

KJARASAMNINGUR

SAMBANDS ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA

og

KENNARASAMBANDS ÍSLANDS

vegna

FÉLAGS LEIKSKÓLAKENNARA

GILDISTÍMI

1. júní 2011 til 30. júní 2014

EFNISYFIRLIT

1	UM KAUP	5
1.1	FÖST MÁNAÐARLAUN.....	5
1.2	LÍFALDUR OG LAUNAPREP.....	5
1.3	RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA.....	5
1.4	DAGVINNUTÍMAKAUP.....	6
1.5	YFIRVINNUKAUP.....	6
1.6	ÁLAGSGREIÐSLUR - VAKTAÁLAG - ORLOFSFRAMLAG.....	6
1.7	DESEMBERUPPBÓT:.....	7
2	UM VINNUTÍMA	8
2.1	ALMENNT.....	8
2.2	DAGVINNA.....	8
2.3	YFIRVINNA.....	9
2.4	LÁGMARKSHVÍLD.....	10
2.5	BAKVAKTIR.....	11
2.6	VAKTAVINNA.....	11
2.7	UNDIRBÚNINGSTÍMI.....	12
2.8	VINNUTÍMI HJÁ ÖÐRUM SKÓLASTOFNUNUM.....	12
3	UM MATAR- OG KAFFITÍMA	13
3.1	MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI.....	13
3.2	MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU.....	13
3.3	VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM.....	13
3.4	FÆÐI OG MÖTUNEYTI.....	13
4	UM ORLOF	15
4.1	LENGD ORLOFS.....	15
4.2	ORLOFSFÉ.....	15
4.3	ORLOFSÁRIÐ.....	15
4.4	SUMARORLOFSTÍMI.....	15
4.5	ÁKVÖRÐUN ORLOFS.....	15
4.6	VEIKINDI Í ORLOFI.....	16
4.7	FRESTUN ORLOFS.....	16
4.8	ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR.....	16
4.9	ORLOFSSJÓÐUR.....	16
5	FERÐIR OG GISTING	17
5.1	FERÐAKOSTNAÐUR OG GISTING SKV. REIKNINGI.....	17
5.2	DAGPENINGAR INNANLANDS.....	17
5.3	GREIÐSLUHÁTTUR.....	17
5.4	FARGJÖLD ERLENDIS.....	17
5.5	DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS.....	17
5.6	DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O.FL.....	17
5.7	AKSTUR TIL OG FRÁ VINNU.....	17
6	AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR	18
6.1	RÉTTUR LEIKSKÓLAKENNARA.....	18
6.2	UM VINNUSTAÐI.....	18
6.3	LYF OG SJÚKRAGÖGN.....	18

6.4	ÖRYGGISEFTIRLIT	18
6.5	SLYSAHÆTTA	18
6.6	LÆKNISSKOÐUN	18
7	TRYGGINGAR	19
7.1	SLYSATRYGGINGAR	19
7.2	FARANGURSTRYGGING	20
7.3	PERSÓNULEGIR MUNIR	21
7.4	SKAÐABÓTAKRAFA.....	21
8	HLÍÐARFATNAÐUR	22
8.1	EINKENNIS OG HLÍÐARFÖT.....	22
9	AFLEYSINGAR	23
9.1	STAÐGENGLAR.....	23
9.2	LAUNAÐ STAÐGENGILSSTARF.....	23
9.3	AÐRIR STAÐGENGLAR.....	23
10	STARFSÞRÓUN OG SÍMENNTUN.....	24
10.1	STARFSÞRÓUNARSAMTÖL.....	24
10.2	STARFSÞRÓUNARÁÆTLUN	24
10.3	STARFSÞJÁLFUN Á VEGUM STOFNUNAR	25
10.4	FRAMHALDSNÁM	25
10.5	LAUNAÐ NÁMSLEYFI.....	25
10.6	VÍSINDASJÓÐUR.....	26
10.7	LAUNALAUST LEYFI	26
11	RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA.....	27
11.1	TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAÐUR KOSTNAÐUR.....	27
11.2	RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA	27
11.3	STARFSHÆFNISVOTTORÐ.....	29
11.4	LAUSN FRÁ STÖRFUM VEGNA ÓVINNUFÆRNI, VEIKINDA EÐA SLYSA.....	29
11.5	LAUSNARLAUN OG LAUN TIL MAKA LÁTINS STARFSMANNS.....	29
11.6	SKRÁNING VEIKINDADAGA	30
11.7	FORFÖLL AF ÓVIÐRÁÐANLEGUM ÁSTÆÐUM	30
11.8	VEIKINDI BARNA YNGRI EN 13 ÁRA	30
11.9	SAMRÁÐSNEFND	30
11.10	ÁKVÆÐI TIL BRÁÐABIRGÐA	30
11.11	FRÁFALL OG TÆKNIFRJÓVGUN	30
12	UM TILHÖGUN FÆÐINGARORLOFS.....	31
12.1	UM TILHÖGUN FÆÐINGARORLOFS.....	31
13	SAMSTARFSNEFND	32
13.1	SAMSTARFSNEFND.....	32
14	LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJALD OG LÍFEYRISSJÓÐUR.....	33
14.1	LAUNASEÐILL	33
14.2	FÉLAGSGJALD	33
14.3	LÍFEYRISSJÓÐUR	33
14.4	SJÚKRASJÓÐUR KÍ	33
14.5	VIRK STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR	33
15	SAMNINGSFORSENDUR OG GILDISTÍMI	34
15.1	SAMNINGSFORSENDUR	34
15.2	GILDISTÍMI	34

BÓKANIR	35
BÓKANIR MEÐ SAMNINGI 2011.....	35
ELDRI BÓKANIR	36
FYLGISKJÖL	37
FYLGISKJAL 1 - LAUNATÖFLUR	37
FYLGISKJAL 2 - RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA	41
FYLGISKJAL 3 - MARKMIÐ, ÁÆTLUN OG AÐGERÐIR TIL LAUNAJÖFNUNAR	42
FYLGISKJAL 4: SÉRSTÖK TRYGGINGARÁKVÆÐI FYRIR STARFSMENN REYKJAVÍKURBORGAR	44
FYLGISKJAL 5: RÉTTINDI OG SKYLDUR STARFSMANNA ANNARRA SVEITARFÉLAGA EN REYKJAVÍKURBORGAR.....	46
FYLGISKJAL 6: RÉTTINDI OG SKYLDUR STARFSMANNA REYKJAVÍKURBORGAR	48
FYLGISKJAL 7: UM TÍMABUNDIN VIÐBÓTARLAUN	53
FYLGISKJAL 8: VINNUTÍMASAMNINGURINN 1997	55
STARFSLÝSINGAR	59

1 UM KAUP

1.1 FÖST MÁNAÐARLAUN

- 1.1.1. Mánaðarlaun leikskólakennara sem gegna fullu starfi, skulu greidd skv. launatöflum í fylgiskjali 1 og skv. ákvæðum í fylgiskjali 3.
- Launatafla 1, gildistími: 1. júní 2011 – 29. febrúar 2012.
Launatafla 2, gildistími: 1. mars 2012 - 31. ágúst 2012
1. september 2012 hækkar launatafla skv. fylgiskjali 3.
1. mars 2013 hækkar launatafla um 3,97%.
1. september 2013 hækkar launatafla skv. fylgiskjali 3.
- 1.1.2 Útgefin launatafla hverju sinni nær yfir alla launaflokka sem miðað er við í kjarasamningi þessum.
- 1.1.3 Föst laun skulu að öllu jöfnu greidd eftir á, fyrsta virkan dag hvers mánaðar.
- Þeir starfsmenn sem við undirritun þessa samnings eru á fyrirfram greiddum launum eiga rétt á að halda því fyrirkomulagi.
- 1.1.4 Brot úr mánaðarlaunum reiknast þannig, að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi eða til loka starfstíma.
- 1.1.5 Sérstök eingreiðsla við samþykkt kjarasamnings.
- Við samþykkt kjarasamningsins greiðist sérstök eingreiðsla, kr. 50.000,- hverjum starfsmanni í fullu starfi sem er við störf í maí og miðast greiðslan við fullt starf í mánuðunum mars-maí.
- Starfsmenn sem hófu störf á tímabilinu 1. mars til 15. maí fá hlutfallslega greiðslu miðað við starfshlutfall og starfstíma.
- Starfsmenn í hlutastarfi fá greitt hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma. Greiðslan skal innt af hendi eigi síðar en 1. október 2011.
- 1.1.6 Sérstök eingreiðsla 1. febrúar 2012
- Starfsmenn sem eru við störf þann 1. febrúar 2012 fá greidda sérstaka eingreiðslu, kr. 25.000,- miðað við fullt starf. Starfsmenn í hlutastarfi fá greitt hlutfallslega miðað við starfshlutfall 1. febrúar 2012.

1.2 LÍFALDUR OG LAUNAPREP

- 1.2.1 Lífaldur og launaprep
1. þrep til og með 34 ára aldri
 2. þrep frá 35 ára aldri
 3. þrep frá 40 ára aldri
- Innröðun í þrep miðast við aldur frá upphafi næsta mánaðar eftir afmælisdag.
- 1.2.2 Föst mánaðarlaun í hverjum launaflokki og launaprepi skulu vera eins og tilgreint er í gr. 1.1.1. í þessum samningi.

1.3 RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA

- 1.3.1 Röðun starfsheita í launaflokka (sjá fylgiskjal 2). Við röðun starfsheita í launaflokka skal að meginstefnu miða við kröfur, ábyrgð og sérhæfni starfa, sbr., viðmiðunarstarfslýsingar í fylgiskjali 6 með samningi.

- 1.3.2 Breyting á starfi og kjörum sem gefur rétt til nýs starfsheitis miðast við þann dag sem nýr ráðningarsamningur er gerður enda sé hann miðaður við þau tímamörk sem starf hefst.
- 1.3.3 Próf, sem lögum samkvæmt veita leikskólakennurum sömu starfsréttindi, verði jafngild til launa án tillits til þess, á hvaða tíma þau hafa verið tekin.
- 1.3.4 Sé þess óskað, er skylt að taka upp viðræður við stéttarfélagið um breytingar á röðun starfsheita í launaflokka ef um viðbótarnám er að ræða sem nýtist í starfinu.
- 1.3.5 Enginn skal lækka í launaflokki frá því sem nú er.

1.4 DAGVINNUTÍMAKAUP

- 1.4.1 Tímavinnukaup í dagvinnu í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarkaupi miðað við 2. launaprep eða það launaprep sem viðkomandi leikskólakennara er raðað í sé það hærra. Tímakaup eftirlaunabega, skal þó miða við efsta launaprep.
- 1.4.2 Heimilt er að greiða tímavinnukaup í eftirfarandi tilvikum:
1. Leikskólakennurum, sem starfa óreglubundið um lengri eða skemmri tíma, þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum.
 2. Leikskólakennurum, sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra árvissra álagstíma ýmissa stofnana þó eigi lengur en 2 mánuði.
 3. Leikskólakennurum, sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum afmörkuðum verkefnum.
 4. Lífeyrisþegum, sem vinna hluta úr starfi.

1.5 YFIRVINNUKAUP

- 1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum miðað við það launaprep, er viðkomandi leikskólakennari tekur laun eftir.
- 1.5.2 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðardögum (nýársdag, páskadag, hvítasunnudag, jóladag og eftir kl. 12.00 á aðfangadag jóla og gamlársgdag, föstudaginn langa og 17. júní), greiðist með tímakaupi, sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum miðað við það launaprep, er leikskólakennari tekur laun eftir.
- 1.5.3 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd skv. tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi leikskólakennara.

1.6 ÁLAGSGREIÐSLUR - VAKTAÁLAG - ORLOFSFRAMLAG

- 1.6.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi, sbr. gr. 1.4.1. Vaktaálag fyrir hverja klst. skal vera 33,33% af dagvinnukaupi í þeim launaflokki, sem viðkomandi leikskólakennara er raðað í, á tímabilinu kl. 17:00 - 24:00 mánudaga til fimmtudaga en 55% vaktaálag gildir frá kl. 17:00 á föstudögum.
- Á tímabilinu frá kl. 00:00 - 08:00 svo og á laugardögum, sunnudögum og sérstökum frídögum sbr. gr. 2.1.5.2. greiðist 55%. Á stórhátíðardögum, sbr. gr. 2.1.5.3. greiðist 90%.
- Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.
- 1.6.2 Tímakaup á útkallsvakt sem yfirmaður hefur ákveðið er vaktaálag skv. gr. 1.6.1.

- 1.6.3 Vinnutími leikskólakennara skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið. Greitt skal fyrir eyður í daglegum vinnutíma skv. ákvörðun yfirmanns með vaktaálagi skv. 1.6.1. sbr. 1.6.4.
- 1.6.4 Greiðsla fyrir eyður og útkallsvakt á dagvinnutímabili samkvæmt lið 2.2.1. er 33,33% vaktaálag.

1.7 DESEMBERUPPBÓT:

- 1.7.1 Starfsmenn í fullu starfi fá greidda persónuuppbót 1. desember ár hvert sem hér segir:
- 1. desember 2011 kr. 78.000.
 - 1. desember 2012 kr. 80.500.
 - 1. desember 2013 kr. 83.000.
- Með fullu starfi er átt við 100% starf tímabilið 1. janúar til 30. nóvember sama ár. Hafi starfsmaður gegnt hlutastarfi eða starfað hluta úr ári, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall og/eða starfstíma, þó þannig að hann hafi starfað samfellt a.m.k. frá 1. september það ár.
- 1.7.2 Leikskólakennari sem starfað hefur samfellt í a.m.k. 6 mánuði, skal fá greidda persónuuppbót er hann lætur af störfum, miðað við starfstíma og starfshlutfall. Hlutfall reiknast á sama hátt og kveðið er á um í 1.7.1. en miðast við launatöflu síðasta starfsmánaðar. Málsgrein þessi gildir þó ekki um þá leikskólakennara sem hefja töku eftirlauna 1. júlí til 31. desember ár hvert.
- 1.7.3 Persónuuppbót skv. gr. 1.7.1. greiðist leikskólakennara sem fór á eftirlaun á árinu, enda hafi hann skilað starfi er svari til a.m.k. hálfstarfsárs það ár. Sama regla gildir um þá, sem sökum heilsubreysts minnka við sig starf, enda liggja fyrir um það vottorð trúnaðarlæknis sveitarfélagsins. Heildargreiðsla til eftirlaunaþega verði aldrei hærri en full persónuuppbót sbr. grein 1.7.1.

2 UM VINNUTÍMA

2.1 ALMENNT

- 2.1.1 Vinnuvika leikskólakennara skal vera 40 stundir, nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. Heimilt er að semja við leikskólakennara um tilflutning vinnuskyldu milli vikna eða árstíða með skriflegu samþykki samningsaðila.
- 2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi leikskólakennara og forráðamanna stofnunar og með skriflegu samþykki samningsaðila.
- 2.1.3. Dagvinnutími leikskólakennara skal vera samfelldur þar sem því verður við komið.
- 2.1.4 Þegar um útköll eða aukavinnu er að ræða skal þeirri meginreglu fylgt að þeir leikskólakennarar skulu kallaðir til starfa sem að jafnaði hafa viðkomandi starf með höndum.
- 2.1.5 Frídagar
- 2.1.5.1 Almennir frídagar eru: Laugardagar og sunnudagar
- 2.1.5.2 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 eftir kl.12:00
 15. Jóladagur
 16. Annar í jólum
 17. Gamlársdagur eftir kl. 12:00
- 2.1.5.3 Stórhátíðardagar eru:
1. Nýársdagur
 2. Föstudagurinn langi
 3. Páskadagur
 4. Hvítasunnudagur
 5. 17. júní
 6. Aðfangadagur eftir kl. 12:00
 7. Jóladagur
 8. Gamlársdagur eftir kl. 12:00

2.2 DAGVINNA

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

- 2.2.2 Heimilt er að taka upp sveigjanlegan vinnutíma, þar sem því verður við komið, með samkomulagi milli forráðamanna stofnunar og viðkomandi leikskólakennara á þann hátt, að umsömdum daglegum vinnuskyldustundum sé skilað daglega á tímabilinu kl. 08:00-17:00.
- 2.2.3 Þeir sem vinna hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils, skv. grein 2.2.1. skulu fá greitt álag skv. grein 1.6.1. á þann hluta starfs síns.

2.3 YFIRVINNA

- 2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna sem fram fer utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vaktar leikskólakennara svo og vinna sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu þótt á dagvinnutímabili sé.
- 2.3.2 Öll vinna sem unnin er á sérstökum frídögum skv. 2.1.5.2. greiðist sem yfirvinna skv. lið 1.5., nema vinnan falli undir ákvæði 2.6.9.
- 2.3.3 Þegar leikskólakennari er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 3 klst. nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klst. frá því að hann fór til vinnu en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.
- 2.3.4 Ef útkall hefist á tímabilinu kl. 00:00 - 08:00 frá mánudegi til föstudags eða á almennum eða sérstökum frídögum skv. 2.1.5.1. og 2.1.5.2. skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími hefjist innan 3,5 klst. frá því að útkall hófst en í þeim tilvikum skal greiða 0,5 klst. til viðbótar unnum tíma. Þetta gildir þó ekki vegna útkalls sem er í beinu framhaldi af daglegri vinnu eða lýkur áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu en um þau tilvik fer skv. 2.3.3.
- 2.3.5 Starfsmannafundir í leikskólum eru undanþegnir reglu um greiðslu fyrir útkall skv. gr. 2.3.3. og 2.3.4. Leikskólastjóri skipuleggur starfsmannafundi í upphafi skólaárs í samráði við deildarstjóra leikskóla. Liggi fyrir slíkt samkomulag ber að greiða leikskólakennurum laun vegna starfsmannafunda í veikindum.
- 2.3.6 Hafi leikskólakennari skv. lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í 2.1.1. skal vinna umfram hana greidd sem segir í greinum 2.3.1. – 2.3.5.
- 2.3.7 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaup, sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.3.8 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum, enda hafi leikskólakennara verið kynnt það áður en sú vinna hófst.
- 2.3.9 Öll yfirvinna skal greidd eftir á fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga og komi til útborgunar eigi síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabils. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.
- 2.3.10 Þegar leikskólakennarar ferðast með og annast nemendur og/eða vistmenn á ferðalögum, skal hver ferðadagur reiknaður allt að 12 klst. Vinnutími umfram reglubundna vinnuskyldu greiðist sem yfirvinna. Vegna næturgistingar á ferðalögum með nemendum/ vistmönnum greiðast að auki 3 klst.
- 2.3.11 Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna allt að 5 frídögum á ári vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar en yfirvinnuálagið er greitt við næstu reglulegu útborgun.

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

2.4 LÁGMARKSHVÍLD

2.4.1 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 tímabilsins milli kl. 23:00 til 06:00.

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

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

Þegar sérstakar aðstæður gera það óhjákvæmilegt að víkja frá daglegum hvíldartíma gildir eftirfarandi: Séu starfsmenn sérstaklega beðnir að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð er heimilt að fresta hvíldinni og veita síðar, þannig að frítökuréttur, 1,5 klst. (dagvinna) safnist upp fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Í öllum tilfellum er óheimilt að skerða 8 klst. samfellda hvíld.

Vinni starfsmaður það lengi á undan frídegi eða helgi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags skal fara með það á sama hátt. Komi starfsmaður til vinnu á frídegi eða helgi greiðist yfirvinnukaup fyrir unninn tíma án frekari aukagreiðslna af þessum sökum.

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

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

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

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

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

Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings Launaneftdar sveitarfélaga annars vegar og ASÍ, BHM, BSRB og KÍ hins vegar um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma frá 23. janúar 1997 og fylgir samningi þessum sem fylgiskjal 8 og telst hluti hans. Framangreind ákvæði eru til fyllingar 13. gr. þess samnings.

2.5 BAKVAKTIR

- 2.5.1 Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt ef starfsmaður dvelst á vinnustað að beiðni yfirmanna. (Greiðist sem yfirvinna).
- 2.5.2 Starfsmaður á rétt á frí í stað greiðslu, 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi og 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi.
- 2.5.3 Sé starfsmaður á bakvakt kallaður til starfa, ber honum yfirvinnukaup fyrir þann tíma, sem unnin er, þó aldrei minna en 2 klst. fyrir útkall.
- 2.5.4 Bakvaktagreiðsla fellur niður fyrir þann tíma, sem yfirvinnukaup er greitt.

2.6 VAKTAVINNA

- 2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum skulu fá vaktaálag fyrir unnin störf á þeim tíma, er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils.
- 2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum skal vaktskrá, er sýnir væntanlegan vakttíma hvers starfsmanns lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmann um skemmri frest.
- 2.6.3 Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.6.4 Vaktir skulu vera 6 - 10 klst. og skulu líða minnst 8 klst. til næstu vinnuvöku. Breytingar á þessari grein eru heimilar með samkomulagi skv.gr. 2.1.2.
- 2.6.5 Þar sem nauðsyn er samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma.
- 2.6.6 Sé vakt, ætlaðri til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu, á vaktskrá sbr. 2.6.2. breytt með skemmri fyrirvara en 24 klst. skal viðkomandi starfsmann greitt aukalega 3 klst. í yfirvinnu. Sé fyrirvarinn 24 klst. til 168 klst. (1 vika) skal greiða 2 klst. í yfirvinnu.
- 2.6.7 Þeir, sem vinna vaktavinnu, skulu í viku hverri fá 2 samfellda frídaga, þannig að næturfrí komi fyrir og eftir frídagana. Samningsaðilum er heimilt að semja um að frídagarnir séu veittir hvor í sínu lagi, þó þannig að næturfrí komi jafnan fyrir og eftir frídagana eða eigi skemmri tíma en 35 klst. samfellt fyrir hvorn dag. Heimilt er í samráði við starfsmann að flytja frídaga milli vikna.
- 2.6.8 Á stofnunum sem starfa allt árið og starfsmaður gengur vaktir alla daga ársins, skal samið við hann um leyfi vegna vinnu á sérstökum frídögum skv. 2.6.9. í samræmi við þá vinnu sem lendir á slíkum frídögum ef meirihluti vaktavinnnumanna í fullu starfi óskar þess.
- 2.6.9 Starfsmaður í fullu starfi sem vinnur á reglubundnum vöktum alla daga ársins og skilar að jafnaði 40 klst. vinnu á viku allt árið, getur í stað greiðslna skv. 2.3.2. fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við heilsárs starf. Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga sbr. framanritað, skal auk þess launa með vaktaálagi, sé þessi kostur valinn. Ávinnsla leyfisins miðast við almanaksárið. Starfsmaður sem óskar eftir að breyta vali sínu á milli leyfis og greiðslu, skal tilkynna það skriflega til viðkomandi launaskrifstofu fyrir 1. desember næst á undan.
- 2.6.10 Aðilar eru sammála um að þeir vaktavinnmenn, sem eigi notfæra sér eða njóta heimilda skv. gr. 2.6.9., eigi kost á svofelldum uppgjörsmáta: Greitt verði samkvæmt vaktskrá yfirvinnukaup skv. gr. 1.5.1. fyrir vinnu á sérstökum

frídögum og stórhátíðardögum skv. gr. 1.5.2., þó aldrei minna en 8 klst. fyrir hvern merktan vinnudag miðað við fullt starf. Bættur skal hver dagur, sem ekki er merktur vinnudagur á vaktskrá og fellur á sérstakan frídag eða stórhátíðardag annan en laugardag eða sunnudag, (laugardagur fyrir páska undanskilinn) með greiðslu yfirvinnukaups í 8 klst. miðað við fullt starf eða með öðrum frídegi. Aðfangadagur og gamlársgangur bætist að hálfu.

- 2.6.11 Starfsmaður í vaktavinnu hafa ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmanni er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni, ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna takmörkunar þeirrar, sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum skal telja hverja vakt, sem unnin er til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu, 25 mínútum lengri en raunverulegri viðveru nam.
- 2.6.12 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mín. fyrir hvern fullan unninn klukkutíma, nema starfsmaður taki matar- eða kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma.
- 2.6.13 Starfsmaður sem vinnur reglubundna vaktavinnu skal undanþeginn næturvöktum, ef hann óskar er hann hefur náð 55 ára aldri.

2.7 UNDIRBÚNINGSTÍMI

Undirbúningstími notist m.a. til starfsáætlanagerðar, viðtalstíma fyrir foreldra og annars foreldrasamstarfs, atferlisathugana og kynnisferða. Leikskólastjóri skipuleggur fyrirkomulag undirbúningstíma. Sjá nánar Bókun I frá 2006.

Undirbúningstími er hluti af dagvinnuskyldu leikskólakennara. Þess skal gætt að sá lágmarksundirbúningstími, sem tilgreindur er í gr. 2.7.1 og 2.7.2, rúmist innan dagvinnumarka. Undirbúningur sem unninn er utan dagvinnumarka að beiðni leikskólastjóra telst til yfirvinnu.

- 2.7.1 Lágmarks undirbúningstími leikskólakennara og leikskólaleiðbeinenda A í leikskólum er 4 klst. á viku miðað við fullt starf. Aðstoðarleikskólakennarar og leikskólaleiðbeinendur B skulu hafa að lágmarki 2 klst. undirbúningstíma á viku miðað við fullt starf.
- 2.7.2 Lágmarksundirbúningstími deildarstjóra og leikskólasérkennara eru 5 stundir á viku miðað við fullt starf.

2.8 VINNUTÍMI HJÁ ÖÐRUM SKÓLASTOFNUNUM

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

3 UM MATAR- OG KAFFITÍMA

3.1 MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI

- 3.1.1 Matartími skal vera á tímabilinu frá kl. 11:30 til 13:30. Matartími skal vera 30 mín. og telst ekki til vinnutíma.
- 3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi fyrirsvarsmanna stofnunar og einfalds meirihluta þeirra leikskólakennara, sem málið varðar.
- 3.1.3 Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt samkvæmt 3.1.2. Lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir samkvæmt 3.1.2. telst lengingin ekki til vinnutímans.
- 3.1.4 Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffitímar 15 mínútur fyrir hádegi og 20 mínútur eftir hádegi, og teljast þeir til vinnutíma.
- 3.1.5 Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

3.2 MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU

- 3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu vera matartímar, 1 klst. á tímabilinu kl. 19:00 - 20:00 að kvöldi, kl. 03:00 - 04:00 að nóttu og kl. 11:30 - 13:30 á frídögum skv. gr. 2.1.5. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.
- 3.2.2 Sé unnin yfirvinna eða aukavakt, skulu kaffitímar vera á tímabilinu kl. 21:00 - 21:20, 00:00 - 00:20 og 05:40 - 06:00, og kl. 07:45 - 08:00. Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08:00 - 17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

3.3 VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM

- 3.3.1 Sé unnið í matartíma, þannig að matarhlé nái ekki fullum umsömdum tíma, skal matartíminn að sama hluta greiðast með yfirvinnukaupi.
- 3.3.2 Matar- og kaffitímar á yfirvinnutímabili sem unnir eru greiðast sem viðbót við yfirvinnutíma og auk þess kaffitímar í yfirvinnu, sé unnið að fremri mörkum þeirra.

3.4 FÆÐI OG MÖTUNEYTI

- 3.4.1 Leikskólakennarar sem eru við störf á föstum vinnustað skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki, þar sem hægt er að bera fram heitan og kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Leikskólakennarar greiði efnisverð matarins, en annar rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi stofnun.
- 3.4.2 Á þeim vinnustöðum, þar sem ekki eru starfrækt mötuneyti, skal reynt að tryggja leikskólakennurum aðgang að nærliggjandi mötuneyti eða látinn í té útbúnaður til að flytja matinn á matstofu vinnustaðar, þannig að leikskólakennara sé flutningur matarins að kostnaðarlausu.
- 3.4.3 Ef keyptur er matur hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2. skulu starfsmenn greiða kr. 520,- fyrir hverja máltíð frá og með 1. júní 2011. Upphæðin skal síðan taka breytingum 1. janúar ár hvert í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið (01) í vísitölu neysliverðs með vísitölu janúarmánaðar 2011 sem grunnvísitölu (186,6 stig). Reynist kaupverð sveitarfélagsins á aðkeyptum mat lægra en sem nemur þessari upphæð skal miða greiðslu starfsmanna við það.

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

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

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

3.4.5 Leikskólakennurum sem gert er skylt að matast inni á deildum og aðstoða börn við borðhaldið, skulu undanþegnir því að greiða fyrir þær máltíðir enda sé þeim ekki umbunað fyrir það með öðrum hætti svo sem með styttri vinnutíma eða greiðslu. Að öðrum kosti greiða leikskólakennarar efnisverð matarins sbr. 3.4.1-3.4.3.

4 UM ORLOF

4.1 LENGÐ ORLOFS

- 4.1.1 Lágmarksorlof skal vera 192 vinnuskyldustundir miðað við fullt ársstarf. Leikskólakennari sem hefur unnið hluta af fullu starfi eða hluta úr ári skal fá orlof 16 vinnuskyldustundir fyrir fullt mánaðarstarf. Þegar leikskólakennari í vaktavinnu fer í orlof skal hann fá öyggjandi upplýsingar um hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu og skal þá að jafnaði miða við að varðskrá haldist óbreytt.
- 4.1.2 Sá leikskólakennari sem náð hefur 30 ára aldri á því almanaksári sem tímabil sumarorlofs tilheyrir fær að auki orlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu. Við 38 ára aldur fær hann enn að auki orlof, sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu.

4.2 ORLOFSFÉ

- 4.2.1 Starfsmaður skal fá 10,17% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur samkvæmt samningi þessum. Við 30 ára aldur skal hann fá 11,59%. Við 38 ára aldur skal hann fá 13,04%.
- 4.2.3 Orlofsuppbót verður sem hér segir:
 Á árinu 2011 kr. 28.600.
 Á árinu 2012 kr. 29.600.
 Á árinu 2013 kr. 30.600.

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

4.3 ORLOFSÁRIÐ

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

4.4 SUMARORLOFSTÍMI

- 4.4.1 Tímabil sumarorlofs er frá 15. maí til 30. september.
- 4.4.2 Leikskólakennari á rétt á að fá 192 vinnuskyldustunda orlof sitt á sumarorlofstímabilinu og allt að fullu orlofi á sama tíma, verði því við komið vegna starfa stofnunarinnar.
- 4.4.3 Þeir leikskólakennarar sem að ósk atvinnurekanda fá ekki fullt orlof á sumarorlofstímabili, skulu fá 25% lengingu á þeim hluta orlofstímans, sem veittur er utan ofangreinds tíma.

4.5 ÁKVÖRDUN ORLOFS

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

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

4.6 VEIKINDI Í ORLOFI

- 4.6.1 Veikist leikskólakennari í orlofi, telst sá tími, sem veikindum nemur, ekki til orlofs, enda tilkynni hann veikindin án tafar og sanni með læknisvottorði, að hann geti ekki notið orlofs.

4.7 FRESTUN ORLOFS

- 4.7.1 Nú tekur leikskólakennari ekki orlof eitthvert ár og á hann þá rétt á, með samþykki yfirmanns, að leggja saman orlof þess árs og hins næsta til orlofstöku síðara árið.
- 4.7.2 Nú tekur leikskólakennari ekki orlof eða hluta af orlofi skv. beiðni yfirmanns síns og geymist þá orlofið til næsta árs ella ber honum þá yfirvinnukaup fyrir starf sitt þann tíma. Annars er leikskólakennara óheimilt að taka vinnu í stað orlofs í starfsgrein sinni.

4.8 ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR

- 4.8.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins leikskólakennara.

4.9 ORLOFSSJÓÐUR

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

5 FERÐIR OG GISTING

5.1 FERÐAKOSTNAÐUR OG GISTING SKV. REIKNINGI

- 5.1.1 Kostnaður vegna ferðalags innanlands á vegum atvinnurekenda skal greiðast eftir reikningi, enda fylgi fullnægjandi frumgögn. Sama gildir, ef hluti vinnudags er unninn svo langt frá föstum vinnustað, að leikskólakennari þarf að kaupa sér fæði utan heimilis eða fasts vinnustaðar.
- 5.1.2 Leikskólakennarar skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.
- 5.1.3 Um uppgjör ferðakostnaðar, þar með talið akstursgjald fer eftir sömu reglum og um uppgjör yfirvinnu.
- 5.1.4 Þeir félagsmenn Félags leikskólakennara, sem kjörnir eru á ráðstefnur, þing eða til annarrar fundarsetu á vegum félagsins skulu til þess fá frí á fullum launum enda sé haft samráð við viðkomandi yfirmann.

5.2 DAGPENINGAR INNANLANDS

- 5.2.1 Greiða skal gisti- og fæðiskostnað með dagpeningum sé um það samkomulag eða ekki unnt að leggja fram reikning.
- 5.2.2 Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu fylgja ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

5.3 GREIÐSLUHÁTTUR

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

5.4 FARGJÖLD ERLENDIS

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

5.5 DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS

- 5.5.1 Annar ferðakostnaður á ferðalögum erlendis greiðist með dagpeningum, sem skulu fylgja ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.
- 5.5.2 Af dagpeningum á ferðalögum erlendis ber að greiða, allan venjulegan ferðakostnað, annan en fargjöld, svo sem kostnað vegna ferða að og frá flugvöllum, fæði, húsnæði, minni háttar risnu og hvers konar persónuleg útgjöld.

5.6 DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O.FL.

- 5.6.1 Dagpeningar vegna námskeiða, þjálfunar- og eftirlitsstarfa skulu fylgja ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

5.7 AKSTUR TIL OG FRÁ VINNU

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

6 AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR

6.1 RÉTTUR LEIKSKÓLAKENNARA

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

6.2 UM VINNUSTAÐI

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

6.3 LYF OG SJÚKRAGÖGN

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

6.4 ÖRYGGISEFTIRLIT

- 6.4.1 Á vinnustöðum skulu vera fyrir hendi til afnota tæki og öryggisbúnaður, sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan.
- 6.4.2 Skipa skal öryggisverði, öryggistrúnaðarmenn og öryggisnefndir í samræmi við II kafla laga nr. 46/1980. Framkvæmd á ákvæðum þessarar greinar skal vera í samræmi við þær reglur sem gilda milli ríkisins og BSRB.

6.5 SLYSAHÆTTA

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

6.6 LÆKNISSKOÐUN

- 6.6.1 Á vinnustöðum, þar sem sérstök hættu er á heilsutjóni leikskólakennara, getur félagið óskað sérstakrar læknisskoðunar á leikskólakennurum. Telji sérmenntaður embættislæknir Vinnueftirlits ríkisins slíka skoðun nauðsynlega, skal hún framkvæmd svo fljótt sem unnt er.
- 6.6.2. Sé leikskólakennari krafinn um læknisvottorð vegna fjarvista á hann rétt á að fá kostnað við vottorðið greiddan.

7 TRYGGINGAR

Greinar 7.1 og 7.2 gilda fyrir alla þá sem taka laun samkvæmt kjarasamningi þessum að undanskildum starfsmönnum Reykjavíkurborgar, en gagnvart þeim starfsmönnum gildir fylgiskjal 4 „Sérstök tryggingarákvæði fyrir starfsmenn Reykjavíkurborgar“.

7.1 SLYSATRYGGINGAR

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

7.1.2 Dánarslysabætur verða:

1. Ef hinn látni var ógiftur og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri 67 ára eða eldri, kr. 1.132.128.
2. Ef hinn látni var ókvæntur, en lætur eftir sig barn (börn) undir 18 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum (67 ára og eldri) kr. 7.063.319.
3. Ef hinn látni var í hjúskap, skulu bætur til maka vera kr. 9.705.372.

Hafi leikskólakennari ekki verið í hjúskap en verið í óvígðri sambúð, sem að öðru leyti megi jafna til hjúskapar, skal sambúðaraðili eiga rétt til bóta eins og um hjúskap væri að ræða, enda hafi sambúðaraðili sannanlega haldið heimili með hinum látna um árabíl, þó eigi skemur en 2 ár fyrir andlát hans.

4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fósturbarn) innan 18 ára aldurs, fyrir hvert barn kr. 1.186.202. Sama rétt til bóta hefur barn (kjörbarn, fósturbarn) hins látna á aldrinum 18-25 ára, er stundar nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. 6 mánuði ársins.

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

Rétthafar dánarbóta eru:

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

7.1.3 Bætur vegna varanlegrar örorku.

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við váttryggingarupphæðina kr. 17.228.234 þó þannig að hvert örorkustig 25-50% verkar tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% verkar þrefalt. Örorkubætur verði greiddar sem næst verðlagi greiðslumánaðar í stað slysadags.

7.1.4 Tryggingarfjárhæðir verði endurskoðaðar tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí og hækki þá sem nemur breytingum á vísitölu neysluverðs. Við hækkun 1. janúar er notuð vísitala nóvembermánaðar fyrra árs og við hækkun 1. júlí er vísitala maímánaðar notuð til viðmiðunar. Grunnvísitala, miðað við framangreindar tölur, er 365,5 stig í nóvember 2010.

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

- 7.1.6 Vátryggingin tekur gildi um leið og tryggingaskyldur leikskólakennari kemur á launaskrá (hefur störf), en fellur úr gildi um leið og hann fellur af launaskrá (hættir störfum). Tryggingin gildir einnig í launalausum leyfi, nema leikskólakennari taki á tímabilinu launað starf hjá öðrum aðila en sveitarfélaginu.
- 7.1.7 Skilmálar séu almennir skilmálar, sem í gildi eru fyrir atvinnuslysstryggingar launþega hjá Sambandi íslenskra tryggingarfélaganna, þegar samkomulag þetta er gert, eftir því sem við á með þeim frávikum, sem í samningi þessum greinir.
- 7.1.8 Tryggingin gildir allan sólarhringinn. Takmarkanir á bótaskyldu, sem um getur í tryggingaskilmálum falla niður þegar leikskólakennari er við störf sín eða á ferðalagi þeirra vegna nema tjón hljótist af ásetningi eða stórkostlegu gáleysi leikskólakennarans.
- 7.1.9 Leikskólakennari missir eigi rétt sinn til bóta skv. þessari tryggingu þó hann sé tryggður annars staðar. Undanskildar eru þó ferðaslysstryggingar, er sveitarfélagið kaupir vegna starfsmanna sinna.
- 7.1.10 Verði atvinnurekandi skaðabótaskyldur gagnvart leikskólakennara, sem slysstryggður er skv. samningi þessum skulu slysabætur sem greiddar kunna að vera til leikskólakennara skv. ákvæðum samnings þessa, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum, er atvinnurekanda kann að verða gert að greiða. Dagpeningar greiðast til atvinnurekanda meðan kaupgreiðsla varir skv. samningi.

7.2 FARANGURSTRYGGING

- 7.2.1 Verði persónulegur farangur leikskólakennara fyrir tjóni á ferðalagi á vegum sveitarfélaga, skal skaðinn bættur af sveitarfélagi í eftirfarandi tilvikum og með svofelldum reglum og takmörkunum:
1. Tryggingin tekur til allra leikskólakennara sveitarfélaga, er þeir ferðast á vegum sveitarfélaga og stofnana þeirra. Einnig eru tryggðir aðrir aðilar, sem ferðast á vegum og á kostnað þessara aðila.
 2. Útgáfa ferðaheimildar til utanlandsferðar, sem forstöðumaður sveitarfélags eða stofnunar eða staðgengill hans hefur gefið út viðkomandi til handa, er staðfesting á, að farangur sé tryggður. Verði tjón í ferð innanlands, skal forstöðumaður viðkomandi stofnunar staðfesta skriflega, að ferð leikskólakennara hafi verið á vegum stofnunarinnar.
 3. Til farangurs teljast persónulegir lausafjármunir, sem tryggði hefur með sér í ferðalagið og taldir eru nauðsynlegir þess vegna, þó ekki peningar og ávísanir.
 4. Tryggingin bætir tjón á farangri af völdum bruna, skyndilegs óhapps, innbrots, þjófnaðar og ennfremur, ef hann glatast. Vátryggingarupphæð tryggingarinnar miðast við verðmæti farangursins, en þó að hámarki 479.146 krónur í hverri ferð. Fyrir hvern einstakan hlut, þar eða samstæðu er ekki bætt hærri upphæð en 91.836 kr. Bótaskylda takmarkast við þessa fjárhæð nema hluturinn og verðmæti hans hafi verið tilkynnt skriflega fyrirfram til þess, sem gaf út heimildina og samþykkt sbr. 2. lið. Nær tryggingin þó einnig til þess hlutar, jafnvel þótt verðmæti hans eða heildarbótafjárhæð fari með því fram úr hámarksfjárhæðum hér á undan. Tjónþoli ber í eigin áhættu 20% af hverju tjóni, þó ekki lægri upphæð en 7.983 kr. Fjárhæðir þessar endurskoðast með sama bætti og um getur í gr. 7.1.4.

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

7.3 PERSÓNULEGIR MUNIR

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

7.4 SKAÐABÓTAKRAFA

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

8 HLÍÐARFATNAÐUR

8.1 EINKENNIS OG HLÍÐARFÖT

- 8.1.1 Hverjum starfsmanni í leikskóla skal lagður til hlífðarfatnaður þeim að kostnaðarlausu svo sem regngalli og kuldagalli. Ennfremur svuntur vegna fündurs og málningarvinnu og starfa, sem hafa óvenjuleg fataslit í för með sér. Hlífðarfatnaður skal lagður til eftir þörfum samkvæmt ákvörðun atvinnurekanda að fengnum tillögum leikskólastjóra eða leikskólafulltrúa þar sem þeir eru til staðar. Fatnaður sem lagður er til af atvinnurekanda er eign hans og skal hann skilmerkilega merktur. Hlífðarfatnaður skal skilinn eftir á vinnustað og er leikskólakennurum óheimil notkun hans utan vinnutíma.

9 AFLEYSINGAR

9.1 STAÐGENGLAR

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

9.2 LAUNAÐ STAÐGENGILSSTARF

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

9.3 AÐRIR STAÐGENGLAR

- 9.3.1 Leikskólakennari sem ekki er í stöðu staðgengils yfirmanns, en er falið að gegna störfum yfirmanns í forföllum hans eða störfum annars hærra launaðs leikskólakennara, skal taka laun skv. launaflokki hins forfallaða leikskólakennara án persónubundinna launamyndunarþátta þann tíma er hann gegnir starfi hans. Leysi aðstoðarleikskólakennari af yfirmann skal hann raðast í þann launaflokk sem hann myndi raðast í gegndi hann viðkomandi starfi.

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

10 STARFSÞRÓUN OG SÍMENNTUN

Starfsmaður ber ábyrgð á að viðhalda þekkingu sinni og færni með þátttöku í ráðstefnum, sí- og endurmenntunarnámskeiðum, viðurkenndu framhaldsnámi og með eigin starfsþróunaráætlun.

10.1 STARFSÞRÓUNARSAMTÖL

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

10.2 STARFSÞRÓUNARÁÆTLUN

10.2.1 Það er jafnt á ábyrgð starfsmanns og leikskólastjóra að bæta fagþekkingu og aðra sérþekkingu sem nauðsynleg er í starfi. Símenntun starfsmanna skal vera í samræmi við starfsþróunaráætlun leikskólans/stofnunarinnar og þær áherslur sem eru á hverjum tíma í umbótastarfi skóla. Stjórnandi getur ákveðið að einstakir starfsmenn eða starfsmannahópar sækji skilgreinda fræðslu.

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

10.2.2. Til að stuðla að starfsþróun leikskólakennara hækkar röðun í launaflokka vegna þátttöku í starfsþróunaráætlun leikskóla/stofnunar með eftirfarandi hætti:

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

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

Ávinnsla starfsaldurs í launuðu námsleyfi er jöfn lengd námsleyfis.

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

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

Við mat á starfsreynslu teljast launaðar veikindafjarvistir sem og lögbundið fæðingarorlof þ.e. 6 mánuðir miðað við gildandi lög.

- 10.2.3 Ákvæði greinar 10.2.2 gilda fyrir aðstoðarleikskólakennara frá þeim tíma að starf hans hefst að námi loknu.

10.3 STARFSÞJÁLFUN Á VEGUM STOFNUNAR

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

10.4 FRAMHALDSNÁM

- 10.4.1 Hafi starfsmaður framhaldsmenntun á háskólastigi sem nýtist í starfi hækkar röðun hans um tvo launaflokka fyrir hverjar 60 ETCS einingar, með þeirri undantekningu að meistaraþróf gefur 6 launaflokka. Þó skal enginn fá fleiri en 6 launaflokka á grundvelli þessarar málsgreinar, þ.m.t. meistaraþróf.

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

Hafi leikskólakennari doktorsþróf raðast hann sex launaflokkum hærra en starfsmaður með meistaraþróf.

Eftir að lög um háskóla nr. 63/2006 tóku gildi var einingakerfi háskólastigsins breytt og eru allar einingar jafngildar ECTS einingum (European Credit Transfer System). Þetta þýddi að einingafjöldi einstakra námskeiða skv. fyrra einingakerfi háskóla var tvöfaldaður, þ.e. námskeið sem áður var metið til 3 eininga var með breytingunni metið til 6 ECTS-eininga o.s.frv. Sbr. 6.gr. laga nr. 63/2006 svara 60 námseiningar (ECTS) til fulls náms á ársgrundvelli. Við endurskoðun kjarasamnings árið 2011 var fjöldi eininga breytt til samræmingar við breytt einingakerfi háskólastigsins. Ef háskólamenntun leikskólakennara er á sviði rekstrar og/eða stjórnunar sem sannarlega nýtist í stjórnunarstörfum í þágu leikskólans þó svo að hún sé ekki í beinum tengslum við viðurkennt framhaldsnám leikskólakennara skal hún engu að síður metin skv. þessari grein.

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

10.5 LAUNAÐ NÁMSLEYFI

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

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

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

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

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

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

10.5.4 Ákvörðun um námsleyfi skv. 10.5.1. verður einungis tekin af sveitarstjórn að fenginni umsögn. Heimilt er að binda launað námsleyfi skilyrði um áframhaldandi starf hjá sveitarfélaginu að námi loknu.

10.5.5 Kafli 10.5 gildir ekki fyrir aðstoðarleikskólakennara.

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

10.6 VÍSINDASJÓÐUR

10.6.1 Launagreiðandi greiðir 1,72% af dagvinnulaunagreiðslum félagsmanna í vísindasjóð Félags leikskólakennara og Félags stjórnenda leikskóla.

10.7 LAUNALAUST LEYFI

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

11 RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA

11.1 TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR

- 11.1.1 Ef starfsmaður verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss, skal hann þegar tilkynna það yfirmanni sínum sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist og hvort það skuli vera frá trúnaðarlækni hlutaðeigandi stofnunar. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem forstöðumanni /yfirmanni stofnunar þykir þörf á.
- 11.1.2 Ef starfsmaður kemur ekki til starfa vegna veikinda eða slyss í meira en 5 vinnudaga samfleytt, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði. Ef um er að ræða endurteknar fjarvistir starfsmanns, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns.
- 11.1.3 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns en þó ekki sjaldnar en mánaðarlega. Frá þessu má þó veita undanþágu eftir tillögu trúnaðarlæknis ef hann telur auðsætt að um lengri veikindafjarvist verði að ræða.
- 11.1.4 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 læknisrannsókna greidd af vinnuveitanda.
- 11.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 11.1.1 -11.1.5. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 11.1.6 Vinnuveitandi greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 32. gr. laga nr. 100/2007 um almannatryggingar.

11.2 RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA

- 11.2.1 Starfsmaður sem ráðinn er til starfa á mánaðarlaunum skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi í a.m.k. 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 11.2.6 - 11.2.7 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

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

Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 2.2.6-2.2.7.

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

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

- 11.2.2 Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu, sbr. þó gr. 11.2.3, eða er ráðinn skemur en 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 11.2.6 - 11.2.7 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaxsdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

Starfstími	Fjöldi daga
0- 3 mánuði í starfi	2 dagar
Næstu 3 mánuði í starfi	4 dagar
Eftir 6 mánuði í starfi	6 dagar
Eftir 1 ár í starfi	14 dagar
Eftir 7 ár 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. 11.2.6 - 11.2.7.

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

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

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

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

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

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

- 11.2.6 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjara-samningi, 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 almanaxsmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi.

- 11.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 11.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaxsmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 11.2.6.

Starfsmaður skóla og annarra stofnana þar sem venjuleg starfsemi liggur niðri hluta ársins, skal í stað reglu þessarar aðeins fá greidda aðra yfirvinnu en greinir í gr. 11.2.6 þá mánuði sem venjuleg starfsemi fer fram og skal yfirvinnustundafjöldinn ákveðinn með því að finna mánaðarlegt meðaltal þeirra tilfallandi yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 9 heilu starfsmánuði stofnunarinnar eða samsvarandi tímallengd ef starfsmánuðir eru færri eða fleiri.

- 11.2.8 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 11.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.
- 11.2.9 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 11.2.7 frá upphafi fjarvistanna.
- 11.2.10 Ef starfsmaður að læknisráði og með leyfi forstöðumanns vinnur skert starf vegna slyss eða veikinda, skal miða greiðslu veikindalauna fyrir dagvinnu við það starfshlutfall sem vantar á að hann sinni fullu starfi.
- 11.2.11 Veikindatími starfsmanns í fæðingarorlofi telst ekki til veikindaforfalla og á starfsmaður ekki rétt til launa í veikinda- og slysatilvikum þann tíma.

11.3 STARFSHÆFNISVOTTORÐ

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

11.4 LAUSN FRÁ STÖRFUM VEGNA ÓVINNUFÆRNI, VEIKINDA EÐA SLYSA

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

- 11.4.1 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slysa svo mánuðum skiptir á hverju ári um fimm ára tímabil og ekki er skýlaust vottað samkvæmt ákvæðum gr. 11.3.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubreysts.
- 11.4.2 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. 11.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubreysts.
- 11.4.3 Ekki skulu framangreind ákvæði um veikinda- og slysaforföll vera því til fyrirstöðu að starfsmaður láti af störfum er hann óskar þess ef hann er samkvæmt læknisvottorði orðinn varanlega ófær um að gegna starfi vegna vanheilsu. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

11.5 LAUSNARLAUN OG LAUN TIL MAKA LÁTINS STARFSMANNS

- 11.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 11.4.1 - 11.4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 11.2.6 í 3 mánuði.
- 11.5.2 Sama gildir um greiðslu vegna látins starfsmanns ef hinn látni var í hjúskap, staðfestri samvist, skráðri sambúð eða sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar í merkingu 49. gr. almannatryggingalaga nr. 100/2007.
- 11.5.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 11.4.1 - 11.4.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 11.5.1 - 11.5.2 koma til álita. Þetta á þó ekki við ef launagreiðslum hefur áður lokið, t.d. vegna þess að réttur til launa í veikindum skv. gr. 11.2.1 - 11.2.10 var tæmdur.

11.6 SKRÁNING VEIKINDADAGA

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

11.7 FORFÖLL AF ÓVIÐRÁÐANLEGUM ÁSTÆÐUM

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

11.8 VEIKINDI BARNNA YNGRI EN 13 ÁRA

- 11.8.1 Foreldri eða forsjármaður barns á rétt á að vera frá vinnu í samtals 12 vinnudaga (96 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf) á hverju almanaksári vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Í þessum fjarvistum skal greiða starfsmanni dagvinnulaun og vaktaálag skv. reglubundinni varðskrá/vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum

11.9 SAMRÁÐSNEFND

- 11.9.1 Heimilt er að vísa ágreiningi um túlkun og útfærslu einstakra greina 11. 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.

11.10 ÁKVÆÐI TIL BRÁÐABIRGÐA

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

11.11 FRÁFALL OG TÆKNIFRJÓVGUN

- 11.11.1 Fráfall
Við andlát nákomins ættingja/aðstandanda skal starfsmaður eiga rétt á allt að hálfis mánaðar fríi á venjubundnum launum ef nauðsyn krefur.
- 11.11.2 Tæknifrjóvgun
Þeim starfsmönnum sem eru fjarverandi vegna tæknifrjóvgunar verði greidd dagvinnulaun og eftir atvikum vaktaálag skv. reglubundinni varðskrá (eins og vegna veikinda barns) í allt að 15 vinnudaga ef nauðsyn krefur. Starfsmaður skili vottorði frá viðkomandi lækni sem framkvæmir tæknifrjóvgunina eða þeim lækni sem sendir starfsmanninn í þessa aðgerð, en þá verður það að koma fram á vottorðinu að um slíka ákvörðun sé að ræða.

12 UM TILHÖGUN FÆÐINGARORLOFS

12.1 UM TILHÖGUN FÆÐINGARORLOFS

- 12.1.1 Gildissvið
- 12.1.2 Kaffli þessi tekur til foreldris sem er í a.m.k. 25% starfi og starfað hefur í samfelld 6 mánuði fyrir fæðingu barns síns hjá hlutaðeigandi launagreiðanda og er með gilda ráðningu við upphaf orlofsins.
- 12.1.3 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi
- 12.1.4 Um uppsöfnun og vernd réttinda í fæðingarorlofi fer skv. 14. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000, þó með þeirri viðbót sem talin er upp hér á eftir.
- 12.1.5 Starfsmaður sem hefur töku fæðingarorlofs telst skv. framangreindu vera leystur undan vinnuskyldu á meðan á fæðingarorlofi hans stendur, sbr. 29. gr. framangreindra laga.

Starfsmaður launagreiðanda sem er í fæðingarorlofi nýtur réttinda til greiðslu sumarorlofs, persónu- og orlofsuppbótar. Starfsmaður er áfram í þeim lífeyrissjóði(um) sem hann hefur tilheyrt sem starfsmaður launagreiðanda, en launagreiðandi ber ábyrgð á réttindaávinnslu starfsmanns í B-deild Lífeyrissjóðs starfsmanna ríkisins og í sambærilegum lífeyrissjóðum sveitarfélaga. Starfsmaður sem nýtur fyrirframgreiðslu launa skal eiga rétt til fyrirframgreiðslufrá launagreiðanda þann mánuð sem hann hefur töku fæðingarorlofs og fellur sá réttur niður þann mánuð sem hann kemur til baka úr fæðingarorlofi.

13 SAMSTARFSNEFND

13.1 SAMSTARFSNEFND

- 13.1.1 Samningsaðilar skulu tilnefna þrjá menn hvor í sameiginlega samstarfsnefnd sem hafi það hlutverk að fjalla um mál, er upp koma á milli samninga og að koma á sáttum í ágreiningsmálum sem rísa kunna út af samningi þessum.
- 13.1.2 Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum til nefndarinnar og kallað hana til starfa.
- 13.1.3 Samstarfsnefnd skal annast sameiginlega útgáfu kjarasamnings aðila með þeim breytingum sem samningur þessi felur í sér auk þess að gera viðeigandi breytingar á tryggingarfjárhæðum samningsins m.v. verðlagsþróun.

14 LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJALD OG LÍFEYRISSJÓÐUR

14.1 LAUNASEÐILL

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

14.2 FÉLAGSGJALD

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

14.3 LÍFEYRISSJÓÐUR

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

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

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

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

14.4 SJÚKRASJÓÐUR KÍ

- 14.4.1 Iðgjald launagreiðanda skal nema 0,75% af heildarlaunum starfsmanna. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftirá skv. útreikningi launagreiðanda.

14.5 VIRK STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR

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

15 SAMNINGSFORSENDUR OG GILDISTÍMI

15.1 SAMNINGSFORSENDUR

15.1.2 Samningsaðilar eru sammála um að bresti almennir kjarasamningar á gildistíma þessa kjarasamnings, skuli kalla saman sameiginlega forsendunefnd Sambands íslenskra sveitarfélaga og viðsemjenda er hafi það hlutverk að greina þá stöðu sem upp er komin og leggja fram tillögur um viðbrögð.

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

Náist ekki samkomulag í nefndinni um viðbrögð getur hvor aðili kjarasamnings þessa sagt launalið hans upp með tveggja mánaða fyrirvara. Komi til uppsagnar falla síðari áfangahækkanir samningsins niður.

15.2 GILDISTÍMI

15.2.1 Samningur þessi gildir frá 1. júní 2011 til 30. júní 2014 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Samningur þessi kemur að fullu og öllu leyti í stað áður gildandi kjarasamnings og taka ákvæði hans, eftir því sem við á, einnig til annarra félagsmanna í FL en leikskólakennara.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til afgreiðslu fyrir 9. september 2011. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 15:00 þann 14. september 2011 skoðast samningurinn samþykktur.

Reykjavík, 20. ágúst 2011

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

F.h. Kennarasambands Íslands vegna Félags leikskólakennara með fyrirvara um samþykki hlutaðeigandi félagsmanna.

BÓKANIR

BÓKANIR MEÐ SAMNINGI 2011

Bókun 1 **Sameiginleg framtíðarsýn**

Aðilar eru sammála um að fara í það sameiginlega verkefni á samningstímanum að móta sameiginlega framtíðarsýn sveitarstjórnarmanna, stjórnenda leikskóla og leikskólakennara um það hvernig leikskólastarfi verði best hagað með hagsmuni leikskólabarna að leiðarljósi.

Bókun 2 **Vísindasjóður FL og FSL (gr. 10.6)**

Samningsaðilar eru sammála um að á samningstímanum verði núverandi fyrirkomulag Vísindasjóðs FL og FSL tekið til endurskoðunar með það að markmiði að símenntun félagsmanna FL og FSL styðji sem best við framþróun í leikskólastarfi.

Bókun 3 **Endurskoðun á kafla um réttindi og skyldur**

Samningsaðilar eru sammála um að kafla um réttindi og skyldur í kjarasamningi aðila verði tekinn til endurskoðunar á samningstímabilinu. Horft verði til breytinga á sambærilegum köflum í öðrum samningum (sbr. bókun 3 frá 2008).

Bókun 4 **Um vinnutíma leikskólakennara í grunnskólum**

Samningsaðilar eru sammála um að verði breytingar á vinnutíma grunnskólakennara í tengslum við endurskoðun á vinnutímakafla kjarasamnings FG við Samband íslenskra sveitarfélaga þá verði samstarfsnefnd aðila falið að fara yfir vinnutíma leikskólakennara í grunnskólum.

Bókun 5 **Um starfsaðstæður**

Samningsaðilar eru sammála um samstarfsnefnd aðila óski eftir því við Vinnueftirlit ríkisins að gerð verði úttekt á vinnuaðstæðum í leikskólum, sérstaklega með tilliti til hljóðvistar og vinnuaðstæðna barna og fullorðinna, þ.m.t. vegna sérkennslu.

Bókun 6 **Könnun á þörf og framkvæmd undirbúningstíma**

Samningsaðilar eru sammála um að endurtaka könnun frá 2006 á þörf og framkvæmd deildarstjóra annars vegar og almennra leikskólakennara hins vegar á undirbúningstíma utan hefðbundinna starfa á deild.

ELDRI BÓKANIR**BÓKUN I [2006]****MEÐ BREYTINGUM 2011****Um skipulag vinnutíma:**

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

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

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

Undirbúningstími

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

Endur- og símenntun/handleiðsla

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

Eldri leikskólakennarar

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

Stjórnun

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

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

Skipulagsdagar

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

FYLGISKJÖL

FYLGISKJAL 1 - LAUNATÖFLUR

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

Launatafla 2, gildistími: 1. mars 2012 – 31. ágúst 2012.

Launatafla 1. Gildir frá 1. júní 2011 til 29. febrúar 2012			
	1. þrep	2. þrep	3. þrep
Lfl.	Til og með 34 ára	frá 35 ára	frá 40 ára
103	235.379	241.785	248.384
104	238.582	245.085	251.782
105	241.833	248.433	255.231
106	245.133	251.832	258.732
107	248.483	255.282	262.285
108	251.882	258.783	265.892
109	255.333	262.337	269.552
110	258.835	265.945	273.268
111	262.390	269.606	277.039
112	265.998	273.323	280.867
113	269.661	277.095	284.753
114	273.378	280.924	288.696
115	277.151	284.810	292.699
116	280.980	288.755	296.762
117	284.867	292.758	300.886
118	288.813	296.822	305.071
119	292.817	300.947	309.320
120	296.882	305.133	313.632
121	301.008	309.382	318.009
122	305.195	313.696	322.451
123	309.445	318.073	326.960
124	313.759	322.517	331.537
125	318.138	327.027	336.182
126	322.582	331.605	340.897
127	327.094	336.251	345.683
128	331.672	340.967	350.541
129	336.320	345.754	355.471
130	341.037	350.613	360.476
131	345.825	355.544	365.555
132	350.684	360.550	370.711
133	355.617	365.630	375.944
134	360.624	370.787	381.255

135	365.705	376.021	386.647
136	370.863	381.334	392.119
137	376.099	386.726	397.673
138	381.412	392.199	403.310
139	386.806	397.755	409.032
140	392.280	403.393	414.840
141	397.837	409.117	420.735
142	403.477	414.926	426.718
143	409.201	420.822	432.791
144	415.012	426.807	438.956
145	420.909	432.881	445.212
146	426.895	439.047	451.563
147	432.971	445.305	458.009
148	439.138	451.657	464.551
149	445.397	458.104	471.192
150	451.751	464.648	477.932
151	458.199	471.290	484.773
152	464.745	478.032	491.717
153	471.388	484.874	498.765
154	478.131	491.820	505.919
155	484.975	498.869	513.180
156	491.922	506.025	520.550
157	498.974	513.288	528.031
158	506.131	520.659	535.624
159	513.395	528.141	543.330
160	520.768	535.736	551.153
161	528.252	543.444	559.092
162	535.848	551.268	567.151
163	543.558	559.210	575.331
164	551.384	567.270	583.633
165	559.327	575.452	592.060
166	567.389	583.756	600.613
167	575.572	592.184	609.295
168	583.878	600.739	618.106
169	592.309	609.423	627.050
170	600.866	618.237	636.128
171	609.578	627.201	645.352
172	618.417	636.295	654.710
173	627.384	645.522	664.203
174	636.481	654.882	673.834
175	645.710	664.378	683.605

Launatafla 2. Gildir frá 1. mars 2012 til 31. ágúst 2012			
	1. þrep	2. þrep	3. þrep
Lfl.	Til og með 34 ára	frá 35 ára	frá 40 ára
103	243.617	250.247	257.077
104	246.932	253.663	260.594
105	250.297	257.128	264.164
106	253.713	260.646	267.788
107	257.180	264.217	271.465
108	260.698	267.840	275.198
109	264.270	271.519	278.986
110	267.894	275.253	282.832
111	271.574	279.042	286.735
112	275.308	282.889	290.697
113	279.099	286.793	294.719
114	282.946	290.756	298.800
115	286.851	294.778	302.943
116	290.814	298.861	307.149
117	294.837	303.005	311.417
118	298.921	307.211	315.748
119	303.066	311.480	320.146
120	307.273	315.813	324.609
121	311.543	320.210	329.139
122	315.877	324.675	333.737
123	320.276	329.206	338.404
124	324.741	333.805	343.141
125	329.273	338.473	347.948
126	333.872	343.211	352.828
127	338.542	348.020	357.782
128	343.281	352.901	362.810
129	348.091	357.855	367.912
130	352.973	362.884	373.093
131	357.929	367.988	378.349
132	362.958	373.169	383.686
133	368.064	378.427	389.102
134	373.246	383.765	394.599
135	378.505	389.182	400.180
136	383.843	394.681	405.843
137	389.262	400.261	411.592
138	394.761	405.926	417.426
139	400.344	411.676	423.348
140	406.010	417.512	429.359

141	411.761	423.436	435.461
142	417.599	429.448	441.653
143	423.523	435.551	447.939
144	429.537	441.745	454.319
145	435.641	448.032	460.794
146	441.836	454.414	467.368
147	448.125	460.891	474.039
148	454.508	467.465	480.810
149	460.986	474.138	487.684
150	467.562	480.911	494.660
151	474.236	487.785	501.740
152	481.011	494.763	508.927
153	487.887	501.845	516.222
154	494.866	509.034	523.626
155	501.949	516.329	531.141
156	509.139	523.736	538.769
157	516.438	531.253	546.512
158	523.846	538.882	554.371
159	531.364	546.626	562.347
160	538.995	554.487	570.443
161	546.741	562.465	578.660
162	554.603	570.562	587.001
163	562.583	578.782	595.468
164	570.682	587.124	604.060
165	578.903	595.593	612.782
166	587.248	604.187	621.634
167	595.717	612.910	630.620
168	604.314	621.765	639.740
169	613.040	630.753	648.997
170	621.896	639.875	658.392
171	630.913	649.153	667.939
172	640.062	658.565	677.625
173	649.342	668.115	687.450
174	658.758	677.803	697.418
175	668.310	687.631	707.531

FYLGISKJAL 2 - RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA

Starfsheiti	Launafl.	Menntunarkröfur
Aðstoðarleikskólakennari	103	IV
Leikskólakennari	112	I
Leikskólaleiðbeinandi A	110	II
Leikskólaleiðbeinandi B	108	III
Leikskólasérkennari	114	I
Sérkennari A	112	II
Sérkennari B	110	III
Aðstoðarleikskólakennari með deildarstjórn	114	IV
Leikskólakennari með umsjón heilsdagsskóla (allt að 60 nemendur)	119	I
Deildarstjóri í leikskóla	120	I
Deildarstjóri A	118	II
Deildarstjóri B	116	III
Leikskólakennari með umsjón heilsdagsskóla (fleiri en 60 nemendur)	120	I
Leikskólakennari/umsjón með þjálfun í grunnskóla	120	I
Verkefnastjóri	120	I
Verkefnastjóri A	118	II
Verkefnastjóri B	116	III
Sérgreinastjóri	120	I
Sérgreinastjóri A	118	II
Sérgreinastjóri B	116	III
Sérkennslustjóri	122	I
Sérkennslustjóri A	120	II
Sérkennslustjóri B	118	III
Deildarstjóri í leikskóla (staðgengill leikskólastjóra)	122	I

Kröfur um menntun / réttindi

Leyfisbréf leikskólakennara , sbr. lög nr. 87/2008, II. kafli, 3. grein	I
BEd, BA í uppeldisgreinum, öðrum en leikskólakennarafræðum	II
BA, BS í öðrum greinum	III
Dipl. (90 ECTS eininga) nám frá HÍ, HA eða HR	IV

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

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

Verkefnisstjóri 1 l.fl. 119
 Verkefnisstjóri 2 l.fl. 120
 Verkefnisstjóri 3 l.fl. 121
 Verkefnisstjóri 4 l.fl. 122

FYLGISKJAL 3 - MARKMIÐ, ÁÆTLUN OG AÐGERÐIR TIL LAUNAJÖFNUNAR

1. Markmið

Samningsaðilar ákveða að láta fara fram endurskoðun á kjörum leikskólakennara, sem hefur að markmiði að jafna grunnlaun og starfskjör þeirra við kjör annarra háskólamenntaðra starfsmanna er sinna sambærilegum störfum. Þannig verði laun og önnur kjör leikskólakennara samkeppnisfær við kjör samanburðarhópa.

2. Aðgerðir

2.1 Greining og samanburður kjarasamninga

- Skýrslur og kannanir um kjör og kjarasamninga aðila verða yfirfarnar og nýjar sameiginlegar athuganir gerðar eftir þörfum.
- Nákvæm greining skal fara fram á núverandi launum og kjörum leikskólakennara og völdum samanburðarhópum eftir starfsheitum, starfsaldri, menntun, lífaldri, o.fl. Einnig verður launamyndun kjarasamnings leikskólakennara rannsökuð.
- Samningsaðilar velja sameiginlega samanburðarhópa, -störf og -starfsheiti á vinnumarkaði við skoðun á kjörum leikskólakennara.
- Ofangreindar athuganir fara fram á tímabilinu frá september 2011 og skal lokið eigi síðar en í apríl 2012.

2.2 Ákvörðun um leiðréttingu

- Samstarfsnefnd aðila dregur saman fyrirbyggjandi gögn og ákveður í samráði við ábyrgðarnefnd verkefnisins, launaleiðréttingu samkvæmt því sem segir hér að neðan.
- Leiðrétting launa kemur til framkvæmdar bæði á því samningstímabili sem kjarasamningur þessi nær til og því sem á eftir fer.
- Viðbótarupplýsinga verður aflað sameiginlega gerist þess þörf.
- Fyrir maílok 2012 skal liggja fyrir ákvörðun um efni launaleiðréttingarinnar.

2.3 Launaleiðrétting

- Fyrri skref** launaleiðréttingar felur í sér 2,5% hækkun sem reiknuð hefur verið inn í launatöflu 1, sem gildir frá 1. júní 2011 til 29. febrúar 2012.
- Síðara skref** launaleiðréttingar verður í þrem jöfnum hlutum og byggir á niðurstöðum ofangreindra athugana:
 - Fyrsti hluti er hlutfallshækkun launatöflu 1. september 2012.
 - Annar hluti er ennfremur hlutfallshækkun launatöflu 1. september 2013.
 - Þriðji hluti leiðréttingar er gerður fjórum mánuðum eftir gildistöku nýs kjarasamnings aðila árið 2014.

Áður en þriðji hluti leiðréttingar fer fram skal að nýju bera kjör leikskólakennara saman við kjör þeirra samanburðarhópa sem ákveðnir hafa verið. Verði sá samanburður leikskólakennurum í óhag kemur hann til umfjöllunar og leiðréttingar svo að markmiðum samningsaðila verði náð.

Komi í ljós launamunur milli viðurkenndra samanburðar starfsheita skal hluta launaleiðréttingarinnar varið til þess að jafna þann mun.

3. Framkvæmd og ábyrgð

3.1 Vinnuhópur og ábyrgð á framkvæmd

- a) Sérstök nefnd ber ábyrgð á framkvæmd þessa fylgiskjals. Í henni eiga sæti varaformaður Kennarasambands Íslands, framkvæmdastjóri Sambands íslenskra sveitarfélaga og fulltrúi tilnefndur af ríkissáttasemjara.
- b) Samningsaðilar tilnefna hvor um sig tvo aðila í starfshóp til að vinna þau verk sem lýst er í tl. 2.1 hér að ofan. Starfshópurinn skilar niðurstöðum sínum til samstarfsnefndar aðila og nefndar þeirrar sem ber ábyrgð á málinu í heild sbr. a lið. Komi upp ágreiningur innan starfshópsins skal ábyrgðarnefndin skera úr þeim ágreiningi.

FYLGISKJAL 4: SÉRSTÖK TRYGGINGARÁKVÆÐI FYRIR STARFSMENN REYKJAVÍKURBORGAR

Sólarhringstrygging

Starfsmenn skulu slysatryggðir allan sólarhringinn fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku. Um trygginguna gilda mismunandi bótafjárhæðir og tryggingaskilmálar eftir því hvort starfsmaður verður fyrir slysi í starfi eða utan starfs sbr. Samkomulag milli fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launanevndar sveitarfélaga annars vegar og Bandalags háskólamanna, Bandalags starfsmanna ríkis og bæja og Kennarasambands Íslands f.h. aðildarfélaga sinna frá 22. desember 2004 og viðbótarsamkomulag sömu aðila frá 20. október 2005. Um skilmála trygginga þessara gilda sérstakar reglur nr. sl–1/90 og nr. sl–2/90 samþykktar af borgarráði þann 5. júní 1990.

Dánarslysabætur eru:

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

vegna slyss utan starfs 831.245 kr.

vegna slyss í starfi 831.245 kr.

Rétthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.

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

vegna slyss utan starfs 2.546.294 kr.

vegna slyss í starfi 6.086.715 kr.

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

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

vegna slyss utan starfs 3.483.290 kr.

vegna slyss í starfi 9.933.212 kr.

Rétthafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðaraðili

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

vegna slyss utan starfs 831.234 kr.

vegna slyss í starfi 1.986.414 kr.

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

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

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

Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:

vegna slyss utan starfs 6.695.850 kr.

vegna slyss í starfi 17.665.648kr.

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

Vísitölubinding

Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs í apríl 2011, 374,1 stig.

Frádráttur bótagreiðslna

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

Farangurstrygging

Um farangurstryggingar starfsmanna gilda „reglur um farangurstryggingar starfsmanna á ferðalögum á vegum ríkisins“ nr. 281/1988.

FYLGISKJAL 5: RÉTTINDI OG SKYLDUR STARFSMANNA ANNARRA SVEITARFÉLAGA EN REYKJAVÍKURBORGAR

Gildir fyrir starfsmenn sem starfa hjá öðrum sveitarfélögum en Reykjavíkurborg

1. RÉTTINDI OG SKYLDUR

1.1. Um gildissvið

Um starfsmenn sveitarfélaga gilda neðanskraðar reglur um réttindi og skyldur þeirra, þó þannig að um þá starfsmenn sem ráðnir voru fyrir 1. mars 1997 gilda að auki eftirfarandi ákvæði um áunnin réttindi:

„Nú er staða lögð niður, og skal þá starfsmaður jafnan fá föst laun, er starfanum fylgdu, greidd í 6 mánuði frá því að hann lét af starfi, ef hann hefur verið í þjónustu ríkisins skemur en 15 ár, en í 12 mánuði, eigi hann að baki lengri þjónustualdur, enda hafi hann þá ekki hafnað annarri sambærilegri stöðu á vegum ríkisins. Ef sama staða er aftur stofnuð innan 5 ára, á starfsmaður að öðru jöfnu rétt til hennar. Nú hefur maður verið leystur frá starfi vegna þeirra orsaka, sem um getur í grein þessari, eða annarra atvika, sem honum verður ekki sök á gefin, og skal hann þá í 5 næstu ár að öðru jöfnu sitja fyrir um starf í þjónustu ríkisins, er losna kann, ef hann sækir um það. Starfsaldur hans áður og eftir skal þá saman lagður og veitir þá sömu réttindi sem óslitin þjónusta. Nú tekur maður, er launagreiðslna nýtur samkvæmt 1. mgr., við starfi í þjónustu ríkisins, áður en liðinn er 6 eða 12 mánaða tíminn, og skulu þá launagreiðslur samkvæmt þessari grein falla niður, ef laun þau, er nýja starfinu fylgja, eru jöfn eða hærrí en þau, er hann naut í fyrri stöðunni. Ef launin í nýju stöðunni eru lægri, skal greiða starfsmanni launamismuninn til loka 6 eða 12 mánaða tímabilsins.“

1.2. 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 starfs með uppfærslu innan starfsgreinarinnar eða frá hliðstæðum starfsgreinum er heimilt að auglýsa á þeim vettvangi einum.

Í starfsauglýsingu skal að lágmarki tilgreina:

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

Auglýsinga á „opinberum vettvangi“ er í dagblaði sem borið er út á landsvísu eða á sérstöku vefsvæði um laus störf hjá hlutaðeigandi sveitarfélagi.

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

1.3. Ráðning

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

1.4. Breytingar á störfum

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

1.5. Ákvörðun vinnutíma – Yfirvinnuskylda

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

1.6. Uppsagnir

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

1.7. Starfslok

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

FYLGISKJAL 6: RÉTTINDI OG SKYLDUR STARFSMANNA REYKJAVÍKURBORGAR

<i>Gildir fyrir starfsmenn sem starfa hjá Reykjavíkurborg</i>

RÉTTINDI OG SKYLDUR**1. gr. Gildissvið, þessi kafli á að vera óbreyttur**

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

2. gr. Um auglýsingu starfa

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.

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

Í starfsauglýsingu skal að lágmarki tilgreina:

1. Starfsheiti, 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.

<i>Auglýsing á „opinberum vettvangi“ er í dagblaði sem borið er út á landsvísu eða á sérstöku vefsvæði um laus störf hjá hlutaðeigandi sveitarfélagi. Sé um afleysingu í stjórnunarstarf að ræða er mælt með að starfið sé auglýst innan stofnunar eða á opinberum vettvangi.</i>

Skv. samkomulagi 2008

Í starfsauglýsingu skal að lágmarki tilgreina:

1. Starfsheiti, starfstegund eða eftir atvikum stutta starfslýsingu.
2. Starfshlutfall ef ekki er um fullt starf að ræða.
3. Kröfur sem gerðar eru til starfsmanns.
4. Starfskjör í boði s.s. með orðunum „eftir hlutaðeigandi kjarasamningi opinberra starfsmanna“.
5. Hver veitir nánari upplýsingar um starfið.
6. Hvert umsókn á að berast.
7. Hvenær starfsmaður skuli hefja starf.

8. Hvort umsókn eigi að vera á sérstöku eyðublaði og ef svo er hvar sé hægt að fá það.
9. Kröfur um gögn - ef einhver eru - sem eiga að fylgja umsókn.
10. Umsóknarfrest.

3. gr. Ráðning starfsmanna

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

Heimilt er að ráða starfsmann til starfa tímabundið og er unnt að taka fram í ráðningarsamningi að segja megi slíkum samningi upp af hálfu annars hvors aðilans áður en ráðning fellur sjálfkrafa úr gildi við lok samningstíma. Tímabundin ráðning skal þó aldrei vara samfelld lengur en í 2 ár. Ef stofnun eða fyrirtæki vill ráða starfsmann lengur skal það gert með ótímabundnum ráðningarsamningi.

4. gr. Ráðningarsamningar

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

5. gr. Fyrirframgreidd laun

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

6. gr. Vinnutími

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

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

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

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

7. gr. Breytingar á störfum

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

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

8. gr. Önnur störf starfsmanna

Áður en starfsmaður hyggst samhliða starfi sínu stofna til atvinnurekstrar, ganga í stjórn atvinnufyrirtækis eða taka við starfi í þjónustu annars aðila gegn varanlegu kaupum, ber honum að skýra forstöðumanni þeirrar stofnunar eða fyrirtækis, sem hann vinnur hjá, frá því áður en til þess getur komið. Innan tveggja vikna skal starfsmanni skýrt frá því, ef áður nefnd

starfsemi telst ósamrýmanleg stöðu hans og honum bannað að hafa hana með höndum. Bera má slíka ákvörðun undir borgarstjóra.

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

9. gr. Áminning

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

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

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

Ekki er skylt að veita starfsmanni áminningu og kost á að tjá sig um ástæður uppsagnar áður en hún tekur gildi, ef tilefni uppsagnar er ekki rakið til starfsmannsins sjálfs, s.s. vegna hagræðingar í rekstri stofnunar eða fyrirtækis. Ekki er þó skylt að veita áminningu ef uppsögn má rekja til ástæðna sem raktar eru í 4. - 6. mgr. 10. gr.

10. gr. Uppsögn

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

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

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

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

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

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

11. gr. Starfslok

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

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

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

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

12. gr. Sérákvæði

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

13. gr. Brottfall eldri reglna

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

14. gr. Samráðsnefnd

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

15. gr. Gildistaka

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

RÁÐNINGARSKILMÁLAR**16. gr. Gildissvið**

Reglur þessar taka til allra starfsmanna Reykjavíkurborgar.

17. gr. Skyldur starfsmanna

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

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

Skylt er starfsmanni að hlýða lögum 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.

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

18. gr. Vanhæfi

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

19. gr. Gjafir

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

FYLGISKJAL 7: UM TÍMABUNDIN VIÐBÓTARLAUN

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

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

1 TV eining	11.000 kr.
2 TV einingar	22.000 kr.
3 TV einingar	33.000 kr.
4 TV einingar	44.000 kr.
5 TV einingar	55.000 kr.
6 TV einingar	66.000 kr.
7 TV einingar	77.000 kr.
8 TV einingar	88.000 kr.
9 TV einingar	99.000 kr.
10 TV einingar	110.000 kr.

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 þróunaráttaki og sérstakri verkefnavinnslu vegna þess sem er umfram venjubundnar starfsskyldur.

Við starfið bætist viðbótarvinnuálag vegna sérstakra vísindarannsókna, birtingar fræðigreina í ritrýndum tímaritum, kynningar fræðilegs efnis á ráðstefnum enda tengist verkefnið verksviði stofnunar og samræmast markmiðum hennar.

Við starfið bætist sérstakt vinnuálag vegna viðleitni starfsmanns til að afla viðkomandi stofnun sértekna.

TV- einingar vegna markaðs- og samkeppnisaðstæðna

Að heildarlaun starfsmannsins að meðtöldum TV-einingum sem ákvarðaðar eru á grundvelli framangreindra þátta séu ekki sambærileg m.v. annan hvorn eða báða af eftirtöldum þáttum:

Laun jafnverðmætra og sambærilegra starfa á nærvinnumarkaði og almennt viðurkenndu atvinnusvæði þess vinnuveitenda sem að í hlut á.

Laun hjá sama vinnuveitanda m.t.t. jafnræðissjónarmiða í innbyrðis samanburði byggðum á mati á jafnverðmætum og sambærilegum störfum svo fremi að launamunur byggji ekki á launamyndunarþáttum sambærilegra kjarasamninga, s.s. persónuálagi og lífaldri.

Í þessu sambandi skal einungis miðað við laun fyrir dagvinnutímabil viðkomandi starfsmanna en ekki sannarlegt eða sameiginlegt mat aðila á endurgjaldi fyrir vinnu sem innt er af hendi

utan dagvinnumarka. Óheimilt er að bæta við TV-einingum á grundvelli þessa ákvæðis án þess að fyrir liggi nákvæm töluleg stöðugreining sem rökstuðningur ákvörðunar um notkun þeirra byggist á. Þau gögn skulu ætíð vera samstarfsnefnd aðila aðgengileg.

Almennt

Viðbótarlaun vegna TV-eininga mega aldrei taka til lengra tímabils en 8 mánaða á hverju 12 mánaða tímabili. Þó mega TV-eingar 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-eingar 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 aðstæðna, 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-eingar 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-eingar innan tveggja mánaða frá því að umsókn er lögð fram með rökstuðningi. Ávallt skal þess gætt að TV-eingar til starfsmanna séu metnar með hliðstæðum hætti svo að tryggt sé að þeir njóti jafnræðis. Þegar ákvörðun um TV-eingar 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-eingar 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.

Árið 2008 var gert ráð fyrir að heildarlaunakostnaðarauki á landsvísu vegna þróunarverkefna um tímabundin viðbótarlaun gæti numið um 0,5%.

FYLGISKJAL 8: VINNUTÍMASAMNINGURINN 1997**SAMNINGUR**

**um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma
milli ríkis, Reykjavíkurborgar og Launanevndar 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-nevndarinnar, 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 lágmarkshvildartíma starfsmanns, árlegt orlof, hlé, hámarksvinnutíma á viku auk tiltekinna þátta í tengslum við nætur- og vaktavinnu og vinnumynstur.

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

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

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

2. gr. Skilgreiningar**2.1 Vinnutími**

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

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

2.2 Hvíldartími:

Tími sem ekki telst til vinnutíma.

2.3 Næturvinnutími:

Tímabilið frá kl. 23:00 til kl. 6:00.

2.4 Næturvinnustarfsmaður:

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

2.5 Vaktavinna

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

2.6 Vaktavinnustarfsmaður

Starfsmaður sem vinnur vaktavinnu.

3. gr. Daglegur hvíldartími

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

4. gr. Hlé

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

5. gr. Vikulegur hvíldartími

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

6. gr. Vikulegur hámarksvinnutími

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

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

7. gr. Árlegt orlof

Orlof ákvarðast af lögum um orlof og ákvæðum kjarasamninga.

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

8. gr. Lengd næturvinnutíma

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

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

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

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

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

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

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

10. gr. Vernd næturvinnustarfsmanna

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

11. gr. Tilkynning um reglubundna ráðningu næturvinnustarfsmanna

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

12. gr. Vinnumynstur

Vinnuveitandi sem skipuleggur vinnu eftir ákveðnu mynstri skal taka tillit til þeirrar meginreglu að 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 tilsvarendi 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 frávikna frá daglegum hvíldartíma skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn.

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

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

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

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

14. gr. Samráðsnefnd

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

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

15. gr. Hagstæðari ákvæði

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

16. gr. Öryggi og heilsuvernd

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

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 aðildarfélaganna 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 frávíka.

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

STARFSLÝSINGAR

STARFSHEITI: AÐSTOÐARLEIKSKÓLAKENNARI

Næsti yfirmaður: Deildarstjóri

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

Meginverkefni:

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

Stjórnun og skipulagning: Vinnur samkvæmt því skipulagi sem deildarstjóri og leikskólastjóri ákveða.

Foreldrasamvinna: Vinnur í samstarfi við foreldra/forráðamenn barnanna undir stjórn deildarstjóra. Situr foreldrafundi, sem haldnir eru á vegum leikskólans.

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

STARFSHEITI: LEIKSKÓLAKENNARI

Næsti yfirmaður: Deildarstjóri

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

Meginverkefni:

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

Stjórnun og skipulagning:

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

Foreldrasamvinna:

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

Annað:

- Tekur þátt í samstarfi við ýmsar stofnanir og sérfræðinga sem tengjast leikskólanum í samráði við deildarstjóra.
- Situr starfsmannafundi og aðra fundi er yfirmaður segir til um og varðar starfsemi leikskólans.
- Sinnir þeim verkefnum er varðar uppeldi og menntun barnanna sem yfirmaður felur honum.

STARFSHEITI: LEIKSKÓLASÉRKENNARI

Næsti yfirmaður: Deildarstjóri

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

Megin verkefni:

Stjórnun og skipulagning:

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

Uppeldi og menntun:

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

Foreldrasamvinna:

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

Annað:

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

STARFSHEITI: DEILDARSTJÓRI Í LEIKSKÓLA

Næsti yfirmaður: Leikskólastjóri.

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

Megin verkefni:

Stjórnun og skipulagning:

- Tekur þátt í gerð skólanámskrár, ársáætlunar, mati á starfsemi leikskólans og þróunarverkefnum undir stjórn leikskólastjóra.
- Ber ábyrgð á stjórnun, skipulagningu, framkvæmd og mati starfsins á deildinni
- Annast daglega verkstjórn á deildinni og ber ábyrgð á að miðla upplýsingum innan deildarinnar, milli deilda leikskólans og milli leikskólastjóra og deildarinnar.
- Ber ábyrgð á og stýrir deildarfundum og skipuleggur undirbúningstíma starfsfólks deildarinnar.
- Hefur umsjón með móttöku, þjálfun og leiðsögn nýrra starfsmanna deildarinnar.
- Fylgist með að deildin sé búin nauðsynlegum uppeldis- og kennslugögnum í samvinnu við leikskólastjóra.

Uppeldi og menntun:

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

Foreldrasamvinna:

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

Annað:

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

STARFSHEITI: VERKEFNASTJÓRI

Næsti yfirmaður: Leikskólastjóri eða yfirmaður stofnunar.

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

Meginverkefni:

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

Annað:

- Tekur þátt í samstarfi við aðrar stofnanir og aðila sem tengjast verkefninu í samráði við leikskólastjóra/yfirmann stofnunar.
- Situr starfsmannafundi og aðra fundi er yfirmaður segir til um og varðar viðkomandi verkefni.
- Staða verkefnastjóra er alltaf tímabundin.
- Staða verkefnastjóra getur verið allt frá því að vera starf með öðru starfi (lítið verkefni) upp í að vera fullt starf.

STARFSHEITI: SÉRGREINASTJÓRI

Næsti yfirmaður: Leikskólastjóri eða yfirmaður stofnunnar

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

Meginverkefni:

- Skipuleggur og stýrir verkefnum sem tengjast markmiðum hvers leikskóla.
- Er tengiliður við þá aðila sem tengjast verkefninu innan leikskólans/stofnunnar sem utan.
- Sér um að gera áætlun, mat og skýrslugerð sem tengist verkefninu. Annast leiðbeiningu og ráðgjöf til þeirra sem í hlut eiga.

Annað:

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

STARFSHEITI: SÉRKENNSLUSTJÓRI**Næsti yfirmaður:** Leikskólastjóri.**Starfssvið:** Starfar samkvæmt lögum og reglugerð um leikskóla, lögum um málefni fatlaðra, öðrum lögum er við eiga, aðalnámskrá leikskóla og stefnu viðkomandi sveitarfélags.**Megin verkefni:****Stjórnun og skipulagning:**

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

Uppeldi og menntun:

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

Foreldrasamvinna:

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

Annað:

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