2.2.3 Kennslustörf	18
2.2.4 Afsláttur af kennsluskyldu stjórnenda	18
2.2.5 Yfirvinna	18
2.3 DEILDARSTJÓRAR	18
2.3.1 40 stunda vinnuvika	18
2.3.2 Kennslustörf	18
2.3.3 Afsláttur af kennsluskyldu stjórnenda	18
2.3.4 Yfirvinna	19
2.4 STARFSMENN SKÓLASKRIFSTOFA	19
2.4.1 40 stunda vinnuvika	19
3. MATAR- OG KAFFITÍMAR, FÆÐI OG MÖTUNEYTI	20
3.1 MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI	20
3.1.1 Matartími, tímasetning og lengd	20
3.1.2 Matartími lengdur, stytur eða felldur niður	20

3.1.3	Matartíma breytt, áhrif á dagvinnutímabil	20
3.1.4	Kaffitímar, lengd þeirra.....	20
3.1.5	Kaffitími lengdur, stytur eða felldur niður	20
3.2	MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU.....	20
3.2.1	Matartími í yfirvinnu	20
3.2.2	Kaffitími í yfirvinnu	20
3.3	VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM.	21
3.3.1	Matar- og kaffitímar sem unnir eru á yfirvinnutíma.....	21
3.4	MÖTUNEYTI OG FÆÐISPENINGAR	21
3.4.1	Matur á vinnustað.....	21
3.4.2	Matur fæst ekki á vinnustað.....	21
3.4.3	Matur keyptur af öðrum.....	21
3.4.4	Fæðispeningar greiddir, skilgreining.....	21
3.4.5	Rekstur mötuneytis.....	22
4.	ORLOF.....	23
4.1	LENGD ORLOFS	23
4.1.1	Lágmarksorlof.....	23
4.1.2	Lenging orlofs.....	23
4.2	ORLOFSFÉ	23
4.2.1	Orlofslaun.....	23
4.3	ORLOFSÁRIÐ	23
4.4	SUMARORLOFSTÍMABIL.....	23
4.4.1	Tímabil sumarorlofs	23
4.4.2	Réttur til sumarorlofs.....	23
4.4.3	Lenging utan sumarorlofstíma.....	23
4.5	UM VETRARORLOF SKÓLASTJÓRA OG AÐSTOÐARSKÓLASTJÓRA.	24
4.6	ÁKVÖRÐUN ORLOFS	24
4.7	VEIKINDI Í ORLOFI.....	24
4.7.1	Veikindi ekki hluti orlofs.....	24
4.8	FRESTUN ORLOFS	24
4.8.1	Starfsmaður frestar orlofi.....	24
4.8.2	Orlofi frestað að beiðni yfirmanns	24
4.9	ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR	25
4.10	ORLOFSSJÓÐUR	25
5.	FERÐIR OG GISTING	25
5.1	FERÐAKOSTNAÐUR SAMKVÆMT REIKNINGI	25
5.1.1	Ferðakostnaður vegna ferða innanlands.....	25
5.1.2	Ferðakostnaður, áætlaður og greiddur fyrirfram.....	25
5.1.3	Ferðakostnaður, uppgjör.....	25
5.1.4	Dagpeningar innanlands	25
5.1.5	Gisti- og fæðiskostnaður, dagpeningar	25
5.2	GREIÐSLUHÁTTUR.....	25
5.3	AKSTUR TIL OG FRÁ VINNU	26
5.4	FARGJÖLD ERLENDIS	26
5.5	DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS	26
5.5.1	Ferðakostnaður erlendis, dagpeningar	26
5.5.2	Dagpeningar á ferðum erlendis, hvað greiða á.....	26
5.6	DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O.FL.....	26
5.7	KOSTNAÐUR VIÐ NÁMSKEIÐ.....	26
5.8	KOSTNAÐUR VEGNA VINNUSKYLDU Í TVEIMUR SKÓLUM	26
6.	AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR.....	27
6.1	RÉTTUR STARFSMANNA	27
6.2	UM VINNUSTAÐI.....	27
6.3	LYF OG SJÚKRAGÖGN	27
6.4	ÖRYGGISEFTIRLIT	27
6.4.1	Öryggisbúnaður.....	27
6.4.2	Öryggistrúnaðarmenn	27

6.5	SLYSAHÆTTA.....	27
7.	TRYGGINGAR.....	28
7.1.1	Slysstryggingar.....	28
7.1.2	Sólarhringstrygging.....	28
7.1.3	Dánarslysabætur	28
7.2	TRYGGINGARFJÁRHÆÐIR VEGNA VARANLEGRAR ÖRORKU ERU:	29
7.3	VÍSITÖLUBINDING	29
7.4	BÆTUR Á MÓTI SKAÐABÓTUM.....	29
7.5	FARANGURSTRYGGING	29
7.6	PERSÓNULEGIR MUNIR	29
7.7	SLYS Á VINNUSTAÐ	29
8.	VERKFÆRI OG VINNUFÖT	30
8.1	VERKFÆRI.....	30
8.2	HLÍÐARFÖT	30
8.2.1	Lögð til hlífðarföt	30
8.2.2	Hreinsun á fatnaði.....	30
9.	AFLEYSINGAR.....	31
9.1	STAÐGENGLAR.....	31
9.2	LAUNAÐ STAÐGENGILSSTARF	31
9.2.1	Laun eftir flokki yfirmanns	31
9.3	GREIÐSLA VEGNA SKAMMTÍMAFORFALLA SKÓLASTJÓRA	31
9.4	AÐRIR STAÐGENGLAR	31
10.	ENDURMENNTUN, EFTIRMENNTUN	32
10.1	FRAMHALDSNÁM	32
10.2	LAUNALAUST LEYFI	32
10.3	VERKEFNA- OG NÁMSSTYRKJASJÓÐUR FG OG SÍ.....	32
10.3.1	Verkefna- og námsstyrkjasjóður FG og SÍ.....	32
11.	SAMSTARFSNEFND	33
11.1	SAMSTARFSNEFND	33
12.	LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD, IÐGJALDAGREIÐSLUR	33
12.1	LAUNASEÐILL OG FÉLAGSGJÖLD	33
12.1.1	Launaseðill	33
12.1.2	Félagsgjöld	33
12.1.3	Lífeyrissjóður	33
13.	RÉTTINDI Í FÆÐINGARORLOFI OG VEIKINDUM	34
13.1.1	Um tilhögun fæðingarorlofs.....	34
13.1.2	Gildissvið.....	34
13.1.3	Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi.....	34
13.2	RÉTTUR STARFSMANNS VEGNA VEIKINDA OG SLYSA	34
13.2.1	Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður.....	34
13.2.2	Réttur til launa vegna veikinda og slysa	35
13.2.3	Starfshæfnisvottorð.....	37
13.2.4	Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa	37
13.2.5	Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns.....	37
13.2.6	Skráning veikindadaga	37
13.2.7	Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi.....	37
13.2.8	Veikindi barna yngri en 13 ára.....	37
13.2.9	Samráðsnefnd	38
13.2.10	Ákvæði til bráðabirgða	38
13.3	UM FJÖLSKYLDU- OG STYRKARSJÓÐ	38
13.3.1	Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs	38
13.3.2	Aðild að fjölskyldu- og styrktarsjóði.....	38

13.3.3	Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs	38
13.3.4	Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð	39
13.4	GILDISTÖKUÁKVÆÐI	39
13.4.1	Brottfall fyrri reglna	39
13.5	ENDURSKOÐUNARÁKVÆÐI	39
13.6	GILDISTAKA	39
14.	RÉTTINDI OG SKYLDUR STARFSMANNA OG LÍFEYRISJÓÐSAÐILD	40
14.1	UM AUGLÝSINGU STARFA	40
14.2	RÁÐNING STARFSMANNA	40
14.3	RÁÐNINGARSAMNINGAR	41
14.4	FYRIRFRAMGREIDD LAUN	41
14.5	VINNUTÍMI	41
14.6	BREYTINGAR Á STÖRFUM	42
14.7	ÖNNUR STÖRF STARFSMANNA	42
14.8	ÁMINNING	42
14.9	UPPSÖGN OG FRÁVIKNING	43
14.10	STARFSLOK VEGNA ALDURS	44
14.11	SKYLDUR STARFSMANNA	44
14.12	BIÐLAUN	45
14.13	STARFSLOK STARFSMANNA MEÐ SKIPUNARBRÉF	46
15.	GILDISTÍMI OG UPPSAGNARÁKVÆÐI	46
15.1	GILDISTÍMI	46
16.	BÓKANIR OG VIÐAUKAR	47
17.	FYLGISKJÖL MEÐ SAMNINGI AÐILA 2008.	54

Kjarasamningur aðila, dagsettur 17. nóvember 2004, framlengist með þeim breytingum sem samningsaðilar undirrituðu 30. apríl 2008.

Inngangur

Kjarasamningur LN og KÍ vegna grunnskólans sem gildi frá 1. janúar 2001 til og með 31. mars 2004 hafði í för með sér umtalsverðar breytingar á ýmsum sviðum. Markmiðið var að bæta skólastarfið jafnframt því að auka svigrúm til kjarabreytinga með það fyrir augum að gera grunnskólann samkeppnisfæran og kennarastarfið eftirsóknarvert.

Með þeim samningi sem nú tekur við af honum eru gerðar ákveðnar breytingar sem þó ættu ekki að hafa umtalsverð áhrif á innra starf skólanna. Skilið er á milli kjarasamninga LN við SÍ annarsvegar og FG hinsvegar og er í þessari útgáfu einungis að finna ákvæði er varða SÍ. Inn í kjarasamning eru einnig sett ákvæði sem áður hafa verið í lögum um réttindi og skyldur.

Með kjarasamningnum er endurskoðað launakerfi skólastjórnenda, dregið að nokkru úr kennsluþætti í starfi þeirra og náð meiri samræmingu í launakjörum skólastjórnenda innbyrðis. Þá er tekin upp ákvæði um áhrif menntunar og stjórnunarreynslu.

Skólastjóri stýrir skólastarfinu og ráðstarfar vinnu starfsmanna skólans til þeirra starfa og verkefna sem starfsemi grunnskólans kallar á. Hann skipuleggur skólastarfið í samræmi við lög, reglugerðir, kjarasamninga svo og reglur og samþykktir sveitarstjórnar. Sem forstöðumaður stofnunarinnar ber hann faglega og rekstrarlega ábyrgð á starfsemi skólans gagnvart sveitarstjórn og hefur það að leiðarljósi að skólastarfið verði sem árangursríkast fyrir nemendur.

1. Laun

1.1 Röðun og kennsluskylda skólastjóra

1.1.1 Launatafla

Föst mánaðarlaun skólastjóra, sem gegnir fullu starfi, skulu greidd samkvæmt neðangreindri launatöflu sem gildir frá og með 1. janúar 2009.

Skólastjórar frá 1. janúar 2009											
Stiga- dálkur Launa- flokkur	Að 51	Að 76	Frá 76	Frá 126	Frá 201	Frá 301	Frá 426	Frá 576	Fra 726	Frá 901	Yfir 1000
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
463	376.788	387.077	397.674	408.590	419.832	431.412	443.340	455.627	468.279	481.313	494.738
464	387.077	397.674	408.590	419.833	431.412	443.340	455.626	468.280	481.313	494.738	508.565
465	397.674	408.590	419.833	431.413	443.340	455.626	468.279	481.314	494.738	508.565	522.807
466	408.590	419.833	431.413	443.341	455.626	468.279	481.313	494.739	508.565	522.807	537.477
467	419.833	431.413	443.341	455.627	468.279	481.313	494.738	508.566	522.807	537.477	552.587
468	431.413	443.341	455.627	468.280	481.313	494.738	508.565	522.808	537.477	552.587	568.149
469	443.341	455.627	468.280	481.314	494.738	508.565	522.807	537.478	552.587	568.149	584.179
470	455.627	468.280	481.314	494.739	508.565	522.807	537.477	552.588	568.149	584.179	600.690
471	468.280	481.314	494.739	508.566	522.807	537.477	552.587	568.150	584.179	600.690	617.696
472	481.314	494.739	508.566	522.808	537.477	552.587	568.149	584.180	600.690	617.696	635.212
473	494.739	508.566	522.808	537.478	552.587	568.149	584.179	600.691	617.696	635.212	653.254
474	508.566	522.808	537.478	552.588	568.149	584.179	600.690	617.697	635.212	653.254	671.837
475	522.808	537.478	552.588	568.150	584.179	600.690	617.696	635.213	653.254	671.837	690.978
476	537.478	552.588	568.150	584.180	600.690	617.696	635.212	653.255	671.837	690.978	710.693
477	552.588	568.150	584.180	600.691	617.696	635.212	653.254	671.838	690.978	710.693	730.999
478	568.150	584.180	600.691	617.697	635.212	653.254	671.837	690.979	710.693	730.999	751.914
479	584.180	600.691	617.697	635.213	653.254	671.837	690.978	710.694	730.999	751.914	773.457
480	600.691	617.697	635.213	653.255	671.837	690.978	710.693	731.000	751.914	773.457	795.646
Nem.fj.	<33	Að 50	Frá 51	Frá 84	Frá 134	Frá 201	Frá 284	Frá 384	Frá 484	Frá 601	Yfir 668

1.1.2 Stigafjöldi, kennsluskylda og grunnröðun

Hver nemandi reiknast sem 1,5 stig. Miðað er við skráðan nemendafjölda 1. október ár hvert. Skólastjórar með leyfisbréf raðast í launaflokka skv. stigafjölda:

Stigafjöldi, kennsluskylda og grunnröðun skólastjóra frá 1. ágúst 2008:

Stig skóla	Launa-flokkur	Kennsluskylda	Hámarks kennsla umfram skyldu
Skólastjóri með að 20 stigum	463	17	8
Skólastjóri með 21-30 stig	463	15	8
Skólastjóri með 31-50 stig	463	13	7
Skólastjóri með 51-75 stig	463	10	6
Skólastjóri með 76-125 stig	464	8	5
Skólastjóri með 126-200 stig	465	5	4
Skólastjóri með 201-300 stig	466	2	3
Skólastjóri með 301-425 stig	467	0	2
Skólastjóri með 426-575 stig	468	0	0
Skólastjóri með 576-725 stig	469	0	0
Skólastjóri með 726-900 stig	470	0	0
Skólastjóri með 901-1000 stig	471	0	0
Skólastjóri með yfir 1000 stig	471	0	0

Í skólum þar sem ekki er starfandi annar stjóndandi en skólastjóri raðast skólastjóri einum launaflokki ofar en ofangreind tafla segir til um.

Telji sveitarstjórn nauðsynlegt að fela skólastjóra meiri kennslu en ofangreint hámark tilgreinir skal það lagt fyrir samstarfsnefnd til samþykktar. Verði tekin ákvörðun um frekari kennslu skal hún greidd með kr. 3.588 fyrir hvern tíma (upphæðin var kr. 3.500 til 31.12.08). Sjá enn fremur bókun 11 um forfallakennslu.

1.1.3 Röðun skólastjóra sérskóla

Skólastjórar sérskóla raðast skv. eftirfarandi:

Skólastjóri Öskjuhlíðarskóla	Lfl. 470, 11. dálkur
Skólastjóri Safamýrarskóla	Lfl. 468, 6. dálkur
Skólastjóri Brúarskóla	Lfl. 469, 8. dálkur

Hér er miðað við starfsemi sérskóla eins og hún var 1.8.2004. Verði breyting á starfseminni á samningstímanum skal málið tekið fyrir í samstarfsnefnd.

1.2 Röðun og kennsluskylda aðstoðarskólastjóra og deildarstjóra

1.2.1 Launatafla

Föst mánaðarlaun aðstoðarskólastjóra og deildarstjóra, sem gegnir fullu starfi, skulu greidd samkvæmt neðangreindri launatöflu sem gildir frá og með 1. janúar 2009.

Aðstoðarskólastjórar og deildarstjórar frá 1. janúar 2009										
Stiga-dálkur Launa- flokkur	Að 76 1	Frá 76 2	Frá 126 3	Frá 201 4	Frá 301 5	Frá 426 6	Frá 576 7	Frá 726 8	Fra 901 9	Yfir 1000 10
411	324.866	330.687	336.624	342.680	348.857	355.158	361.584	368.139	374.826	381.646
412	333.597	339.592	345.708	351.945	358.308	364.798	371.417	378.169	385.056	392.080
413	342.590	348.765	355.064	361.489	368.042	374.727	381.545	388.499	395.593	402.828
414	351.853	358.214	364.701	371.319	378.069	384.954	391.976	399.139	406.446	413.898
415	361.394	367.945	374.628	381.444	388.396	395.488	402.721	410.099	417.624	425.300
416	371.221	377.969	384.852	391.872	399.033	406.337	413.788	421.387	429.138	437.045
417	381.343	388.293	395.383	402.614	409.990	417.513	425.187	433.014	440.998	449.141
418	391.768	398.927	406.229	413.677	421.275	429.024	436.927	444.990	453.213	461.601
419	402.507	409.880	417.402	425.073	432.898	440.879	449.021	457.324	465.794	474.434
420	413.567	421.162	428.909	436.810	444.870	453.091	461.476	470.029	478.754	487.652
421	424.959	432.782	440.761	448.900	457.202	465.669	474.306	483.116	492.101	501.267
422	436.694	444.751	452.969	461.352	469.903	478.624	487.520	496.594	505.850	515.290
423	448.780	457.079	465.544	474.178	482.985	491.968	501.131	510.477	520.010	529.734
424	461.228	469.776	478.495	487.389	496.460	505.713	515.150	524.777	534.596	544.611
425	474.050	482.855	491.835	500.996	510.339	519.869	529.590	539.506	549.619	559.935
426	487.257	496.326	505.576	515.011	524.634	534.451	544.463	554.676	565.093	575.718
427	500.860	510.201	519.728	529.446	539.359	549.469	559.782	570.301	581.031	591.975
428	514.871	524.492	534.305	544.315	554.525	564.939	575.561	586.396	597.447	608.720
Nem.fj.	Að 50	Frá 51	Frá 84	Frá 134	Frá 201	Frá 284	Frá 384	Frá 484	Frá 601	Yfir 668

1.2.2 Stigafjöldi, kennsluskylda og grunnröðun

Hver nemandi reiknast sem 1,5 stig. Miðað er við skráðan nemendafjölda 1. október ár hvert. Aðstoðarskólastjórar með leyfisbréf raðast í launaflokka skv. stigafjölda:

Stigafjöldi, kennsluskylda og grunnröðun aðstoðarskólastjóra frá 1. janúar 2009:

Stig skóla	Launa-flokkur	Kennsluskylda	Hámarks kennsla umfram skyldu
Aðstoðarskólastjóri með að 125 stig	413	16	6
Aðstoðarskólastjóri með 126-200 stig	414	12	5
Aðstoðarskólastjóri með 201-300 stig	415	8	4
Aðstoðarskólastjóri með 301-425 stig	416	5	3
Aðstoðarskólastjóri með 426-575 stig	417	3	2
Aðstoðarskólastjóri með 576-725 stig	418	1	2
Aðstoðarskólastjóri með 726-900 stig	419	0	2
Aðstoðarskólastjóri með 901-1000 stig	420	0	1
Aðstoðarskólastjóri með 1000 stig og yfir	420	0	0

Telji sveitarstjórn nauðsynlegt að fela aðstoðarskólastjóra meiri kennslu en ofangreint hámark tilgreinir skal það lagt fyrir samstarfsnefnd til samþykktar. Verði tekin ákvörðun um frekari kennslu skal hún greidd með kr. 3.588 fyrir hvern tíma (upphæðin var kr. 3.500 til 31.12.08). Sjá ennfremur bókun 11 um forfallakennslu.

Aðstoðarskólastjórar í sérskólum taki röðun miðað við launaflokk og þann stigafjölda skólastjóra sérskóla sem launaflokkurinn vísar til.

1.3 Röðun og kennsluskylda deildarstjóra

Deildarstjóri er millistjórnandi, sem fer með mannaforráð og stjórnar ákveðinni þjónustu, deild eða skólastigi eftir nánari ákvörðun skólastjóra. Með mannaforráðum er átt við að viðkomandi millistjórnandi fari með daglega verkstjórn starfsmanna sem undir hann heyra.

Deildarstjórar sem fara með stigsstjórn og hafa mannaforráð raðast í launaflokka samkvæmt launatöflu aðstoðarskólastjóra og deildarstjóra og stigafjölda viðkomandi stigs.

Stigafjöldi, kennsluskylda og grunnröðun deildarstjóra við undirritun þessa samnings:

Hver nemandi reiknast sem 1,5 stig. Miðað er við skráðan nemendafjölda 1. október ár hvert.

Stig skóla	Launa- flokkur	Kennsluskylda	Hámarks kennsla umfram skyldu
Deildarstjóri með að 125 stigum	411	16	8
Deildarstjóri með 126-200 stig	412	12	5
Deildarstjóri með 201-300 stig	413	8	4
Deildarstjóri með 301-425 stig	414	5	3
Deildarstjóri með 426-575 stig	415	3	2
Deildarstjóri með 576-725 stig	416	1	2
Deildarstjóri með 726-900 stig	417	0	2

Deildarstjórar verkefna með mannaforráð raðast m.v. stjórnunarumfang þannig:

Starf	Stjórnunar- umfang	Launa- flokkur	Þrep	Kennslu- skylda*	Hámarks kennsla umfram skyldu
Deildarstjóri 1	50%-74%	414	5	13>6,8	3
Deildarstjóri 2	75% og hærra	415	6	6,5>0	2

Kennsluskylda reiknast hlutfallslega þegar um aldursafslátt er að ræða.

Þak á kennslufirvinnu deildarstjóra gildir eingöngu um töflusetta kennslu. Öll yfirvinna sem ekki er töflusett greiðist með kr. 3.588.- fyrir tímann (upphæðin var kr. 3.500 til 31.12.08).

Þeir deildarstjórar verkefna sem hafa tekið laun samkvæmt SÍ hluta kjarasamnings LN og KÍ gera það áfram meðan þeir sinna sama starfi, nema þeir kjósi aðild að FG.

*Aðstoðarskólastjóri eða deildarstjóri sem er staðgengill skólastjóra tekur launakjör samkvæmt ákvæðum sem gilda um aðstoðarskólastjóra í kjarasamningi LN og KÍ vegna grunnskólans.
Starfsheiti deildarstjóra sem er staðgengill er deildarstjóri/staðgengill.
(Samþykkt á 3. fundi samstarfsnefndar 9. des. 2008)*

1.4 Sameiginleg ákvæði

1.4.1 Kennslufirvinna

Frá 1. janúar 2009 skal greiða öllum stjórnendum kr. 3.588,- (upphæðin var kr. 3.500 til 31.12.08) fyrir hverja 40 mínútur í kennslufirvinnu sem ekki er töflusett (innan þaks).

1.4.2 Röðun ef nemendum fækkar

Grunnröðun skólastjóra, aðstoðarskólastjóra og deildarstjóra í launaflokka og þrep breytist ekki þótt nemendum fækki á meðan sami aðili gegnir stöðunni. Kennsluskylda miðast við nemendafjölda hverju sinni (samanber gr. 1.1.2).

1.4.3 Skóli með sérdeild eða móttökudeild fyrir nýbúa

Í skóla sem hefur formlega sérdeild eða móttökudeild fyrir nýbúa samkvæmt neðangreindum skilgreiningum skulu skólastjóri og aðstoðarskólastjóri taka laun einum launaflokki ofar en ella fyrir hverja deild.

Þetta gildir einnig ef skóli starfrækir framhaldsdeild enda telja nemendur framhaldsdeildar ekki í stigamati skóla samkvæmt 14.1.2 og 14.2.2

Einnig gildir ofangreint um sérhæfða starfsemi innan grunnskóla s.s. myndver, alþjóðadeild eða tungumálaver, sem stofnað er til samkvæmt ákvörðun og starfsreglum viðkomandi sveitarstjórnar enda þjóni starfsemin fleiri en einu skólahverfi. Um þessa starfsemi gildir að samstarfsnefnd LN og KÍ staðfesti hana formlega.

Skilgreining á formlegri sérdeild:

- Að deildin sé opin nemendum annarra skólahverfa.
- Deild telst ekki formleg sérdeild nema innritaðir nemendur séu að lágmarki 6.
- Formleg umsókn til skólastjóra undirrituð af forráðamanni viðkomandi nemanda um inntöku í sérdeild studdar af sérfræðingi, t.d. sálfræðingi.
- Formlegur inntökufundur þar sem ákvörðun er tekin um innritun einstaklinga í deildina.
- Formlegur skilafundur vegna útskriftar einstaklinga í almennar bekkjardeildir eða annað úrræði.

Skilgreining á móttökudeild fyrir nýbúa:

- Að deildin sé opin nemendum annarra skólahverfa.
- Deild telst ekki formleg móttökudeild nema innritaðir nemendur séu að lágmarki 6.

1.4.4 Útibú / starfsstöð frá skóla

Hafi skólastjóri umsjón með útibúi/starfsstöð sem staðsett er í öðru hverfi tekur hann röðun einum launaflokki ofar en ella. Sama skal gilda um aðstoðarskólastjóra og/eða deildarstjóra sem stjórna þeim kennslustöðum sem um ræðir.

1.4.5 Umbun vegna lengdrar viðveru

Ákveði sveitarstjórn að starfrækja lengda viðveru við skóla og feli hún skólastjóra ábyrgð/yfirumsjón, skal greitt með eftirfarandi hætti:

Nemendafjöldi	Launaflokkar
Að 30	2
30- 74	3
75 og fleiri	4

Lengd viðvera telst ef hún að lágmarki er boðin fyrir nemendur 4 daga í viku, 2 klukkustundir í senn í 1.-4. bekk.

Greiðslur falla niður ef lengdri viðveru er hætt við viðkomandi skóla. Ákveði sveitarfélag að haga rekstri lengdrar viðveru með þeim hætti að annar rekstraraðili sjái um reksturinn í tengslum við skóla, fær sá skóli tvo launaflokka til ráðstöfunar til endurröðunar hlutaðeigandi stjórnenda sem hafa starfsskyldum að gegna í þessu sambandi.

Skólastjóri ráðstafar ofangreindum launaflokkum. Greiðslur taki mið af launaflokki viðkomandi stjórnanda (skólastjóra, aðstoðarskólastjóra eða annarra stjórnenda). Hámark til hvers stjórnanda eru þrír launaflokkar.

1.4.6 Viðbótarlaunaflokkar vegna prófa

Hafi skólastjórnandi lokið formlegu 30 eininga stjórnunarnámi á háskólastigi hækkar hann um einn launaflokk.

Hafi skólastjórnandi Meistarapróf frá háskóla hækkar hann um 2 launaflokka og fellur þá niður launaflokkur sem hann kann að hafa fengið vegna 1. mgr.

Hafi skólastjórnandi doktorspróf hækkar hann um 3 launaflokka.

Viðbótarmenntun er mest metin til þriggja launaflokka.

1.4.7 Viðbótarlaunaflokkur vegna stjórnunarreynslu

Hafi skólastjóri, aðstoðarskólastjóri eða deildarstjóri 10 ára starfsreynslu sem stjórnandi í grunnskóla raðast hann einum launaflokki hærra en annars væri og eftir 15 ára starfsreynslu bætist annar flokkur við.

1.4.8 Annaruppbót

Starfsmaður í fullu starfi skal fá greidda annaruppbót (persónuuppbót) í lok hvorrar annar þ.e. kr. 63.000,- 1. desember 2008 og kr. 65.000 1. júní 2009. Með fullu starfi er átt við 100% starf tímabilið 1. janúar til 31. desember. Hafi starfsmaður gegnt hlutastarfi, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall og/eða starfstíma.

1.4.9 Viðbótarframlag vegna lífeyrissparnaðar

Nýti starfsmaður lögbundinn rétt sinn til séreignarsparnaðar, greiðir sveitarfélag móttframlag til jafns á móti séreignarlífeyrissparnaði starfsmanns, allt að 2% frá og með 1. janúar 2005.

1.5 Starfsmenn skólaskrifstofa

1.5.1 Launatafla

Föst mánaðarlaun kennsluráðgjafa og sérkennslufulltrúa, sem gegnir fullu starfi, skulu greidd samkvæmt neðangreindri launatöflu sem gildir frá og með 1. janúar 2009.

Launatafla kennsluráðgjafa og sérkennslufulltrúa frá 1. janúar 2009			
	1	2	3
Lfl	Að 34 ára	Frá 35 ára	Frá 40 ára
358	363.323	374.855	386.791
359	372.961	384.830	397.115
360	382.880	395.097	407.741
361	393.090	405.663	418.678
362	403.598	416.540	429.934
363	414.414	427.734	441.521
364	425.545	439.256	453.446
365	437.003	451.114	465.719
366	448.795	463.319	478.352
367	460.933	475.882	491.354
368	474.175	489.562	505.486
369	487.805	503.641	520.032
370	501.833	518.132	535.002
371	516.271	533.047	550.411
372	531.132	548.399	566.270

1.5.2 Röðun starfsmanna skólaskrifstofa

Röðun kennsluráðgjafa og sérkennslufulltrúa fer eftir ábyrgð, menntun, álagi og umfangi í starfi.

1.5.3 Annaruppbót

Starfsmaður í fullu starfi skal fá greidda annaruppbót (persónuuppbót) í lok hvorrar annar þ.e. kr. 63.000,- 1. desember 2008 og kr. 65.000,- 1. Júní 2009. Með fullu starfi er átt við 100% starf tímabilið 1. janúar til 31. desember. Hafi starfsmaður gegnt hlutastarfi, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall og/eða starfstíma.

1.5.4 Viðbótarframlag vegna lífeyrissparnaðar

Nýti starfsmaður lögbundinn rétt sinn til séreignarsparnaðar, greiðir sveitarfélag mótframlag til jafns á móti séreignarlífeyrissparnaði starfsmanns, allt að 2% frá og með 1. janúar 2005.

2. Vinnutími

2.1 Almennt, árlegur starfstími skóla, vinnutími skólastjóra, aðstoðarskólastjóra og deildarstjóra.

2.1.1 40 stunda vinnuvika

Vinnuvika starfsmanns í fullu starfi skal að jafnaði vera 40 stundir. Heimilt er að semja við stéttarfélögin um tilflutning vinnuskyldu milli vikna eða árstíða.

2.1.2 Vinnutíma breytt með samningi

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

2.1.3 Samfelldur vinnutími

Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur.

2.1.4 Frídagar

2.1.4.1 Almennir frídagar eru laugardagar og sunnudagar.

2.1.4.2 Sérstakir frídagar eru:

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

2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:

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

2.1.5 Árlegur starfstími skóla

2.1.5.1 Skóladagar nemenda

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

2.2 Skólastjórar/aðstoðarskólastjórar

2.2.1 Fastlaunasamningur

Kjarasamningur þessi við skólastjóra/aðstoðarskólastjóra er fastlaunasamningur sem tekur til stjórnunar grunnskóla og annarra faglegra starfa. Skólastjórar fá umsamin mánaðarlaun, alla mánuði ársins án mats á vinnuframlagi í hverjum mánuði fyrir sig. Þeir fá því ekki greidda tilfallandi yfirvinnu. Undantekningar frá því eru:

- Forfallakennsla með þeim takmörkunum sem getið er um í bókun 11.
-
- Sveitarstjórn getur ákveðið að greiða skólastjóra/aðstoðarskólastjóra tímabundinn viðbótarlaun þ.e. TV-einingar samkv. fylgiskjali með kjarasamningi þessum.
- Samkomulag var gert í samstarfsnefnd 23. maí 2007 varðandi bókun 1 um að í þeim tilvikum sem það skapar skólastjóra grunnskóla aukna vinnu að húsnæði grunnskólans er nýtt til annars rekstur, svo sem tónlistarskóla eða leikskóla sbr. bókun 1 í SÍ hluta kjarasamningi LN og KÍ vegna grunnskólans, skal sveitarstjórn í samráði við skólastjóra leggja mat á umfang þeirrar vinnu og greiða fyrir hana 1. október og 1. febrúar ár hvert. Miða skal við að greidd skuli yfirvinna að hámarki 18 klukkustundir í hvort sinn kr. 3.588,- fyrir klst. (upphæðin var kr. 3.500,- til 31.12.08)).

2.2.2 Önnur störf

Ráði sveitarstjórn skólastjóra til að sinna öðrum störfum en skólastjórnun/kennslu er ekki heimilt að greiða fyrir það samkvæmt kjarasamningi LN og KÍ heldur skal greitt fyrir þau störf samkvæmt þeim kjarasamningi sem þau falla undir.

2.2.3 Kennslustörf

Hafi skólastjóri/aðstoðarskólastjóri kennsluskyldu gildir um þann hluta starfsins skilgreining á vinnutíma grunnskólakennara samkvæmt kjarasamningi LN og KÍ vegna FG. Vinnuskil þá daga sem stjórnendur eru við störf en ekki kennarar tekur mið af þessu svo sem í jóla-, páska- og sumarfríum skóla.

2.2.4 Afsláttur af kennsluskyldu stjórnenda

Hafi stjórnandi kennsluskyldu og a.m.k. 10 ára starfsreynslu lækkar hún um 11% þegar hann nær 55 ára aldri og um 30% þegar hann nær 60 ára aldri.

Með starfsreynslu er átt við stjórnunar- eða kennslustörf við skóla sem reknir eru af ríki eða sveitarfélögum og starfa samkvæmt námskrám sem Menntamálaráðuneytið setur.

2.2.5 Yfirvinna

Skólastjórar/aðstoðarskólastjórar fá greiðslur skv. sínum launaflokki fyrir töflusetta kennsluyfirvinnu upp að hámarkskenndu skv. gr. 1.2.2.. Öll yfirvinna sem ekki er töflusett greiðist með kr. 3.588,- fyrir tímann (upphæðin var kr. 3.500 til 31.12.08).

2.3 Deildarstjórar

2.3.1 40 stunda vinnuvika

Vinnuvika deildarstjóra í 100% stjórnunarstarfi skal vera 40 stundir.

2.3.2 Kennslustörf

Hafi deildarstjóri kennsluskyldu gildir um þann hluta starfsins skilgreining á vinnutíma grunnskólakennara samkvæmt kjarasamningi LN og KÍ vegna FG. Vinnuskil þá daga sem stjórnendur eru við störf en ekki kennarar tekur mið af þessu svo sem í jóla-, páska- og sumarfríum skóla.

2.3.3 Afsláttur af kennsluskyldu stjórnenda

Hafi stjórnandi kennsluskyldu og a.m.k. 10 ára starfsreynslu lækkar hún um 11% þegar hann nær 55 ára aldri og um 30% þegar hann nær 60 ára aldri.

Með starfsreynslu er átt við stjórnunar- eða kennslustörf við skóla sem reknir eru af ríki eða sveitarfélögum og starfa samkvæmt námskrám sem Menntamálaráðuneytið setur.

2.3.4 Yfirvinna

Deildarstjórar fá greiðslur skv. sínum launaflokki fyrir töflusetta kennsluyfirvinnu upp að hámarkskennslu skv. gr. 1.2.2. Öll yfirvinna sem ekki er töflusett greiðist með kr. 3.588,- fyrir tímann (upphæðin var kr. 3.500 til 31.12.08).

2.4 Starfsmenn skólaskrifstofa

2.4.1 40 stunda vinnuvika

Vinnuvika starfsmanns í fullu starfi skal vera 40 stundir.

3. Matar- og kaffitímar, fæði og mötuneyti

3.1 Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili

3.1.1 Matartími, tímasetning og lengd

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

3.1.2 Matartími lengdur, stytur eða felldur niður

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

3.1.3 Matartíma breytt, áhrif á dagvinnutímabil

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

3.1.4 Kaffitímar, lengd þeirra

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

3.1.5 Kaffitími lengdur, stytur eða felldur niður

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

3.2 Matar- og kaffitímar í yfirvinnu

3.2.1 Matartími í yfirvinnu

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

3.2.2 Kaffitími í yfirvinnu

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

3.3 Vinna í matar- og kaffitímum.

3.3.1 Matar- og kaffitímar sem unnir eru á yfirvinnutíma

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

3.4 Mötuneyti og fæðispeningar

3.4.1 Matur á vinnustað

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

3.4.2 Matur fæst ekki á vinnustað

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

3.4.3 Matur keyptur af öðrum

Ef skóli kaupir mat hjá öðrum aðila en greint er í 3.4.2 skulu starfsmenn greiða kr. 370 fyrir hverja máltíð frá og með 1. ágúst 2005. Upphæðin skal síðan taka breytingum 1. ágúst ár hvert í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið í neysluvísitölu með vísitölu júlímánaðar 2005 sem grunnvísitölu (117,6). Reynist kaupverð sveitarfélagsins á aðkeyptum mat lægra en sem nemur þessari upphæð skal miða greiðslu starfsmanna við það.

Skólaárið 2008 -2009 er þessi upphæð kr.479

3.4.4 Fæðispeningar greiddir, skilgreining

Starfsmenn, sem ekki njóta mataraðstöðu skv. 3.4.1-3.4.3, skulu fá það bætt með fæðispeningum sem nema 202,06 kr. fyrir hvern vinnuskyldudag. Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu matvöruliðar í vísitölu neysluverðs (áður vísitölu framfærslukostnaðar) með vísitölu janúarmánaðar 2000 sem grunnvísitölu (173,5 stig), enda uppfylli þeir eftirfarandi skilyrði:

- a) Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar 1/2 stöðu á viku.
- b) Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00 til 14:00 að frádregnu matarhléi.
- c) Matarhlé sé aðeins ein kennslustund.

Skólaárið 2008 -2009 er þessi upphæð kr. 280

3.4.5 Rekstur mötuneytis

Þar sem mötuneyti eru á vinnustöðum, skulu starfsmenn sem kaupa þar fæði, tilnefna 2 trúnaðarmenn úr sínum hópi til þess að fylgjast með rekstri mötuneytisins og eiga aðgang að reikningum þess.

4. Orlof

4.1 Lengd orlofs

4.1.1 Lágmarksorlof

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

4.1.2 Lenging orlofs

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

4.2 Orlofsfé

4.2.1 Orlofslaun

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

4.3 Orlofsárið

Orlofsárið er frá 1. maí til 30. apríl.

4.4 Sumarorlofstímabil

4.4.1 Tímabil sumarorlofs

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

4.4.2 Réttur til sumarorlofs

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

4.4.3 Lenging utan sumarorlofstíma

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

sumarorlofstímabil, skv. beiðni stofnunar. Athuga þó grein 4.5 um vinnutíma og töku vetrarorlofs skólastjóra og aðstoðarskólastjóra.

4.5 Um vetrarorlof skólastjóra og aðstoðarskólastjóra.

Skólastjórar og aðstoðarskólastjórar grunnskóla, sem hafa 9 mánaða kennslu og próftíma, skulu taka 20 daga sumarorlof á tímabilinu 1.6 til 31.8.

Það sem vantar á fullt orlof (4, 7 eða 10 vinnudaga) geta þessir aðilar tekið á tímabilinu 1.9 til 31.5 eða lengt orlofstímann skv. 1. Taka vetrarorlofs að eigin ósk skólastjóra og aðstoðarskólastjóra lengir ekki orlof hans.

Skólastjóri og aðstoðarskólastjóri skulu hafa tilkynnt launagreiðanda a.m.k. einum mánuði fyrir byrjun sumarorlofs óskir sínar um orlof, hvort hann hyggst skipta orlofsrétti sínum og þá hve marga orlofsdaga hann hyggst taka að vetri. Tilkynna skal töku vetrarorlofs a.m.k. einum mánuði áður en taka þess hefst.

Sé orlof tekið á tímabilinu 1.9 til 31.5 skulu skólastjóri og aðstoðarskólastjóri leysa hvor annan af án sérgreiðslu að því er stjórnunarstörf varðar.

Þó orlof skv. 2 sé ekki tekið verður því hvorki frestað til töku síðar né verður það greitt.

4.6 Ákvörðun orlofs

Yfirmaður ákveður í samráði við starfsmenn, hvenær orlof skuli veitt. Honum er skylt að verða við óskum starfsmanna um, hvenær orlof skuli veitt og skal það veitt á sumarorlofstíma, sé þess óskað af hálfu starfsmanns og því verður við komið vegna starfa stofnunarinnar. Yfirmaður skal að lokinni könnun á vilja starfsmanna tilkynna svo fljótt sem unnt er og í síðasta lagi mánuði fyrir byrjun orlofs, hvenær orlof skuli hefjast, nema sérstakar ástæður hamli.

4.7 Veikindi í orlofi

4.7.1 Veikindi ekki hluti orlofs

Veikist starfsmaður í orlofi, telst sá tími, sem veikindum nemur, ekki til orlofs, enda sanni starfsmaður með læknisvottorði, að hann geti ekki notið orlofs.

4.8 Frestun orlofs

4.8.1 Starfsmaður frestar orlofi

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

4.8.2 Orlofi frestað að beiðni yfirmanns

Nú tekur starfsmaður ekki orlof eða hluta af orlofi skv. beiðni yfirmanns síns og geymist þá orlofið til næsta árs, ella ber honum þá yfirvinnukaup fyrir starf sitt

þann tíma. Annars er starfsmönnum óheimilt að taka vinnu í stað orlofs í starfsgrein sinni.

4.9 Áunninn orlofsréttur

Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

4.10 Orlofssjóður

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

5. Ferðir og gisting

5.1 Ferðakostnaður samkvæmt reikningi

5.1.1 Ferðakostnaður vegna ferða innanlands

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

5.1.2 Ferðakostnaður, áætlaður og greiddur fyrirfram

Starfsmenn skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.

5.1.3 Ferðakostnaður, uppgjör

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

5.1.4 Dagpeningar innanlands

5.1.5 Gisti- og fæðiskostnaður, dagpeningar

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

5.2 Greiðsluháttur

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

5.3 Akstur til og frá vinnu

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

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

5.4 Fargjöld erlendis

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

5.5 Dagpeningar á ferðum erlendis

5.5.1 Ferðakostnaður erlendis, dagpeningar

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

5.5.2 Dagpeningar á ferðum erlendis, hvað greiða á

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

5.6 Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.

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

5.7 Kostnaður við námskeið

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

5.8 Kostnaður vegna vinnuskyldu í tveimur skólum

Nú innir starfsmaður vinnuskyldu sína af hendi í tveimur skólum hjá sama launagreiðanda, og skal þá fara um greiðslur til hans vegna ferðatíma og ferðakostnaðar milli vinnustaða skv. úrskurði nefndar.

6. Aðbúnaður og hollustuhættir

6.1 Réttur starfsmanna

Allir starfsmenn launagreiðanda 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

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

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

6.4 Öryggiseftirlit

6.4.1 Öryggisbúnaður

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

6.4.2 Öryggistrúnaðarmenn

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

6.5 Slysahætta

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

7. Tryggingar

7.1.1 Slysstryggingar

7.1.2 Sólarhringstrygging

Starfsmenn skulu slysstryggðir allan sólarhringinn fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku. Um trygginguna gilda mismunandi bótafjárhæðir og tryggingaskilmálar eftir því hvort starfsmaður verður fyrir slysi í starfi eða utan starfs. Um skilmála trygginga þessara gilda sérstakar reglur, annars vegar hvað varðar ríkisstarfsmenn nr. 30/1990 og nr. 31/1990 sem fjármálaráðherra hefur sett og hins vegar hvað varðar borgarstarfsmenn reglur, nr. sl.1/90 og nr. sl.-2/90 samþykktar af borgarráði þann 5. júní 1990.

7.1.3 Dánarslysabætur

Dánarslysabætur eru:

1. Ef hinn látni var ógiftur og lætur ekki eftir sig barn undir 18 ára aldri og hefur ekki séð fyrir foreldri eða foreldrum, 67 ára og eldri:
vegna slyss utan starfs 743.921 kr.
vegna slyss í starfi 743.921 kr.
Rétthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.
2. Ef hinn látni var ógiftur en lætur eftir sig barn (börn) undir 18 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum, 67 ára og eldri:
vegna slyss utan starfs 2.278.800kr.
vegna slyss í starfi 5.447.293kr.
Rétthafar þessara dánarbóta eru foreldrar og börn. Taki báðir þessir aðilar bætur, rennur 1/3 hluti bóta til foreldra en 2/3 hlutar bóta skiptast milli barna að jöfnu.
3. Ef hinn látni var í hjúskap eða í sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar og sem staðið hefur a.m.k. í 2 ár samfelld fyrir andlát hans, skulu bætur til maka eða sambúðaraðila vera:
vegna slyss utan starfs 3.117.363kr.
vegna slyss í starfi 8.889.707kr.
Rétthafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðaraðili
4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn undir 18 ára aldri, til hvers barns:
vegna slyss utan starfs 743.921 kr.
vegna slyss í starfi 1.777.737kr.
Stundi barn hins látna á aldrinum 18-25 ára nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. sex mánuði ársins er hinn tryggð andast, á það sama rétt til bóta.
Rétthafar dánarbóta þessara eru viðkomandi börn. Bætur greiðast til fjárhaldsmanns ófjárráða barns.
5. Með börnum í 2. og 4. tölulið er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpborn, börn sambúðaraðila og fósturbörn, sem hinn látni var framfærsluskyldur við sbr. 53. gr. barnalaga nr. 76/2003.
6. Bætur greiðast aðeins skv. einum af töluliðum 1, 2 eða 3. Til viðbótar við bætur skv. 2. og 3. tölulið geta komið bætur skv. 4. tölulið.

7.2 Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:

vegna slyss utan starfs	5.992.437kr.
vegna slyss í starfi	15.809.834kr.

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

7.3 Vísitölubinding

Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs í janúar 2009, 334,8 stig. (Viðbótarsamkomulag dags. 20.10.2005)

7.4 Bætur á móti skaðabótum

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

7.5 Farangurstrygging

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

7.6 Persónulegir munir

Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu, svo sem úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt skv. mati. Náist ekki samkomulag, skal farið skv. mati eins fulltrúa frá hvorum aðila kjarasamningsins. Slík tjón verða einungis bætt, ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Ekki skal bæta tjón, ef það verður sannanlega vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns.

7.7 Slys á vinnustað

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

8. Verkfæri og vinnuföt

8.1 Verkfæri

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

8.2 Hlífðarföt

8.2.1 Lögð til hlífðarföt

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

8.2.2 Hreinsun á fatnaði

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

9. Afleysingar

9.1 Staðgenglar

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

9.2 Launað staðgengilsstarf

9.2.1 Laun eftir flokki yfirmanns

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

9.3 Greiðsla vegna skammtímaforfalla skólastjóra

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

<i>Grein 9.3 gildir ekki um staðgengla sem taka laun samkvæmt fastlaunasamningi (þ.e. aðstoðarskólastjóra og deildarstjóra/staðgengla).</i>

9.4 Aðrir staðgenglar

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

10. Endurmenntun, eftirmenntun

10.1 Framhaldsnám

Skólastjórnendur eigi kost á reglubundinni þjálfun, námskeiðum eða annars konar menntun til að viðhalda og auka þeim víðsýni og persónulega lífsfyllingu. Sjá nánar lög um grunnskóla nr. 91/2008 og reglu námsleyfasjóðs grunnskólakennara og skólastjórnenda grunnskóla.

10.2 Launalaust leyfi

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

10.3 Verkefna- og námsstyrkjasjóður FG og SÍ

10.3.1 Verkefna- og námsstyrkjasjóður FG og SÍ

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

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

11. Samstarfsnefnd

11.1 Samstarfsnefnd

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

12. Launaseðill, félagsgjöld, iðgjaldagreiðslur

12.1 Launaseðill og félagsgjöld

12.1.1 Launaseðill

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

12.1.2 Félagsgjöld

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

12.1.3 Lífeyrissjóður

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

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

13. Réttindi í fæðingarorlofi og veikindum

13.1.1 Um tilhögun fæðingarorlofs

13.1.2 Gildissvið

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

13.1.3 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

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

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

Starfsmaður 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.

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

13.2 Réttur starfsmanns vegna veikinda og slysa

13.2.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

13.2.1.1 Ef starfsmaður verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss, skal hann þegar tilkynna það yfirmanni sínum sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist og hvort það skuli vera frá trúnaðarlækni hlutaðeigandi stofnunar. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem forstöðumanni /yfirmanni stofnunar þykir þörf á.

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

13.2.1.3 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns en þó ekki sjaldnar en mánaðarlega. Frá þessu má þó veita undanþágu eftir tillögu trúnaðarlæknis ef hann telur auðsætt að um lengri veikindafjarvist verði að ræða.

13.2.1.4 Skylt 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 læknisrannsóknna greidd af vinnuveitanda.

13.2.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 13.2.1.1-13.2.1.5. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.

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

13.2.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

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

Starfstími	Fjöldi daga
0- 3 mánuði í starfi	14 dagar
Næstu 3 mánuði í starfi	35 dagar
Eftir 6 mánuði í starfi	119 dagar
Eftir 1 ár í starfi	133 dagar
Eftir 7 ár í starfi	175 dagar

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13.2.2.4 Starfsmaður sem skilar vinnuskyldu sinni óreglubundið eða með öðrum hætti en dagvinnumaður í reglubundinni vinnu, skal teljast hafa verið fjarverandi í eina viku þegar hann hefur verið óvinnufær vegna veikinda eða slysa sem nemur vikulegri vinnuskyldu hans og hlutfallslega þegar um styttri eða lengri fjarvist vegna óvinnufærni er að ræða.

13.2.2.5 Við mat á ávinnsurétti starfsmanns skv. gr. 13.2.2.1 skal auk þjónustualdurs hjá viðkomandi launagreiðanda einnig telja þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta til af almannafé, enda er átt við starfstíma á kjörum skv. lögum nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

Á fyrstu 3 mánuðum samfelldrar ráðningar skal þó fyrri þjónustualdur samkvæmt þessari grein ekki metinn nema að viðkomandi starfsmaður hafi samfelldan þjónustualdur hjá framangreindum launagreiðendum í 12 mánuði eða meira.

13.2.2.6 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaksmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi. Í veikindum kennara skal greiða samkvæmt þeirri stundaskrá sem í gildi er eða síðast gildi miðað við upphaf veikinda hans.

13.2.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 13.2.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaksmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 13.2.2.6.

Starfsmaður skóla og annarra stofnana þar sem venjuleg starfsemi liggur niðri hluta ársins, skal í stað reglu þessarar aðeins fá greidda aðra yfirvinnu en greinir í gr. 13.2.2.6 þá mánuði sem venjuleg starfsemi fer fram og skal yfirvinnustundafjöldinn ákveðinn með því að finna mánaðarlegt meðaltal þeirra tilfallandi yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 9 heilu starfsmánuði stofnunarinnar eða samsvarandi tímalengd ef starfsmánuðir eru færri eða fleiri.

13.2.2.8 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 13.2.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.

13.2.2.9 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 13.2.2.7 frá upphafi fjarvistanna.

13.2.2.10 Ef starfsmaður að læknisráði og með leyfi forstöðumanns vinnur skert starf vegna slyss eða veikinda, skal miða greiðslu veikindalauna fyrir dagvinnu við það starfshlutfall sem vantar á að hann sinni fullu starfi.

13.2.3 Starfshæfnisvottorð

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

13.2.4 Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa

13.2.4.1 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slysa svo mánuðum skiptir á hverju ári um fimm ára tímabil og ekki er skýlaust vottað samkvæmt ákvæðum gr. 13.2.3.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.

13.2.4.2 Þegar starfsmaður hefur verið samfelld frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er hann átti rétt á að halda launum í fjarveru sinni skv. gr. 13.2.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.

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

13.2.5 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns

13.2.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 13.2.4.1-13.2.4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 13.2.2.6 í 3 mánuði.

13.2.5.2 Sama gildir um greiðslu vegna látins starfsmanns ef hinn látni var í hjúskap, staðfestri samvist, skráðri sambúð eða sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar í merkingu 44. gr. almannatryggingalaga nr. 117/1993.

13.2.5.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 13.2.4.1-13.2.4.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 13.2.5.1 -13.2.5.2 koma til álita. Þetta á þó ekki við ef launagreiðslum hefur áður lokið, t.d. vegna þess að réttur til launa í veikindum skv. gr. 13.2.2.1-13.2.2.10 var tæmdur.

13.2.6 Skráning veikindadaga

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

13.2.7 Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi

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

13.2.8 Veikindi barna yngri en 13 ára

Annað foreldri 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.

13.2.9 Samráðsnefnd

Heimilt er að vísa ágreiningi um túlkun og útfærslu einstakra greina 13. kafla til samráðsnefndar þeirrar sem skipuð var á grundvelli samkomulags BHM, BSRB og KÍ annars vegar og fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launanefndar sveitarfélaga hins vegar um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna í framangreindum samtökum, sem undirritað var 24. október 2000.

13.2.10 Ákvæði til bráðabirgða

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

13.3 Um fjölskyldu- og styrktarsjóð

13.3.1 Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs

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.

13.3.2 Aðild að fjölskyldu- og styrktarsjóði

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

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.

13.3.3 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs

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

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

13.3.4 Lögjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð

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

13.4 Gildistökuákvæði

13.4.1 Brottfall fyrri reglna

Viðmið réttinda við reglugerðir nr. 410/1989 og nr. 411/1989 og hliðstæðar reglur hlutaðeigandi sveitarfélaga falla úr gildi við gildistöku samkomulags þessa, svo og reglur um sjálfstætt fæðingarorlof feðra og öll þau atriði kjarasamninga sem lúta að sömu réttindum og reglugerðirnar taka til. Sama gildir um sérstakar ákvarðanir launagreiðanda sem hafa sama markmið eða lúta að feðraorlofi.

Þó gildir áfram samkomulag, dags. 9. nóvember 1988, í gildandi kjarasamningum kennara.

13.5 Endurskoðunarákvæði

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.

13.6 Gildistaka

Samkomulag þetta tók gildi hinn 1. janúar 2001.

14. Réttindi og skyldur starfsmanna og lífeyrissjóðsaðild

Nýr kafli í kjarasamningnum

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

14.1 Um auglýsingu starfa

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

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

Í starfsauglýsingu skal að lágmarki tilgreina:

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

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

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

14.2 Ráðning starfsmanna

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

Kennarar og skólastjórnendur skulu almennt ráðnir til starfa ótímabundið með gagnkvæmum uppsagnarfresti. Reynslutími er fjórir mánuðir. Heimilt er þó í undantekningartilvikum að semja í ráðningarsamningi um allt að 5 mánaða reynslutíma. Við sérstakar aðstæður er heimilt að ráða starfsmann til starfa tímabundið og er unnt að taka fram í ráðningarsamningi að segja 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 nema verklok séu fyrirfram ákveðin.

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

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

14.3 Ráðningarsamningar

Skriflegur ráðningarsamningur skal gerður við starfsmann við upphaf ráðningar.

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

14.4 Fyrirframgreidd laun

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

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

14.5 Vinnutími

Yfirmaður ákveður vinnutíma þeirra starfsmanna sem starfa hjá honum en honum ber að gera það með tilliti til ákvæða laga, ráðningarsamninga og kjarasamninga. Sjá nánar gr. 2.1.6.5 um viðverutíma, ákvörðun um dagleg mörk.

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

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

Fyrirkomulag vinnutíma kennara og skólastjórnenda grunnskóla er dagvinna. Skipulag vinnutíma kennara ræðst af sérstökum vinnuskýrslum sem gerðar eru fyrir upphaf hvers skólaárs, sbr. gr. 2.1.6.5.

14.6 Breytingar á störfum

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

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

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

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

14.7 Önnur störf starfsmanna

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

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

14.8 Áminning

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

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

Áminning skal vera skrifleg. Í áminningu skal tilgreina tilefni hennar og þá afleiðingu að bæti starfsmaður ekki ráð sitt verði honum sagt upp. Ber að veita

starfsmanni tíma og tækifæri til þess að bæta ráð sitt áður en gripið er til uppsagnar.

Ekki er 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 (frávikningu) má rekja til ástæðna sem raktar eru í 5. –7. mgr. gr. 14.9.

14.9 Uppsögn og frávikning

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

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

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

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

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

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

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

Yfirmaður skal gefa starfsmanni kost á að tjá sig um meintar ávirðingar áður en ákvörðun um fyrirvaralausna frávikningu er tekin. Starfsmaður á rétt á því að tjá

sig um tilefni frávíkningar í viðurvist trúnaðarmanns. Yfirmaður skal kynna honum þann rétt.

14.10 Starfslok vegna aldurs

Starfsmaður lætur af starfi þegar hann er fullra 70 ára að aldri án sérstakrar uppsagnar. Kennara er þó heimilt að halda mánaðarlaunaráðningu út skólaárið, sbr. samkomulag aðila um starfslok kennara frá 15. febrúar 1990. (viðauki V)

14.11 Skyldur starfsmanna

Starfsmanni er skylt að rækja starf sitt af alúð og samviskusemi í hvívetna. Hann skal gæta kurteisi, lipurðar og réttssýni í starfi sínu. Hann skal forðast að hafast nokkuð það að í starfi sínu eða utan þess, sem er honum til vanvirðu eða álitshnekkis eða varpað getur rýrð á það starf eða starfsgrein er hann vinnur við.

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

14.11.1 Vinnuskylda

Skylt er starfsmanni að hlýða 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 gildra forfalla eða hlíta því að dregið sé af launum sem því nemur.

14.11.2 Þagnarskylda

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

14.11.3 Gjafir

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

Vanhæfi

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

14.12 Biðlaun

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

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

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

Nú hefur maður verið leystur frá starfi vegna þeirra orsaka sem um getur í grein þessari eða annarra atvika sem honum verður ekki sök á gefin og skal hann þá í fimm næstu ár að öðru jöfnu sitja fyrir um starf í þjónustu sveitarfélaga, er losna kann, ef hann sækir um það. Starfsaldur hans áður og eftir skal þá saman lagður og veitir þá sömu réttindi sem óslitin þjónusta.

Nú tekur maður, er launagreiðslna nýtur skv. 1. mgr., við starfi í þjónustu sveitarfélaga áður en liðinn er sex eða tólf mánaða tíminn og skulu þá launagreiðslur samkvæmt þessari grein falla niður ef laun þau er nýja starfinu fylgja eru jöfn eða hærri en þau er hann naut í fyrri stöðunni. Ef launin í nýju stöðunni eru lægri skal greiða starfsmanni launamismuninn til loka sex eða tólf mánaða tímabilsins.“

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

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

14.13 Starfslok starfsmanna með skipunarbréf

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

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

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

15. Gildistími og uppsagnarákvæði

15.1 Gildistími

Samningur þessi gildir frá 1. júní 2008 til 31. maí 2009 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar. Grein 16.1 um gildirstíma og uppsagnarákvæði frá 2004 fellur jafnframt úr gildi.

16. Bókanir og viðaukar

BÓKANIR MEÐ SAMNINGI AÐILA 2008

Bókun um birtingu auglýsinga

Á samningstímanum munu aðilar skoða og eftir atvikum setja á laggirnar sérstakt/sérstök vefsvæði fyrir auglýsingar á lausum störfum kennara og skólastjórnaenda grunnskóla.

Bókun um gerð samkomulags um skriflega ráðningarsamninga

Á samningstímanum stefna aðilar að gerð samkomulags um form ráðningarsamninga og skyldu til að upplýsa starfsmenn um ráðningarkjör.

Bókun um gerð leiðbeininga um áminningar, uppsagnir og frávikningar

Á samningstímanum stefna aðilar að gerð sameiginlegra leiðbeininga um framkvæmd gr. 14.8 um áminningu og gr. 14.9 um uppsögn og frávikningu.

Bókun um viðbótarlaunaflokkar vegna prófa

Á samningstímanum taki samningsaðilar gr. 1.4..6 til athugunar.

Bókun um tryggingarvernd

Á samningstímanum verði kannaður möguleiki þess að vinnuveitandi veiti stjórnendum tryggingarvernd gegn líkamstjóni sem þeir kunna að verða fyrir af hálfu nemanda.

BÓKANIR VEGNA SÍ HLUTA SAMNINGS SEM UNDIRRITAÐUR VAR 17.11.2004

Bókun 2 - v. eldra fyrirkomulags

Heimavist, röðun

Hafi skólastjóri stjórnun heimavistar með höndum skal hann hækka í launaflokki og/eða fá greidda aukabóknun miðað við fjölda nemenda samtímis í heimavist.

1. Fyrir færri en 10 nemendur greiðist aukabóknun fyrir hvern nemanda, er sé 10% af mismun þess launaflokks, sem hann er í og hins næsta fyrir ofan.
2. Fyrir 10-29 nemendur hækki skólastjóri um 1 launaflokk og fái aukabóknun fyrir hvern nemanda umfram 10, er sé 5% af mismun þess launaflokks, sem hann hefur þá og hins næsta fyrir ofan.
3. Fyrir 30-59 nemendur hækki skólastjóri um 2 launaflokka og fái aukabóknun fyrir hvern nemanda umfram 30, er sé 3,5% af mismun þess launaflokks, sem hann hefur þá og hins næsta fyrir ofan.

4. Fyrir 60-99 nemendur hækki skólastjóri um 3 launaflokka og fái aukapóknun fyrir hvern nemanda umfram 60, er sé 2,5% af mismun þess launaflokks, sem hann hefur þá og hins næsta fyrir ofan.
5. Fyrir 100 nemendur eða fleiri hækki skólastjóri um 4 launaflokka og fái aukapóknun fyrir hvern nemanda umfram 100, er sé 1% af mismun þess launaflokks, sem hann hefur þá og hins næsta fyrir ofan.

Fækkun nemenda í heimavist, röðun

Hafi fækkun nemenda samtímis í heimavist í för með sér lækkun á launaflokki skólastjóra skv. ákvæðum skal sú lækkun eigi koma til framkvæmda fyrr en í byrjun þess skólaárs, er næst fer á eftir.

Bókun 3 - v. eldra fyrirkomulags

Röðun skólastjóra sérskóla

Skólastjórar sérskóla raðast skv. eftirfarandi:

Skólastjóri Vesturhlíðaskóla	Lfl. 464, 6. dálkur
Skólastjóri Einholtsskóla	Lfl. 463, 6. dálkur
Skólastjóri Dalbrautarskóla	Lfl. 463, 5. dálkur

Hér er miðað við starfsemi sérskóla eins og hún var 1.1.2001. Verði breyting á starfseminni á samningstímanum skal málið tekið fyrir í samstarfsnefnd.

Bókun 11 úr kjarasamningi dags. 9. janúar 2001 (með breytingum 2004)

Stjórnun er helsta viðfangsefni skólastjórnenda og því er óæskilegt að skólastjóri/aðstoðarskólastjóri sinni forfallakennslu.

Við þær aðstæður að skóli er undirmannaður og ekki tekst að manna forföll en nauðsyn er engu að síður að manna þau, er þó heimilt að greiða skólastjóra/aðstoðarskólastjóra fyrir allt að 12 kest á mánuði vegna forfallakennslu.

Hafi skólastjóri/aðstoðarskólastjóri ekki kennsluskyldu skulu þeir þó hafa skilað 4 kest í forfallakennslu á mánuði áður en til greiðslu kemur. Fyrir kennslu í forföllum skal greiða kr. 3.588.- fyrir tímann (upphæð þessi var kr. 3.500 til 31.12.08).

Skapist þær aðstæður í skólum að skólastjóri/aðstoðarskólastjóri þurfi að sinna forföllum á hann rétt á viðbótargreiðslum fyrir forfallakennsluna skv. framansögðu. Í því tilviki ber skólastjóra að senda rökstuðning sinn fyrir því til næsta yfirmanns sem staðfestir heimild til greiðslu.

Bókun 12 úr kjarasamningi 2001 (endurskoðuð 2004)

Snúi skólastjórnendur aftur til kennslustarfa verður eftirfarandi lagt til grundvallar:

- eftir 10 ár sem skólastjóri, aðstoðarskólastjóri eða deildarstjóri raðist viðkomandi einum launaflokki ofar en ella sem kennari.

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

Eldri bókanir

Bókanir með samkomulagi Launaneðndar sveitarfélaga og Kennarasambands Íslands undirrituðu 27. október 1997

Bókun 4 Um rétt félagsmanna KÍ á skólaskrifstofum til að sækja um námsleyfi

Samkomulag er um að vegna þeirra starfsmanna á skólaskrifstofum sem eru félagar í KÍ verði heimilt að greiða í Námsleyfasjóð og að þeir öðlist þannig rétt til að sækja um námsleyfi úr sjóðnum.

Bókun 5 Um viðbrögð vegna hugsanlegrar breytingar á lögum um réttindi og skyldur kennara og skólastjórnenda

Verði gerðar breytingar á lögum um réttindi og skyldur kennara og skólastjórnenda í andstöðu við samtök kennara skal þeim heimilt að segja upp kjarasamningnum. Uppsögn miðist við gildistöku slíkra laga. Tilkynning skal hafa borist Launaneðnd sveitarfélaga eigi síðar en einum mánuði eftir gildistöku slíkra laga og uppsagnarfrestur skal vera þrír mánuðir.

Viðauki 5: Um starfslok kennara (á einnig við skólastjórnendur)

SAMKOMULAG um starfslok kennara dags. 15. febrúar 1990

Samningsaðilar eru sammála um að kennara sé heimilt að halda mánaðar-launaráðningu út það skólaár sem hann verður sjötugur á. Skólaár miðast við upphaf ráðningartímabils viðkomandi kennara.

Viðauki 9: Vinnutímasamningurinn 1997

SAMNINGUR um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma milli ríkis, Reykjavíkurborgar og Launaneðndar sveitarfélaga

og Alþýðusambands Íslands, BHM, BSRB og KÍ.

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

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

1. gr. Gildissvið

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

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

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

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

2. gr. Skilgreiningar

2.1 Vinnutími

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

Árlegt launað lágmarksorlof samkvæmt lögum, veikindaforföll og lög- eða samningsbundið fæðingarorlof skulu teljast til vinnutíma og vera hlutlaus við meðaltalsútreikninga. Þá skal sá tími sem starfsmaður er í launuðu starfsnámi teljast til vinnutíma.

2.2 Hvíldartími:

Tími sem ekki telst til vinnutíma.

2.3 Næturvinnutími:

Tímabilið frá kl. 23:00 til kl. 6:00.

2.4 Næturvinnustarfsmaður:

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

2.5 Vaktavinna

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

2.6 Vaktavinnustarfsmaður

Starfsmaður sem vinnur vaktavinnu.

3. gr. Daglegur hvíldartími

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

4. gr. Hlé

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

5. gr. Vikulegur hvíldartími

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

6. gr. Vikulegur hámarksvinnutími

Meðalvinnutími á viku, að yfirvinnu meðtalinni, skal ekki vera umfram 48 klst. Æskilegt er að vinnutími sé sem jafnastur frá einni viku til annarrar. Viðmiðunartímabil við útreikning á meðalvinnutíma á viku skal vera 12 mánuðir, skólaárið.

7. gr. Árlegt orlof

Orlof ákvarðast af lögum um orlof og ákvæðum kjarasamninga. Óheimilt er að láta peningaleg hlunnindi koma í stað lágmarkstímabils launaðs árlegs leyfis nema þegar um starfslok er að ræða.

8. gr. Lengd næturvinnutíma

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

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

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

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

9. gr. Heilbrigðismat

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

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

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

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

10. gr. Vernd næturvinnustarfsmanna

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

11. gr. Tilkynning um reglubundna ráðningu næturvinnustarfsmanna

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

12. gr. Vinnumynstur

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

13. gr. Frávik

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

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

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

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

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

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

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

14. gr. Samráðsnefnd

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

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

15. gr. Hagstæðari ákvæði

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

16. gr. Öryggi og heilsuvernd

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

17. gr. Gildistaka

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

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

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

17. Fylgiskjöl með samningi aðila 2008.

Fylgiskjal 1

Markmið samningsaðila

Þann 3. mars 2008 samþykktu aðilar þessa samnings eftirfarandi sameiginleg markmið sem höfð voru að leiðarljósi við gerð hans og eru þau hluti samningsins:

Markmið A

Laun og önnur starfskjör stjórnenda verði jöfnuð við laun annarra háskólamenntaðra stjórnanda sveitarfélaga sem sinna sambærilegum störfum þannig að kjör þeirra verði samkeppnisfær við kjör samanburðarhópa á vinnumarkaði.

Markmið B

Taka upp þróunarverkefni um tímabundin viðbótarlaun eða svokallaðar TV-einingar.

Markmið C

Á samningstímanum verði unnið áfram að sameiginlegri sýn aðila í skólamálum og frekari greiningu á kjarasamningi aðila, sbr. samkomulag frá mars 2007. Jafnframt verði undirbúnaðar nauðsynlegar breytingar á kjarasamningi til að styðja við framgang sameiginlegrar skólafestu.

Markmið D

Að stefnt verði að gerð tveggja kjarasamninga á grundvelli þessara markmiða og sameiginlegrar framtíðarsýnar. Fyrri samningurinn gildi til 31. maí 2009 og lok gildistíma síðari samningsins verði þau sömu og almennt verða ákveðin haustið 2008 í kjarasamningum sveitarfélaga við viðsemjendur sína.

Markmið E

Að sátt náist um framkvæmd einstakra þátta í kjarasamningnum aðila, m.a með því að skýra óljós ákvæði til að auðvelda framkvæmd þeirra og gagnsæi.

Markmið F

Skoðað verði hvernig vægi fagaldurs og framhaldsmenntunar hjá skólastjórnendum og öðrum stjórnendum sveitarfélaga er við launamyndun.

Markmið G

Að dregið verði úr launabili innan stjórnendahópsins með sérstakri hækkun lægri launa.

Markmið H

Kannaðir verði möguleikar á gerð skýrari skilgreininga á fastlaunasamningi með hliðsjón af sambærilegum skilgreiningum í öðrum kjarasamningum.

Sameiginleg yfirlýsing

Aðilar eru sammála um að í samningi þessum hafi stór skref verið stigin við að ná markmiðunum hér að framan. Áfram verður unnið að því að ná þeim við gerð næsta kjara-samnings enda eru þau hluti samningsákvæða.

Fylgiskjal 2

Tímabundin viðbótarlaun - þróunarverkefni

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

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

1	TV-eining	10.000.-
2	TV-einingar	20.000.-
3	TV-einingar	30.000.-
4	TV-einingar	40.000.-
5	TV-einingar	50.000.-
6	TV-einingar	60.000.-

7	TV-einingar	70.000.-
8	TV-einingar	80.000.-
9	TV-einingar	90.000.-
10	TV-einingar	100.000.-

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

TV-einingar vegna verkefna og hæfni

- Starfsmaður sýni hæfni og vilja til að fræða og leiðbeina umfram venjubundnar starfsskyldur á því sviði.
- Starfsmaður sýni mikið frumkvæði í starfi umfram aðra starfsmenn.
- Starfið feli tímabundið í sér lausn flókinna og/eða umfangsmikilla verkefna með tilheyrandi viðbótarálagi umfram hefðbundnar og þekktar álagssveiflur starfsins.
- Starfinu fylgi þátttaka í þróunarátaki og sérstakri verkefnavinnslu vegna þess sem er umfram venjubundnar starfsskyldur.
- Við starfið bætist viðbótarvinnuálag vegna sérstakra vísindarannsókna, birtingar fræðigreina í ritrýndum tímaritum, kynningar fræðilegs efnis á ráðstefnum enda tengist 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:
 - o 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 dagvinnnumarkaða. Óheimilt er að bæta við TV-einingum á grundvelli þessa ákvæðis án þess að fyrir liggi nákvæm töluleg stöðuggreining 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 dagvinnumarka skv. kjarasamningi þessum og greiða ber fyrir með föstum eða mældum yfirvinnugreiðslum.

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

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

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

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

Þar sem ákvörðun um TV-einingar er staðbundin ákvörðun sem byggist á skilgreiningum þessa samnings er stéttarfélagi óheimilt að taka upp kerfisbundnar viðræður við vinnuveitendur á hverjum stað til að þrýsta á upptöku TV-eininga eða viðhaldi þeirra. Á hinn bóginn getur stéttarfélagið tekið ágreiningsmál þar að lútandi upp í samstarfsnefnd aðila ef það telur að ákvæði þessa samnings séu ekki virt af vinnuveitendum. Ber þá aðilum að komast að efnislegri niðurstöðu um þau ágreiningsmál sem upp kunna að koma og beina tilmælum til viðkomandi aðila að finna lausn á þeim. Tilskipunarvald samstarfsnefndar gagnvart vinnuveitendum er ekki fyrir hendi hvað þessa þætti varðar.

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

Þróunarverkefni

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