

KJARASAMNINGUR

SAMBAND ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA

og

KENNARASAMBANDS ÍSLANDS

vegna

SKÓLASTJÓRAFÉLAGS ÍSLANDS

GILDISTÍMI:

1. MAÍ 2011 - 31. MARS 2014

EFNISYFIRLIT

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | LAUN | 6 |
| 1.1 | RÖÐUN OG KENNSLUSKYLDA SKÓLASTJÓRA | 6 |
| 1.1.1 | <i>Launatafla</i> | 6 |
| 1.1.2 | <i>Stigafjöldi, kennsluskylda og grunnröðun</i> | 6 |
| 1.1.3 | <i>Röðun skólastjóra sérskóla</i> | 7 |
| 1.2 | RÖÐUN OG KENNSLUSKYLDA AÐSTOÐARSKÓLASTJÓRA OG DEILDARSTJÓRA | 7 |
| 1.2.1 | <i>Launatafla</i> | 7 |
| 1.2.2 | <i>Stigafjöldi, kennsluskylda og grunnröðun</i> | 7 |
| 1.3 | RÖÐUN OG KENNSLUSKYLDA DEILDARSTJÓRA | 8 |
| 1.4 | SAMEIGINLEG ÁKVÆÐI | 9 |
| 1.4.1 | <i>Kennsluyfirvinna</i> | 9 |
| 1.4.2 | <i>Röðun ef nemendum fækkar</i> | 9 |
| 1.4.3 | <i>Skóli með sérdeild eða móttökudeild fyrir nýbúa</i> | 10 |
| 1.4.4 | <i>Útibú / starfsstöð frá skóla</i> | 10 |
| 1.4.5 | <i>Umbun vegna lengdrar viðveru</i> | 10 |
| 1.4.6 | <i>Viðbótarlaunaflokkar vegna prófa</i> | 11 |
| 1.4.7 | <i>Viðbótarlaunaflokkur vegna stjórnunarreynslu</i> | 11 |
| 1.4.8 | <i>Annaruppbot</i> | 11 |
| 1.5 | STARFSMENN SKÓLASKRIFSTOFA | 12 |
| 1.5.1 | <i>Launatafla</i> | 12 |
| 1.5.2 | <i>Röðun starfsmanna skólaskrifstofa</i> | 12 |
| 1.5.3 | <i>Annaruppbot</i> | 12 |
| 1.6 | SÉRSTAKAR EINGREIÐSLUR Á SAMNINGSTÍMA | 12 |
| 1.6.1 | <i>Sérstök eingreiðsla við samþykkt kjarasamnings</i> | 12 |
| 1.6.2 | <i>Sérstök eingreiðsla 1. febrúar 2012</i> | 12 |
| 2 | VINNUTÍMI | 13 |
| 2.1 | ALMENNT, ÁRLEGUR STARFSTÍMI SKÓLA OG VINNUTÍMI | 13 |
| 2.1.1 | <i>40 stunda vinnuvika</i> | 13 |
| 2.1.2 | <i>Vinnutíma breytt með samningi</i> | 13 |
| 2.1.3 | <i>Samfelldur vinnutími</i> | 13 |
| 2.1.4 | <i>Frídagar</i> | 13 |
| 2.1.5 | <i>Árlegur starfstími skóla</i> | 14 |
| 2.2 | SKÓLASTJÓRAR/AÐSTOÐARSKÓLASTJÓRAR | 14 |
| 2.2.1 | <i>Fastlaunasamningur</i> | 14 |
| 2.2.2 | <i>Önnur störf</i> | 14 |
| 2.2.3 | <i>Kennslustörf</i> | 14 |
| 2.2.4 | <i>Afsláttur af kennsluskyldu stjórnenda vegna starfs- og lífaldurs</i> | 14 |
| 2.2.5 | <i>Yfirvinna</i> | 15 |
| 2.3 | DEILDARSTJÓRAR | 15 |
| 2.3.1 | <i>40 stunda vinnuvika</i> | 15 |
| 2.3.2 | <i>Kennslustörf</i> | 15 |
| 2.3.3 | <i>Afsláttur af kennsluskyldu stjórnenda vegna starfs- og lífaldurs</i> | 15 |
| 2.3.4 | <i>Yfirvinna</i> | 15 |
| 2.4 | STARFSMENN SKÓLASKRIFSTOFA | 15 |
| 2.4.1 | <i>40 stunda vinnuvika</i> | 15 |
| 3 | MATAR- OG KAFFITÍMAR, FÆÐI OG MÖTUNEYTI | 16 |
| 3.1 | MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI | 16 |
| 3.1.1 | <i>Matartími, tímasetning og lengd</i> | 16 |
| 3.1.2 | <i>Matartími lengdur, stytur eða felldur niður</i> | 16 |
| 3.1.3 | <i>Matartíma breytt, áhrif á dagvinnutímabil</i> | 16 |
| 3.1.4 | <i>Kaffitímar, lengd þeirra</i> | 16 |

| | | |
|----------|---|-----------|
| 3.1.5 | <i>Kaffitími lengdur, stytur eða felldur niður</i> | 16 |
| 3.2 | MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU | 16 |
| 3.2.1 | <i>Matartími í yfirvinnu</i> | 16 |
| 3.2.2 | <i>Kaffitími í yfirvinnu</i> | 16 |
| 3.3 | VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM | 16 |
| 3.3.1 | <i>Matar- og kaffitímar sem unnir eru á yfirvinnutíma</i> | 16 |
| 3.4 | FÆÐI OG MÖTUNEYTI | 16 |
| 3.4.1 | <i>Matur á vinnustað</i> | 16 |
| 3.4.2 | <i>Matur fæst ekki á vinnustað</i> | 17 |
| 3.4.3 | <i>Matur keyptur af öðrum</i> | 17 |
| 3.4.4 | <i>Fæðispeningar greiddir</i> | 17 |
| 4 | ORLOF | 18 |
| 4.1 | LENGD ORLOFS | 18 |
| 4.1.1 | <i>Lágmarksorlof</i> | 18 |
| 4.1.2 | <i>Lenging orlofs</i> | 18 |
| 4.2 | ORLOFSFÉ | 18 |
| 4.2.1 | <i>Orlofslaun</i> | 18 |
| 4.3 | ORLOFSÁRIÐ | 18 |
| 4.4 | SUMARORLOFSTÍMABIL | 18 |
| 4.4.1 | <i>Tímabil sumarorlofs</i> | 18 |
| 4.4.2 | <i>Réttur til sumarorlofs</i> | 18 |
| 4.4.3 | <i>Lenging utan sumarorlofstíma</i> | 18 |
| 4.5 | UM VETRARORLOF SKÓLASTJÓRA OG AÐSTOÐARSKÓLASTJÓRA | 18 |
| 4.6 | ÁKVÖRDUN ORLOFS | 19 |
| 4.7 | VEIKINDI Í ORLOFI | 19 |
| 4.7.1 | <i>Veikindi ekki hluti orlofs</i> | 19 |
| 4.8 | FRESTUN ORLOFS | 19 |
| 4.8.1 | <i>Starfsmaður frestar orlofi</i> | 19 |
| 4.8.2 | <i>Orlofi frestað að beiðni yfirmanns</i> | 19 |
| 4.9 | ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR | 19 |
| 4.10 | ORLOFSJÓÐUR | 19 |
| 5 | FERÐIR OG GISTING | 20 |
| 5.1 | FERÐAKOSTNAÐUR SAMKVÆMT REIKNINGI | 20 |
| 5.1.1 | <i>Ferðakostnaður vegna ferða innanlands</i> | 20 |
| 5.1.2 | <i>Ferðakostnaður, áætlaður og greiddur fyrirfram</i> | 20 |
| 5.1.3 | <i>Ferðakostnaður, uppgjör</i> | 20 |
| 5.1.4 | <i>Dagpeningar innanlands</i> | 20 |
| 5.1.5 | <i>Gisti- og fæðiskostnaður, dagpeningar</i> | 20 |
| 5.2 | GREIÐSLUHÁTTUR | 20 |
| 5.3 | AKSTUR TIL OG FRÁ VINNU | 20 |
| 5.4 | FARGIÖLD ERLENDIS | 20 |
| 5.5 | DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS | 20 |
| 5.5.1 | <i>Ferðakostnaður erlendis, dagpeningar</i> | 20 |
| 5.5.2 | <i>Dagpeningar á ferðum erlendis, hvað greiða á</i> | 21 |
| 5.6 | DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O.FL. | 21 |
| 5.7 | KOSTNAÐUR VIÐ NÁMSKEIÐ | 21 |
| 5.8 | KOSTNAÐUR VEGNA FERÐA MILLI STARFSSTÖÐVA | 21 |
| 6 | AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR | 22 |
| 6.1 | UM VINNUSTAÐI OG RÉTT STARFSMANNA | 22 |
| 6.2 | LYF OG SJÚKRAGÖGN | 22 |
| 6.3 | ÖRYGGISEFTIRLIT | 22 |
| 6.3.1 | <i>Öryggisbúnaður</i> | 22 |
| 6.3.2 | <i>Öryggistrúnaðarmenn</i> | 22 |

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 6.4 | SLYSAHÆTTA | 22 |
| 6.5 | TILKYNNINGARSKYLDIA UM VINNUSLYS | 22 |
| 6.5.1 | <i>Slys eða eitrun á vinnustað</i> | 22 |
| 6.5.2 | <i>Tilkynning slysa</i> | 22 |
| 7 | TRYGGINGAR | 23 |
| 7.1 | SLYSATRYGGINGAR | 23 |
| 7.1.1 | <i>Sólarhringstrygging</i> | 23 |
| 7.1.2 | <i>Dánarslysabætur</i> | 23 |
| 7.2 | TRYGGINGARFJÁRHÆÐIR VEGNA VARANLEGRAR ÖRORKU ERU: | 24 |
| 7.3 | VÍSITÖLUBINDING | 24 |
| 7.4 | BÆTUR Á MÓTI SKAÐABÓTUM | 24 |
| 7.5 | FARANGURSTRYGGING | 24 |
| 7.6 | PERSÓNULEGIR MUNIR | 24 |
| 7.7 | SLYS Á VINNUSTAÐ | 24 |
| 7.8 | SKAÐABÓTAKRAFA | 24 |
| 8 | VERKFÆRI OG VINNUFÖT | 25 |
| 8.1 | VERKFÆRI | 25 |
| 8.2 | HLÍÐARFÖT | 25 |
| 8.2.1 | <i>Lögð til hlífðarföt</i> | 25 |
| 8.2.2 | <i>Hreinsun á fatnaði</i> | 25 |
| 9 | AFLEYSINGAR | 26 |
| 9.1 | STAÐGENGLAR | 26 |
| 9.2 | LAUNAD STAÐGENGILSSTARF | 26 |
| 9.2.1 | <i>Laun eftir flokki yfirmanns</i> | 26 |
| 9.3 | GREIÐSLA VEGNA SKAMMTÍMAFORFALLA SKÓLASTJÓRA | 26 |
| 9.4 | AÐRIR STAÐGENGLAR | 26 |
| 10 | STARFSÞRÓUN OG SÍMENNTUN | 27 |
| 10.1 | STARFSÞRÓUNARSAMTÖL | 27 |
| 10.2 | STARFSÞRÓUNARÁÆTLUN OG SÍMENNTUN | 27 |
| 10.3 | LAUNALAUST LEYFI | 27 |
| 10.4 | VERKEFNA- OG NÁMSSTYRKJASJÓÐUR FG OG SÍ | 27 |
| 11 | SAMSTARFSNEFND | 29 |
| 11.1 | SAMSTARFSNEFND | 29 |
| 12 | LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD, IÐGJALDAGREIÐSLUR | 30 |
| 12.1 | LAUNASEÐILL OG FÉLAGSGJÖLD | 30 |
| 12.1.1 | <i>Launaseðill</i> | 30 |
| 12.1.2 | <i>Félagsgjöld</i> | 30 |
| 12.1.3 | <i>Lífeyrissjóður</i> | 30 |
| 12.1.4 | <i>Sjúkrasjóður KÍ</i> | 30 |
| 12.1.5 | <i>VIRK Starfsendurhæfingarsjóður</i> | 30 |
| 13 | RÉTTINDI Í FÆÐINGARORLOFI OG VEIKINDUM | 31 |
| 13.1 | UM TILHÖGUN FÆÐINGARORLOFS | 31 |
| 13.1.1 | <i>Gildissvið</i> | 31 |
| 13.1.2 | <i>Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi</i> | 31 |
| 13.2 | RÉTTUR STARFSMANNNS VEGNA VEIKINDA OG SLYSA | 31 |
| 13.2.1 | <i>Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður</i> | 31 |
| 13.2.2 | <i>Réttur til launa vegna veikinda og slysa</i> | 32 |
| 13.2.3 | <i>Starfshæfnisvottorð</i> | 34 |
| 13.2.4 | <i>Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa</i> | 34 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 13.2.5 | <i>Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns</i> | 34 |
| 13.2.6 | <i>Skráning veikindadaga</i> | 35 |
| 13.2.7 | <i>Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi</i> | 35 |
| 13.2.8 | <i>Veikindi barna yngri en 13 ára</i> | 35 |
| 13.2.9 | <i>Samráðsnefnd</i> | 35 |
| 13.2.10 | <i>Ákvæði til bráðabirgða</i> | 35 |
| 14 | RÉTTINDI OG SKYLDUR STARFSMANNA OG LÍFEYRISSJÓÐSAÐILD | 36 |
| 14.1 | UM AUGLÝSINGU STARFA | 36 |
| 14.2 | RÁÐNING STARFSMANNA | 36 |
| 14.3 | RÁÐNINGARSAMNINGAR | 37 |
| 14.4 | FYRIRFRAMGREIDD LAUN | 37 |
| 14.5 | VINNUTÍMI | 37 |
| 14.6 | BREYTINGAR Á STÖRFUM | 37 |
| 14.7 | ÖNNUR STÖRF STARFSMANNA | 38 |
| 14.8 | ÁMINNING | 38 |
| 14.9 | UPPSÖGN OG FRÁVIKNING | 38 |
| 14.10 | STARFSLOK VEGNA ALDURS | 39 |
| 14.11 | SKYLDUR STARFSMANNA | 39 |
| 14.11.1 | <i>Vinnuskylda</i> | 39 |
| 14.11.2 | <i>Pagnarskylda</i> | 39 |
| 14.11.3 | <i>Gjafir</i> | 40 |
| 14.12 | BIÐLAUN | 40 |
| 14.13 | STARFSLOK STARFSMANNA MEÐ SKIPUNARBRÉF | 41 |
| 15 | GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR | 42 |
| 15.1 | SAMNINGSFORSENDUR | 42 |
| 15.2 | GILDISTÍMI | 42 |
| | BÓKANIR OG VIÐAUKAR | 43 |
| | BÓKANIR MEÐ KJARASAMNINGI AÐILA 2011 | 43 |
| | ELDRI BÓKANIR | 44 |
| | FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR SKÓLASTJÓRA | 45 |
| | FYLGISKJAL 2: LAUNATÖFLUR AÐSTOÐARSKÓLASTJÓRA OG DEILDARSTJÓRA | 48 |
| | FYLGISKJAL 3: LAUNATÖFLUR KENNSLURÁÐGJAFNA OG SÉRKENNSLUFULLTRÚA | 51 |
| | FYLGISKJAL 4: UM RÖÐUN VEGNA ELÐRA FYRIRKOMULAGS | 53 |
| | FYLGISKJAL 5: VINNUTÍMASAMNINGURINN 1997 | 54 |
| | FYLGISKJAL 6: MARKMIÐ SAMNINGSAÐILA FRÁ 2008 | 58 |
| | FYLGISKJAL 7: TÍMABUNDIN VIÐBÓTARLAUN | 59 |

1 LAUN

1.1 RÖÐUN OG KENNSLUSKYLDA SKÓLASTJÓRA

1.1.1 Launatafla

Föst mánaðarlaun skólastjóra, sem gegnir fullu starfi, skulu greidd samkvæmt launatöflum í fylgiskjali 1:

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

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

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

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

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

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

1.1.2 Stigafjöldi, kennsluskylda og grunnröðun

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

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

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

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

Telji sveitarstjórn nauðsynlegt að fela skólastjóra meiri kennslu en ofangreint hámark tilgreinir skal það lagt fyrir samstarfsnefnd til samþykktar. Verði tekin ákvörðun um frekari kennslu skal hún greidd skv. gr. 1.4.1

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

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

Hafi skólastjóri/aðstoðarskólastjóri ekki kennsluskyldu skulu þeir þó hafa skilað 4 kest í forfallakennslu á mánuði áður en til greiðslu kemur.

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

1.1.3 Röðun skólastjóra sérskóla

Skólastjórar sérskóla raðast skv. eftirfarandi:

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

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

1.2 RÖÐUN OG KENNSLUSKYLDA AÐSTOÐARSKÓLASTJÓRA OG DEILDARSTJÓRA

1.2.1 Launatafla

Föst mánaðarlaun aðstoðarskólastjóra og deildarstjóra, sem gegnir fullu starfi, skulu greidd samkvæmt launatöflum í fylgiskjali 2:

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

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

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

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

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

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

1.2.2 Stigafjöldi, kennsluskylda og grunnröðun

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

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

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

Telji sveitarstjórn nauðsynlegt að fela aðstoðarskólastjóra meiri kennslu en ofangreint hámark tilgreinir skal það lagt fyrir samstarfsnefnd til samþykktar. Verði tekin ákvörðun um frekari kennslu skal hún greidd skv. gr. 1.4.1.

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

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

Hafi skólastjóri/aðstoðarskólastjóri ekki kennsluskyldu skulu þeir þó hafa skilað 4 kest í forfallakennslu á mánuði áður en til greiðslu kemur.

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

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

1.3 RÖÐUN OG KENNSLUSKYLDA DEILDARSTJÓRA

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

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

Stigafjöldi, kennsluskylda og grunnröðun deildarstjóra við undirritun þessa samnings:

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

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

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

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

Kennsluskylda reiknast hlutfallslega þegar um aldursafslátt er að ræða.

Þak á kennsluþyrfinnu deildarstjóra gildir eingöngu um töflusetta kennslu. Öll þyrfinna sem ekki er töflusett greiddist skv. gr. 1.4.1.

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

Aðstoðarskólalastjóri eða deildarstjóri sem er staðgengill skólalastjóra tekur launakjör samkvæmt ákvæðum sem gilda um aðstoðarskólalastjóra í kjarasamningi LN og KÍ vegna grunnskólans.

Starfsheiti deildarstjóra sem er staðgengill er deildarstjóri/staðgengill.

(Samþykkt á 3. fundi samstarfsnefndar 9. des. 2008)

1.4 SAMEIGINLEG ÁKVÆÐI

1.4.1 Kennsluþyrfinna

Frá 1. júní 2011 skal greiða öllum stjórnendum kr. 3.740 fyrir hverja 40 mínútur í kennsluþyrfinnu sem ekki er töflusett (innan þaks). Fjárhæð þessi skal vera kr. 3.871 frá og með 1. mars 2012 og kr. 3.997 frá og með 1. mars 2013.

1.4.2 Röðun ef nemendum fækkar

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

1.4.3 Skóli með sérdeild eða móttökudeild fyrir nýbúa

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

Þetta gildir einnig ef skóli starfrækir framhaldsdeild enda telja nemendur framhaldsdeildar ekki í stigamati skóla samkvæmt 1.1.2 og 1.2.2

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

Skilgreining á formlegri sérdeild:

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

Skilgreining á móttökudeild fyrir nýbúa:

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

1.4.4 Útibú / starfsstöð frá skóla

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

1.4.5 Umbun vegna lengdrar viðveru

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

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

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

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

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

1.4.6 Viðbótarlaunaflokkar vegna prófa

Hafi skólastjórni lokið formlegu 60 ECTS¹ eininga stjórnunarnámi á háskólastigi hækkar hann um einn launaflokk.

Hafi skólastjórni meistaraþróf á háskólastigi, sem nýtist í starfi, hækkar hann um 2 launaflokka og fellur þá niður launaflokkur sem hann kann að hafa fengið vegna 1. mgr.

Hafi skólastjórni doktorsþróf hækkar hann um 3 launaflokka.

Viðbótarmenntun er mest metin til þriggja launaflokka.

1.4.7 Viðbótarlaunaflokkur vegna stjórnunarreynslu

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

Mat á starfsreynslu úr leik- og/eða framhaldsskólum gildir frá og með 1. ágúst 2011.

1.4.8 Annaruppbót

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

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

¹ 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.

1.5 STARFSMENN SKÓLASKRIFSTOFA

1.5.1 Launatafla

Föst mánaðarlaun kennsluráðgjafa og sérkennslufulltrúa, sem gegnir fullu starfi, skulu greidd samkvæmt launatöflum í fylgiskjali 3:

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

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

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

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

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

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

1.5.2 Röðun starfsmanna skólaskrifstofa

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

1.5.3 Annaruppbót

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

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

1.6 SÉRSTAKAR EINGREIÐSLUR Á SAMNINGSTÍMA

1.6.1 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. júlí 2011.

1.6.2 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.

2 VINNUTÍMI

2.1 ALMENNT, ÁRLEGUR STARFSTÍMI SKÓLA OG VINNUTÍMI

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

2.1.1 40 stunda vinnuvika

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

2.1.2 Vinnutíma breytt með samningi

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

2.1.3 Samfelldur vinnutími

Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur.

2.1.4 Frídagar

2.1.4.1 Almennir frídagar eru laugardagar og sunnudagar.

2.1.4.2 Sérstakir frídagar eru:

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

2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:

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

2.1.5 Árlegur starfstími skóla

2.1.5.1 Skóladagar nemenda

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

2.2 SKÓLASTJÓRAR/AÐSTOÐARSKÓLASTJÓRAR

2.2.1 Fastlaunasamningur

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

- Forfallakennsla með þeim takmörkunum sem getið er um í bókun 11.
- Sveitarstjórn getur ákveðið að greiða skólastjóra/aðstoðarskólastjóra tímabundinn viðbótarlaun þ.e. TV-einingar samkv. fylgiskjali með kjarasamningi þessum.
- Samkomulag var gert í samstarfsnefnd 23. maí 2007 varðandi bókun 1 um að í þeim tilvikum sem það skapar skólastjóra grunnskóla aukna vinnu að húsnæði grunnskólans er nýtt til annars rekstur, svo sem tónlistarskóla eða leikskóla sbr. bókun 1 í Sí hluta kjarasamningi LN og KÍ vegna grunnskólans, skal sveitarstjórn í samráði við skólastjóra leggja mat á umfang þeirrar vinnu og greiða fyrir hana 1. október og 1. febrúar ár hvert. Miða skal við að greidd skuli yfirvinna að hámarki 18 klukkustundir í hvort sinn. Frá 1. júní 2011 skal fjárhæðin vera kr. 3.740 fyrir klst., frá 1. mars 2012 kr. 3.871 fyrir klst. og frá 1. mars 2013 kr. 3.997 fyrir klst .

2.2.2 Önnur störf

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

2.2.3 Kennslustörf

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

2.2.4 Afsláttur af kennsluskyldu stjórnenda vegna starfs- og lífaldurs

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

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

Afsláttur af kennsluskyldu tekur gildi við upphaf þess skólaárs sem stjórnandi nær 55 eða 60 ára aldri. Skólaár miðast við upphaf ráðningartíma viðkomandi stjórnanda.

2.2.5 Yfirvinna

Skólastjórar/aðstoðarskólastjórar fá greiðslur skv. sínum launaflokki fyrir töflusetta kennsluyfirvinnu upp að hámarkskenndu skv. gr. 1.2.2. Öll yfirvinna sem ekki er töflusett greiddist með kr. 3.740 fyrir klst. frá 1. júní 2011, með kr. 3.871 fyrir klst. frá 1. mars 2012 og með kr. 3.997 fyrir klst. frá 1. mars 2013.

2.3 DEILDARSTJÓRAR

2.3.1 40 stunda vinnuvika

Vinnuvika deildarstjóra í 100% stjórnunarstarfi skal vera 40 stundir.

2.3.2 Kennslustörf

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

2.3.3 Afsláttur af kennsluskyldu stjórnenda vegna starfs- og lífaldurs

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

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

Afsláttur af kennsluskyldu tekur gildi við upphaf þess skólaárs sem stjórnandi nær 55 eða 60 ára aldri. Skólaár miðast við upphaf ráðningartíma viðkomandi stjórnanda.

2.3.4 Yfirvinna

Deildarstjórar fá greiðslur skv. sínum launaflokki fyrir töflusetta kennsluyfirvinnu upp að hámarkskenndu skv. gr. 1.2.2. Öll yfirvinna sem ekki er töflusett greiddist með kr. 3.740 fyrir klst. frá 1. júní 2011, með kr. 3.871 fyrir klst. frá 1. mars 2012 og með kr. 3.997 fyrir klst. frá 1. mars 2013.

2.4 STARFSMENN SKÓLASKRIFSTOFA

2.4.1 40 stunda vinnuvika

Vinnuvika starfsmanns í fullu starfi skal vera 40 stundir.

3 MATAR- OG KAFFITÍMAR, FÆÐI OG MÖTUNEYTI

3.1 MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI

3.1.1 Matartími, tímasetning og lengd

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

3.1.2 Matartími lengdur, stytur eða felldur niður

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

3.1.3 Matartíma breytt, áhrif á dagvinnutímabil

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

3.1.4 Kaffitímar, lengd þeirra

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

3.1.5 Kaffitími lengdur, stytur eða felldur niður

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

3.2 MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU

3.2.1 Matartími í yfirvinnu

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

3.2.2 Kaffitími í yfirvinnu

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

3.3 VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM.

3.3.1 Matar- og kaffitímar sem unnir eru á yfirvinnutíma

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

3.4 FÆÐI OG MÖTUNEYTI

3.4.1 Matur á vinnustað

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

rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi stofnun. Starfsmenn skulu eiga þess kost að fá upplýsingar um efnisverð matar þegar óskað er.

3.4.2 Matur fæst ekki á vinnustað

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

3.4.3 Matur keyptur af öðrum

Ef skóli kaupir mat hjá öðrum aðila en greint er í 3.4.2 skulu starfsmenn greiða kr. 520 fyrir hverja máltíð frá og með 1. janúar 2011. Upphæðin skal síðan taka breytingum 1. janúar ár hvert í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið í vísitölu neysluverðs 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 Fæðispeningar greiddir

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

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

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

4 ORLOF

4.1 LENGÐ ORLOFS

4.1.1 Lágmarksorlof

Lágmarksorlof skal vera 192 vinnuskyldustundir miðað við fullt ársstarf. Starfsmaður, sem unnið hefur hluta af fullu starfi eða hluta úr ári, skal fá orlof 16 vinnuskyldustundir fyrir fullt mánaðarstarf. Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof, skal hann fá 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 Lenging orlofs

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

4.2 ORLOFSFÉ

4.2.1 Orlofslaun

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

4.3 ORLOFSÁRIÐ

Orlofsárið er frá 1. maí til 30. apríl.

4.4 SUMARORLOFSTÍMABIL

4.4.1 Tímabil sumarorlofs

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

4.4.2 Réttur til sumarorlofs

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

4.4.3 Lenging utan sumarorlofstíma

Sé orlof eða hluti orlofs tekið eftir að sumarorlofstímabili lýkur, skal sá hluti orlofsins lengjast um fjórðung. Sama gildir um orlof, sem tekið er fyrir sumarorlofstímabil, skv. beiðni stofnunar. Athuga þó grein 4.5 um vinnutíma og töku vetrarorlofs skólastjóra og aðstoðarskólastjóra.

4.5 UM VETRARORLOF SKÓLASTJÓRA OG AÐSTOÐARSKÓLASTJÓRA.

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

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

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

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

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

4.6 ÁKVÖRÐUN ORLOFS

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

4.7 VEIKINDI Í ORLOFI

4.7.1 Veikindi ekki hluti orlofs

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

4.8 FRESTUN ORLOFS

4.8.1 Starfsmaður frestar orlofi

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

4.8.2 Orlofi frestað að beiðni yfirmanns

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

4.9 ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR

Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

4.10 ORLOFSSJÓÐUR

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

5 FERÐIR OG GISTING

5.1 FERÐAKOSTNAÐUR SAMKVÆMT REIKNINGI

5.1.1 Ferðakostnaður vegna ferða innanlands

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

5.1.2 Ferðakostnaður, áætlaður og greiddur fyrirfram

Starfsmenn skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.

5.1.3 Ferðakostnaður, uppgjör

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

5.1.4 Dagpeningar innanlands

5.1.5 Gisti- og fæðiskostnaður, dagpeningar

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

5.2 GREIÐSLUHÁTTUR

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

5.3 AKSTUR TIL OG FRÁ VINNU

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

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

5.4 FARGJÖLD ERLENDIS

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

5.5 DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS

5.5.1 Ferðakostnaður erlendis, dagpeningar

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

5.5.2 Dagpeningar á ferðum erlendis, hvað greiða á

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

5.6 DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O.FL.

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

5.7 KOSTNAÐUR VIÐ NÁMSKEIÐ

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

5.8 KOSTNAÐUR VEGNA FERÐA MILLI STARFSSTÖÐVA

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

6 AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR

6.1 UM VINNUSTAÐI OG RÉTT STARFSMANNA

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

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

6.2 LYF OG SJÚKRAGÖGN

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

6.3 ÖRYGGISEFTIRLIT

6.3.1 Öryggisbúnaður

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

6.3.2 Öryggistrúnaðarmenn

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

6.4 SLYSAHÆTTA

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

6.5 TILKYNNINGARSKYLDA UM VINNUSLYS

6.5.1 Slysa eða eitrun á vinnustað

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

6.5.2 Tilkynning slysa

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

7 TRYGGINGAR

7.1 SLYSATRYGGINGAR

7.1.1 Sólarhringstrygging

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

7.1.2 Dánarslysabætur

Dánarslysabætur eru:

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

| | | |
|---------------------------|---------|-----|
| ▪ vegna slyss utan starfs | 831.245 | kr. |
| ▪ vegna slyss í starfi | 831.245 | kr. |

Rétthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.

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

| | | |
|---------------------------|-----------|-----|
| ▪ vegna slyss utan starfs | 2.546.294 | kr. |
| ▪ vegna slyss í starfi | 6.086.715 | kr. |

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

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

| | | |
|---------------------------|-----------|-----|
| ▪ vegna slyss utan starfs | 3.483.290 | kr. |
| ▪ vegna slyss í starfi | 9.933.212 | kr. |

Rétthafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðaraðili

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

| | | |
|---------------------------|-----------|-----|
| ▪ vegna slyss utan starfs | 831.245 | kr. |
| ▪ vegna slyss í starfi | 1.986.414 | kr. |

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

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

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

7.2 TRYGGINGARFJÁRHÆÐIR VEGNA VARANLEGRAR ÖRORKU ERU:

- vegna slyss utan starfs 6.695.850 kr.
- vegna slyss í starfi 17.665.648 kr.

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

7.3 VÍSITÖLUBINDING

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

7.4 BÆTUR Á MÓTI SKAÐABÓTUM

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

7.5 FARANGURSTRYGGING

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

7.6 PERSÓNULEGIR MUNIR

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

7.7 SLYS Á VINNUSTAÐ

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

7.8 SKAÐABÓTAKRAFA

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 VERKFÆRI OG VINNUFÖT

8.1 VERKFÆRI

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

8.2 HLÍÐARFÖT

8.2.1 Lögð til hlífðarföt

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

8.2.2 Hreinsun á fatnaði

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

9 AFLEYSINGAR

9.1 STAÐGENGLAR

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

9.2 LAUNAÐ STAÐGENGILSSTARF

9.2.1 Laun eftir flokki yfirmanns

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

9.3 GREIÐSLA VEGNA SKAMMTÍMAFORFALLA SKÓLASTJÓRA

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

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

9.4 AÐRIR STAÐGENGLAR

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

10 STARFSÞRÓUN OG SÍMENNTUN

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

10.1 STARFSÞRÓUNARSAMTÖL

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

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

10.2 STARFSÞRÓUNARÁÆTLUN OG SÍMENNTUN

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

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

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

10.3 LAUNALAUST LEYFI

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

10.4 VERKEFNA- OG NÁMSSTYRKJASJÓÐUR FG OG SÍ

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

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

11 SAMSTARFSNEFND

11.1 SAMSTARFSNEFND

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

12 LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD, IÐGJALDAGREIÐSLUR

12.1 LAUNASEÐILL OG FÉLAGSGJÖLD

12.1.1 Launaseðill

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

12.1.2 Félagsgjöld

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

12.1.3 Lífeyrissjóður

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

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

12.1.4 Sjúkrasjóður KÍ

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

12.1.5 VIRK Starfsendurhæfingarsjóður

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

13 RÉTTINDI Í FÆÐINGARORLOFI OG VEIKINDUM

13.1 UM TILHÖGUN FÆÐINGARORLOFS

13.1.1 Gildissvið

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

13.1.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

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

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

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

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

13.2 RÉTTUR STARFSMANNNS VEGNA VEIKINDA OG SLYSA

13.2.1 Tilkygningar, vottorð og útlagður kostnaður

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

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

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

13.2.1.4 Skylt er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lögmæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greidd af vinnuveitanda.

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

13.2.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 13.2.2.8 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 13.2.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.
- 13.2.2.9 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 13.2.2.7 frá upphafi fjarvistanna.
- 13.2.2.10 Ef starfsmaður að læknisráði og með leyfi forstöðumanns vinnur skert starf vegna slyss eða veikinda, skal miða greiðslu veikindalauna fyrir dagvinnu við það starfshlutfall sem vantar á að hann sinni fullu starfi.

13.2.3 Starfshæfnisvottorð

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

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

- 13.2.4.1 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slysa svo mánuðum skiptir á hverju ári um fimm ára tímabil og ekki er skýlaust vottað samkvæmt ákvæðum gr. 13.2.3.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 13.2.4.2 Þegar starfsmaður hefur verið samfelt frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er hann átti rétt á að halda launum í fjarveru sinni skv. gr. 13.2.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 13.2.4.3 Ekki skulu framangreind ákvæði um veikinda- og slysaforföll vera því til fyrirstöðu að starfsmaður láti af störfum er hann óskar þess ef hann er samkvæmt læknisvottorði orðinn varanlega ófær um að gegna starfi vegna vanheilsu. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

13.2.5 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns

- 13.2.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 13.2.4.1-13.2.4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 13.2.2.6 í 3 mánuði.
- 13.2.5.2 Sama gildir um greiðslu vegna látins starfsmanns ef hinn látni var í hjúskap, staðfestri samvist, skráðri sambúð eða sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar í merkingu 44. gr. almannatryggingalaga nr. 117/1993.
- 13.2.5.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 13.2.4.1-13.2.4.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 13.2.5.1 -13.2.5.2 koma til álita. Þetta á þó ekki við ef launagreiðslum hefur áður lokið, t.d. vegna þess að réttur til launa í veikindum skv. gr. 13.2.2.1-13.2.2.10 var tæmdur.

13.2.6 Skráning veikindadaga

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

13.2.7 Veikindi og slysaföröll í fæðingarorlofi

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

13.2.8 Veikindi barna yngri en 13 ára

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

13.2.9 Samráðsnefnd

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

13.2.10 Ákvæði til bráðabirgða

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

14 RÉTTINDI OG SKYLDUR STARFSMANNA OG LÍFEYRISSJÓÐSAÐILD

Nýr kafli í kjarasamningnum

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

14.1 UM AUGLÝSINGU STARFA

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

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

Í starfsauglýsingu skal að lágmarki tilgreina:

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

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

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

14.2 RÁÐNING STARFSMANNA

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

Kennarar og skólastjórnendur skulu almennt ráðnir til starfa ótímabundið með gagnkvæmum uppsagnarfresti. Reynslutími er fjórir mánuðir. Heimilt er þó í undantekningartilvikum að semja í ráðningarsamningi um allt að 5 mánaða reynslutíma. Við sérstakar aðstæður er heimilt að ráða starfsmann til starfa tímabundið og er unnt að taka fram í ráðningarsamningi að segja 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 samfellt lengur en í 2 ár nema verklok séu fyrirfram ákveðin.

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

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

14.3 RÁÐNINGARSAMNINGAR

Skriflegur ráðningarsamningur skal gerður við starfsmann við upphaf ráðningar.

14.4 FYRIRFRAMGREIDD LAUN

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

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

14.5 VINNUTÍMI

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

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

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

Fyrirkomulag vinnutíma stjórnenda grunnskóla er dagvinna. Skipulag vinnutíma stjórnenda með kennsluskyldu ræðst af sérstökum vinnuskýrslum sem gerðar eru fyrir upphaf hvers skólaárs.

14.6 BREYTINGAR Á STÖRFUM

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

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

14.7 ÖNNUR STÖRF STARFSMANNA

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

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

14.8 ÁMINNING

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

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

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

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

14.9 UPPSÖGN OG FRÁVIKNING

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

Þegar starfsmaður er ráðinn ótímabundið skal uppsagnarfrestur vera 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 samfelld starf hjá skóla/skólum sveitarfélags, er uppsagnarfrestur 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara.

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

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

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

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

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

14.10 STARFSLOK VEGNA ALDURS

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

14.11 SKYLDUR STARFSMANNA

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

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

14.11.1 Vinnuskylda

Skylt er starfsmanni að hlýða lögmætum fyrirskipunum yfirmanna um starf sitt.

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

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

14.11.2 Þagnarskylda

Hverjum starfsmanni er skylt að gæta þagmælsku um atriði, er hann fær vitneskju um í starfi sínu og leynt skulu fara samkvæmt lögum, lögmætum

fyrirmælum yfirmanns eða eðli málsins. Þagnarskyldan helst, þótt látið sé af starfi.

14.11.3 Gjafir

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

Vanhæfi

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

14.12 BIÐLAUN

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

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

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

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

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

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

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

14.13 STARFSLOK STARFSMANNA MEÐ SKIPUNARBRÉF

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

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

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

15 GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR

15.1 SAMNINGSFORSENDUR

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

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

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

15.2 GILDISTÍMI

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

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

Reykjavík, 29.maí 2011.

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

F.h. Skólastjórafélags Íslands með
fyrirvara um samþykki félagsmanna

BÓKANIR OG VIÐAUKAR

BÓKANIR MEÐ KJARASAMNINGI AÐILA 2011.

Bókun 1 [2011]

Verkefna- og námsstyrkjasjóður FG og SÍ (gr. 10.4)

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

Bókun 2 [2011]

Framtíðarsýn í skólamálum

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

Í því skyni munu aðilar skipa starfshóp með fulltrúum beggja aðila til að halda áfram þeirri vinnu sem lagður var grundvöllur að með vinnu starfshóps sem mótaði sameiginlega framtíðarsýn í skólamálum til ársins 2020. Starfshópurinn mun m.a. fjalla um hlutverk skólastjórnenda, innihald starfs þeirra og breytingar á störfum auk þróunar skólastarfs almennt svo sem innleiðingar skóla án aðgreiningar.

Bókun 3 [2011]

Samrekstur og sameiningar skóla

Aðilar eru sammála um að stofna starfshóp með fulltrúum Sambands íslenskra sveitarfélaga, Reykjavíkurborgar, SÍ, FSL og FT/FÍH sem skoði þróun samreksturs og sameiningar skóla m.a. með tilliti til hlutverks og stjórnunarlegrar ábyrgðar stjórnenda. Ennfremur hvernig hefur tekist til við innleiðingu stefnu um samþættingu og samruna, bæði þegar um er að ræða tvo eða fleiri skóla á sama skólastigi eða sameinaða leik-,grunn og/eða tónlistarskóla.

Í kjölfarið verður samkomulag um laun stjórnenda í samreknum skólum frá 20. ágúst 2009 tekið til endurskoðunar í samræmi 5. grein samkomulagsins.

Bókun 4 [2011]

Endurskoðun á mati á viðbótarmenntun

Aðilar eru sammála um að á samningstímanum verði mat á viðbótarmenntun skv. gr. 1.4.6 endurskoðað.

Bókun 5 [2011]

Gerð leiðbeininga um áminningar, uppsagnir og frávikningar

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

ELDRI BÓKANIR

BÓKUN XII [2004]

ÚR KJARASAMNINGI 2001 (ENDURSKOÐUÐ 2004)

Snúi skólastjórnendur aftur til kennslustarfa verður eftirfarandi lagt til grundvallar:

- eftir 10 ár sem skólastjóri, aðstoðarskólastjóri eða deildarstjóri raðist viðkomandi einum launaflokki ofar en ella sem kennari.
- eftir 20 ár sem skólastjóri, aðstoðarskólastjóri eða deildarstjóri raðist viðkomandi þremur launaflokkum ofar en ella sem kennari.

BÓKUN IV [1997]

UM RÉTT FÉLAGSMANNA KÍ Á SKÓLASKRIFSTOFUM

TIL AÐ SÆKJA UM NÁMSLEYFI

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

FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR SKÓLASTJÓRA

- Launatafla I, gildistími: 1. júní 2011 – 29. febrúar 2012.
 Launatafla II, gildistími: 1. mars 2012 – 28. febrúar 2013.
 Launatafla III, gildistími: 1. mars 2013 – 31. mars 2014.

| Skólastjórar frá 1. júní 2011 | | | | | | | | | | | |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------------|
| Stiga- dálkur | Að 51 | Að 76 | Frá 76 | Frá 126 | Frá 201 | Frá 301 | Frá 426 | Frá 576 | Frá 726 | Frá 901 | Yfir 1000 |
| Launa- flokkur | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 463 | 392.801 | 403.528 | 414.575 | 425.955 | 437.675 | 449.747 | 462.182 | 474.991 | 488.181 | 501.769 | 515.764 |
| 464 | 403.528 | 414.575 | 425.955 | 437.676 | 449.747 | 462.182 | 474.990 | 488.182 | 501.769 | 515.764 | 530.179 |
| 465 | 414.575 | 425.955 | 437.676 | 449.748 | 462.182 | 474.990 | 488.181 | 501.770 | 515.764 | 530.179 | 545.026 |
| 466 | 425.955 | 437.676 | 449.748 | 462.183 | 474.990 | 488.181 | 501.769 | 515.765 | 530.179 | 545.026 | 560.320 |
| 467 | 437.676 | 449.748 | 462.183 | 474.991 | 488.181 | 501.769 | 515.764 | 530.180 | 545.026 | 560.320 | 576.072 |
| 468 | 449.748 | 462.183 | 474.991 | 488.182 | 501.769 | 515.764 | 530.179 | 545.027 | 560.320 | 576.072 | 592.295 |
| 469 | 462.183 | 474.991 | 488.182 | 501.770 | 515.764 | 530.179 | 545.026 | 560.321 | 576.072 | 592.295 | 609.007 |
| 470 | 474.991 | 488.182 | 501.770 | 515.765 | 530.179 | 545.026 | 560.320 | 576.073 | 592.295 | 609.007 | 626.219 |
| 471 | 488.182 | 501.770 | 515.765 | 530.180 | 545.026 | 560.320 | 576.072 | 592.296 | 609.007 | 626.219 | 643.948 |
| 472 | 501.770 | 515.765 | 530.180 | 545.027 | 560.320 | 576.072 | 592.295 | 609.008 | 626.219 | 643.948 | 662.209 |
| 473 | 515.765 | 530.180 | 545.027 | 560.321 | 576.072 | 592.295 | 609.007 | 626.220 | 643.948 | 662.209 | 681.017 |
| 474 | 530.180 | 545.027 | 560.321 | 576.073 | 592.295 | 609.007 | 626.219 | 643.949 | 662.209 | 681.017 | 700.390 |
| 475 | 545.027 | 560.321 | 576.073 | 592.296 | 609.007 | 626.219 | 643.948 | 662.210 | 681.017 | 700.390 | 720.345 |
| 476 | 560.321 | 576.073 | 592.296 | 609.008 | 626.219 | 643.948 | 662.209 | 681.018 | 700.390 | 720.345 | 740.897 |
| 477 | 576.073 | 592.296 | 609.008 | 626.220 | 643.948 | 662.209 | 681.017 | 700.391 | 720.345 | 740.897 | 762.066 |
| 478 | 592.296 | 609.008 | 626.220 | 643.949 | 662.209 | 681.017 | 700.390 | 720.346 | 740.897 | 762.066 | 783.870 |
| 479 | 609.008 | 626.220 | 643.949 | 662.210 | 681.017 | 700.390 | 720.345 | 740.898 | 762.066 | 783.870 | 806.329 |
| 480 | 626.220 | 643.949 | 662.210 | 681.018 | 700.390 | 720.345 | 740.897 | 762.068 | 783.870 | 806.329 | 829.461 |
| Nem. fjöldi | <33 | Að 50 | Frá 51 | Frá 84 | Frá 134 | Frá 201 | Frá 284 | Frá 384 | Frá 484 | Frá 601 | Yfir 668 |

| Skólástjórar frá 1. mars 2012 | | | | | | | | | | | |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|
| Stiga- dálkur | Að 51 | Að 76 | Frá 76 | Frá 126 | Frá 201 | Frá 301 | Frá 426 | Frá 576 | Frá 726 | Frá 901 | Yfir 1000 |
| Launa- flokkur | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 463 | 406.549 | 417.651 | 429.085 | 440.863 | 452.994 | 465.488 | 478.358 | 491.616 | 505.267 | 519.331 | 533.816 |
| 464 | 417.651 | 429.085 | 440.863 | 452.995 | 465.488 | 478.358 | 491.615 | 505.268 | 519.331 | 533.816 | 548.735 |
| 465 | 429.085 | 440.863 | 452.995 | 465.489 | 478.358 | 491.615 | 505.267 | 519.332 | 533.816 | 548.735 | 564.102 |
| 466 | 440.863 | 452.995 | 465.489 | 478.359 | 491.615 | 505.267 | 519.331 | 533.817 | 548.735 | 564.102 | 579.931 |
| 467 | 452.995 | 465.489 | 478.359 | 491.616 | 505.267 | 519.331 | 533.816 | 548.736 | 564.102 | 579.931 | 596.235 |
| 468 | 465.489 | 478.359 | 491.616 | 505.268 | 519.331 | 533.816 | 548.735 | 564.103 | 579.931 | 596.235 | 613.025 |
| 469 | 478.359 | 491.616 | 505.268 | 519.332 | 533.816 | 548.735 | 564.102 | 579.932 | 596.235 | 613.025 | 630.322 |
| 470 | 491.616 | 505.268 | 519.332 | 533.817 | 548.735 | 564.102 | 579.931 | 596.236 | 613.025 | 630.322 | 648.137 |
| 471 | 505.268 | 519.332 | 533.817 | 548.736 | 564.102 | 579.931 | 596.235 | 613.026 | 630.322 | 648.137 | 666.486 |
| 472 | 519.332 | 533.817 | 548.736 | 564.103 | 579.931 | 596.235 | 613.025 | 630.323 | 648.137 | 666.486 | 685.386 |
| 473 | 533.817 | 548.736 | 564.103 | 579.932 | 596.235 | 613.025 | 630.322 | 648.138 | 666.486 | 685.386 | 704.853 |
| 474 | 548.736 | 564.103 | 579.932 | 596.236 | 613.025 | 630.322 | 648.137 | 666.487 | 685.386 | 704.853 | 724.904 |
| 475 | 564.103 | 579.932 | 596.236 | 613.026 | 630.322 | 648.137 | 666.486 | 685.387 | 704.853 | 724.904 | 745.557 |
| 476 | 579.932 | 596.236 | 613.026 | 630.323 | 648.137 | 666.486 | 685.386 | 704.854 | 724.904 | 745.557 | 766.828 |
| 477 | 596.236 | 613.026 | 630.323 | 648.138 | 666.486 | 685.386 | 704.853 | 724.905 | 745.557 | 766.828 | 788.738 |
| 478 | 613.026 | 630.323 | 648.138 | 666.487 | 685.386 | 704.853 | 724.904 | 745.558 | 766.828 | 788.738 | 811.305 |
| 479 | 630.323 | 648.138 | 666.487 | 685.387 | 704.853 | 724.904 | 745.557 | 766.829 | 788.738 | 811.305 | 834.551 |
| 480 | 648.138 | 666.487 | 685.387 | 704.854 | 724.904 | 745.557 | 766.828 | 788.740 | 811.305 | 834.551 | 858.492 |
| Nem. fjöldi | <33 | Að 50 | Frá 51 | Frá 84 | Frá 134 | Frá 201 | Frá 284 | Frá 384 | Frá 484 | Frá 601 | Yfir 668 |

| SKÓLASTJÓRAR | | | | | | | | | | | |
|-------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|
| frá 1. mars 2013 | | | | | | | | | | | |
| Stiga- dálkur | Að 51 | Að 76 | Frá 76 | Frá 126 | Frá 201 | Frá 301 | Frá 426 | Frá 576 | Frá 726 | Frá 901 | Yfir 1000 |
| Launa- flokkur | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 463 | 419.762 | 431.225 | 443.030 | 455.191 | 467.716 | 480.616 | 493.905 | 507.594 | 521.688 | 536.209 | 551.165 |
| 464 | 431.225 | 443.030 | 455.191 | 467.717 | 480.616 | 493.905 | 507.592 | 521.689 | 536.209 | 551.165 | 566.569 |
| 465 | 443.030 | 455.191 | 467.717 | 480.617 | 493.905 | 507.592 | 521.688 | 536.210 | 551.165 | 566.569 | 582.435 |
| 466 | 455.191 | 467.717 | 480.617 | 493.906 | 507.592 | 521.688 | 536.209 | 551.166 | 566.569 | 582.435 | 598.779 |
| 467 | 467.717 | 480.617 | 493.906 | 507.594 | 521.688 | 536.209 | 551.165 | 566.570 | 582.435 | 598.779 | 615.613 |
| 468 | 480.617 | 493.906 | 507.594 | 521.689 | 536.209 | 551.165 | 566.569 | 582.436 | 598.779 | 615.613 | 632.948 |
| 469 | 493.906 | 507.594 | 521.689 | 536.210 | 551.165 | 566.569 | 582.435 | 598.780 | 615.613 | 632.948 | 650.807 |
| 470 | 507.594 | 521.689 | 536.210 | 551.166 | 566.569 | 582.435 | 598.779 | 615.614 | 632.948 | 650.807 | 669.201 |
| 471 | 521.689 | 536.210 | 551.166 | 566.570 | 582.435 | 598.779 | 615.613 | 632.949 | 650.807 | 669.201 | 688.147 |
| 472 | 536.210 | 551.166 | 566.570 | 582.436 | 598.779 | 615.613 | 632.948 | 650.808 | 669.201 | 688.147 | 707.661 |
| 473 | 551.166 | 566.570 | 582.436 | 598.780 | 615.613 | 632.948 | 650.807 | 669.202 | 688.147 | 707.661 | 727.761 |
| 474 | 566.570 | 582.436 | 598.780 | 615.614 | 632.948 | 650.807 | 669.201 | 688.148 | 707.661 | 727.761 | 748.463 |
| 475 | 582.436 | 598.780 | 615.614 | 632.949 | 650.807 | 669.201 | 688.147 | 707.662 | 727.761 | 748.463 | 769.788 |
| 476 | 598.780 | 615.614 | 632.949 | 650.808 | 669.201 | 688.147 | 707.661 | 727.762 | 748.463 | 769.788 | 791.750 |
| 477 | 615.614 | 632.949 | 650.808 | 669.202 | 688.147 | 707.661 | 727.761 | 748.464 | 769.788 | 791.750 | 814.372 |
| 478 | 632.949 | 650.808 | 669.202 | 688.148 | 707.661 | 727.761 | 748.463 | 769.789 | 791.750 | 814.372 | 837.672 |
| 479 | 650.808 | 669.202 | 688.148 | 707.662 | 727.761 | 748.463 | 769.788 | 791.751 | 814.372 | 837.672 | 861.674 |
| 480 | 669.202 | 688.148 | 707.662 | 727.762 | 748.463 | 769.788 | 791.750 | 814.374 | 837.672 | 861.674 | 886.393 |
| Nem. fjöldi | <33 | Að 50 | Frá 51 | Frá 84 | Frá 134 | Frá 201 | Frá 284 | Frá 384 | Frá 484 | Frá 601 | Yfir 668 |

FYLGISKJAL 2: LAUNATÖFLUR AÐSTOÐARSKÓLASTJÓRA OG DEILDARSTJÓRA

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

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

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

| Aðstoðarskólastjórar og deildarstjórar frá 1. júní 2011 | | | | | | | | | | |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|
| Stigadálkur | Að 76 | Frá 76 | Frá 126 | Frá 201 | Frá 301 | Frá 426 | Frá 576 | Frá 726 | Frá 901 | Yfir 1000 |
| Launa- flokkur | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 411 | 338.673 | 344.741 | 350.931 | 357.244 | 363.683 | 370.252 | 376.951 | 383.785 | 390.756 | 397.866 |
| 412 | 347.775 | 354.025 | 360.401 | 366.903 | 373.536 | 380.302 | 387.202 | 394.241 | 401.421 | 408.743 |
| 413 | 357.150 | 363.588 | 370.154 | 376.852 | 383.684 | 390.653 | 397.761 | 405.010 | 412.406 | 419.948 |
| 414 | 366.807 | 373.438 | 380.201 | 387.100 | 394.137 | 401.315 | 408.635 | 416.102 | 423.720 | 431.489 |
| 415 | 376.753 | 383.583 | 390.550 | 397.655 | 404.903 | 412.296 | 419.837 | 427.528 | 435.373 | 443.375 |
| 416 | 386.998 | 394.033 | 401.208 | 408.527 | 415.992 | 423.606 | 431.374 | 439.296 | 447.376 | 455.619 |
| 417 | 397.550 | 404.795 | 412.187 | 419.725 | 427.415 | 435.257 | 443.257 | 451.417 | 459.740 | 468.229 |
| 418 | 408.418 | 415.881 | 423.494 | 431.258 | 439.179 | 447.258 | 455.496 | 463.902 | 472.475 | 481.219 |
| 419 | 419.614 | 427.300 | 435.142 | 443.139 | 451.296 | 459.616 | 468.104 | 476.760 | 485.590 | 494.597 |
| 420 | 431.144 | 439.061 | 447.138 | 455.374 | 463.777 | 472.347 | 481.089 | 490.005 | 499.101 | 508.377 |
| 421 | 443.020 | 451.175 | 459.493 | 467.978 | 476.633 | 485.460 | 494.464 | 503.648 | 513.015 | 522.571 |
| 422 | 455.253 | 463.653 | 472.220 | 480.959 | 489.874 | 498.966 | 508.240 | 517.699 | 527.349 | 537.190 |
| 423 | 467.853 | 476.505 | 485.330 | 494.331 | 503.512 | 512.877 | 522.429 | 532.172 | 542.110 | 552.248 |
| 424 | 480.830 | 489.741 | 498.831 | 508.103 | 517.560 | 527.206 | 537.044 | 547.080 | 557.316 | 567.757 |
| 425 | 494.197 | 503.376 | 512.738 | 522.288 | 532.028 | 541.963 | 552.098 | 562.435 | 572.978 | 583.732 |
| 426 | 507.965 | 517.420 | 527.063 | 536.899 | 546.931 | 557.165 | 567.603 | 578.250 | 589.109 | 600.186 |
| 427 | 522.147 | 531.885 | 541.816 | 551.947 | 562.282 | 572.821 | 583.573 | 594.539 | 605.725 | 617.134 |
| 428 | 536.753 | 546.783 | 557.013 | 567.448 | 578.092 | 588.949 | 600.022 | 611.318 | 622.838 | 634.591 |
| Nem.fjöldi | Að 50 | Frá 51 | Frá 84 | Frá 134 | Frá 201 | Frá 284 | Frá 384 | Frá 484 | Frá 601 | Yfir 668 |

Aðstoðarskólastjórar og deildarstjórar frá 1. mars 2012

| Stigadálkur Launa- flokkur | Að 76 1 | Frá 76 2 | Frá 126 3 | Frá 201 4 | Frá 301 5 | Frá 426 6 | Frá 576 7 | Frá726 8 | Frá 901 9 | Yfir 1000 10 |
|----------------------------------|------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|--------------|-----------------|
| 411 | 350.527 | 356.807 | 363.214 | 369.748 | 376.412 | 383.211 | 390.144 | 397.217 | 404.432 | 411.791 |
| 412 | 359.947 | 366.416 | 373.015 | 379.745 | 386.610 | 393.613 | 400.754 | 408.039 | 415.471 | 423.049 |
| 413 | 369.650 | 376.314 | 383.109 | 390.042 | 397.113 | 404.326 | 411.683 | 419.185 | 426.840 | 434.646 |
| 414 | 379.645 | 386.508 | 393.508 | 400.649 | 407.932 | 415.361 | 422.937 | 430.666 | 438.550 | 446.591 |
| 415 | 389.939 | 397.008 | 404.219 | 411.573 | 419.075 | 426.726 | 434.531 | 442.491 | 450.611 | 458.893 |
| 416 | 400.543 | 407.824 | 415.250 | 422.825 | 430.552 | 438.432 | 446.472 | 454.671 | 463.034 | 471.566 |
| 417 | 411.464 | 418.963 | 426.614 | 434.415 | 442.375 | 450.491 | 458.771 | 467.217 | 475.831 | 484.617 |
| 418 | 422.713 | 430.437 | 438.316 | 446.352 | 454.550 | 462.912 | 471.438 | 480.139 | 489.012 | 498.062 |
| 419 | 434.300 | 442.256 | 450.372 | 458.649 | 467.091 | 475.703 | 484.488 | 493.447 | 502.586 | 511.908 |
| 420 | 446.234 | 454.428 | 462.788 | 471.312 | 480.009 | 488.879 | 497.927 | 507.155 | 516.570 | 526.170 |
| 421 | 458.526 | 466.966 | 475.575 | 484.357 | 493.315 | 502.451 | 511.770 | 521.276 | 530.971 | 540.861 |
| 422 | 471.187 | 479.881 | 488.748 | 497.793 | 507.020 | 516.430 | 526.028 | 535.818 | 545.806 | 555.992 |
| 423 | 484.228 | 493.183 | 502.317 | 511.633 | 521.135 | 530.828 | 540.714 | 550.798 | 561.084 | 571.577 |
| 424 | 497.659 | 506.882 | 516.290 | 525.887 | 535.675 | 545.658 | 555.841 | 566.228 | 576.822 | 587.628 |
| 425 | 511.494 | 520.994 | 530.684 | 540.568 | 550.649 | 560.932 | 571.421 | 582.120 | 593.032 | 604.163 |
| 426 | 525.744 | 535.530 | 545.510 | 555.690 | 566.074 | 576.666 | 587.469 | 598.489 | 609.728 | 621.193 |
| 427 | 540.422 | 550.501 | 560.780 | 571.265 | 581.962 | 592.870 | 603.998 | 615.348 | 626.925 | 638.734 |
| 428 | 555.539 | 565.920 | 576.508 | 587.309 | 598.325 | 609.562 | 621.023 | 632.714 | 644.637 | 656.802 |
| Nem.fjöldi | Að 50 | Frá 51 | Frá 84 | Frá 134 | Frá 201 | Frá 284 | Frá 384 | Frá 484 | Frá 601 | Yfir 668 |

Aðstoðarskólastjórar og deildarstjórar frá 1. mars 2013

| Stigadálkur Launa- flokkur | Að 76 1 | Frá 76 2 | Frá 126 3 | Frá 201 4 | Frá 301 5 | Frá 426 6 | Frá 576 7 | Frá726 8 | Frá 901 9 | Yfir 1000 10 |
|----------------------------------|------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|--------------|-----------------|
| 411 | 361.919 | 368.403 | 375.018 | 381.765 | 388.645 | 395.665 | 402.824 | 410.127 | 417.576 | 425.174 |
| 412 | 371.645 | 378.325 | 385.138 | 392.087 | 399.175 | 406.405 | 413.779 | 421.300 | 428.974 | 436.798 |
| 413 | 381.664 | 388.544 | 395.560 | 402.718 | 410.019 | 417.467 | 425.063 | 432.809 | 440.712 | 448.772 |
| 414 | 391.983 | 399.070 | 406.297 | 413.670 | 421.190 | 428.860 | 436.682 | 444.663 | 452.803 | 461.105 |
| 415 | 402.612 | 409.911 | 417.356 | 424.949 | 432.695 | 440.595 | 448.653 | 456.872 | 465.256 | 473.807 |
| 416 | 413.561 | 421.078 | 428.746 | 436.567 | 444.545 | 452.681 | 460.982 | 469.448 | 478.083 | 486.892 |
| 417 | 424.837 | 432.579 | 440.479 | 448.533 | 456.752 | 465.132 | 473.681 | 482.402 | 491.296 | 500.367 |
| 418 | 436.451 | 444.426 | 452.561 | 460.858 | 469.323 | 477.957 | 486.760 | 495.744 | 504.905 | 514.249 |
| 419 | 448.415 | 456.629 | 465.009 | 473.555 | 482.271 | 491.163 | 500.234 | 509.484 | 518.920 | 528.545 |
| 420 | 460.737 | 469.197 | 477.829 | 486.630 | 495.609 | 504.768 | 514.110 | 523.638 | 533.359 | 543.271 |
| 421 | 473.428 | 482.142 | 491.031 | 500.099 | 509.348 | 518.781 | 528.403 | 538.217 | 548.228 | 558.439 |
| 422 | 486.501 | 495.477 | 504.632 | 513.971 | 523.498 | 533.214 | 543.124 | 553.232 | 563.545 | 574.062 |
| 423 | 499.965 | 509.211 | 518.642 | 528.261 | 538.072 | 548.080 | 558.287 | 568.699 | 579.319 | 590.153 |
| 424 | 513.833 | 523.356 | 533.069 | 542.978 | 553.084 | 563.392 | 573.906 | 584.630 | 595.569 | 606.726 |
| 425 | 528.118 | 537.926 | 547.931 | 558.136 | 568.545 | 579.162 | 589.992 | 601.039 | 612.306 | 623.798 |
| 426 | 542.831 | 552.935 | 563.239 | 573.750 | 584.471 | 595.408 | 606.562 | 617.940 | 629.544 | 641.382 |
| 427 | 557.986 | 568.392 | 579.005 | 589.831 | 600.876 | 612.138 | 623.628 | 635.347 | 647.300 | 659.493 |
| 428 | 573.594 | 584.312 | 595.245 | 606.397 | 617.771 | 629.373 | 641.206 | 653.277 | 665.588 | 678.148 |
| Nem.fjöldi | Að 50 | Frá 51 | Frá 84 | Frá 134 | Frá 201 | Frá 284 | Frá 384 | Frá 484 | Frá 601 | Yfir 668 |

FYLGISKJAL 3: LAUNATÖFLUR KENNSLURÁÐGJAFNA OG SÉRKENNSLUFULLTRÚA

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

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

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

| Launatafla kennsluráðgjafa og sérkennslufulltrúa frá 1. júní 2011 | | | |
|--|-----------|------------|------------|
| | 1 | 2 | 3 |
| Lfl. | Að 34 ára | Frá 35 ára | Frá 40 ára |
| 358 | 378.764 | 390.786 | 403.230 |
| 359 | 388.812 | 401.185 | 413.992 |
| 360 | 399.152 | 411.889 | 425.070 |
| 361 | 409.796 | 422.904 | 436.472 |
| 362 | 420.751 | 434.243 | 448.206 |
| 363 | 432.027 | 445.913 | 460.286 |
| 364 | 443.631 | 457.924 | 472.717 |
| 365 | 455.576 | 470.286 | 485.512 |
| 366 | 467.869 | 483.010 | 498.682 |
| 367 | 480.523 | 496.107 | 512.237 |
| 368 | 494.327 | 510.368 | 526.969 |
| 369 | 508.537 | 525.046 | 542.133 |
| 370 | 523.161 | 540.153 | 557.740 |
| 371 | 538.213 | 555.701 | 573.803 |
| 372 | 553.705 | 571.706 | 590.336 |

| Launatafla kennsluráðgjafa og sérkennslufulltrúa frá 1. mars 2012 | | | |
|--|-----------|------------|------------|
| | 1 | 2 | 3 |
| Lfl. | Að 34 ára | Frá 35 ára | Frá 40 ára |
| 358 | 392.021 | 404.464 | 417.343 |
| 359 | 402.420 | 415.226 | 428.482 |
| 360 | 413.122 | 426.305 | 439.947 |
| 361 | 424.139 | 437.706 | 451.749 |
| 362 | 435.477 | 449.442 | 463.893 |
| 363 | 447.148 | 461.520 | 476.396 |
| 364 | 459.158 | 473.951 | 489.262 |
| 365 | 471.521 | 486.746 | 502.505 |
| 366 | 484.244 | 499.915 | 516.136 |
| 367 | 497.341 | 513.471 | 530.165 |
| 368 | 511.628 | 528.231 | 545.413 |
| 369 | 526.336 | 543.423 | 561.108 |
| 370 | 541.472 | 559.058 | 577.261 |
| 371 | 557.050 | 575.151 | 593.886 |
| 372 | 573.085 | 591.716 | 610.998 |

| Launatafla kennsluráðgjafa og sérkennslufulltrúa frá 1. mars 2013 | | | |
|--|-----------|------------|------------|
| | 1 | 2 | 3 |
| Lfl. | Að 34 ára | Frá 35 ára | Frá 40 ára |
| 358 | 404.762 | 417.609 | 430.907 |
| 359 | 415.499 | 428.721 | 442.408 |
| 360 | 426.548 | 440.160 | 454.245 |
| 361 | 437.924 | 451.931 | 466.431 |
| 362 | 449.630 | 464.049 | 478.970 |
| 363 | 461.680 | 476.519 | 491.879 |
| 364 | 474.081 | 489.354 | 505.163 |
| 365 | 486.845 | 502.565 | 518.836 |
| 366 | 499.982 | 516.162 | 532.910 |
| 367 | 513.505 | 530.159 | 547.395 |
| 368 | 528.256 | 545.399 | 563.139 |
| 369 | 543.442 | 561.084 | 579.344 |
| 370 | 559.070 | 577.227 | 596.022 |
| 371 | 575.154 | 593.843 | 613.187 |
| 372 | 591.710 | 610.947 | 630.855 |

FYLGISKJAL 4: UM RÖÐUN VEGNA ELÐRA FYRIRKOMULAGS**Heimavist, röðun (áður bókun II frá 2004)**

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

1. Fyrir færri en 10 nemendur greiðist aukapóknun fyrir hvern nemanda, er sé 10% af mismun þess launaflokks, sem hann er í og hins næsta fyrir ofan.
2. Fyrir 10-29 nemendur hækki skólastjóri um 1 launaflokk og fái aukapóknun fyrir hvern nemanda umfram 10, er sé 5% af mismun þess launaflokks, sem hann hefur þá og hins næsta fyrir ofan.
3. Fyrir 30-59 nemendur hækki skólastjóri um 2 launaflokka og fái aukapóknun fyrir hvern nemanda umfram 30, er sé 3,5% af mismun þess launaflokks, sem hann hefur þá og hins næsta fyrir ofan.
4. Fyrir 60-99 nemendur hækki skólastjóri um 3 launaflokka og fái aukapóknun fyrir hvern nemanda umfram 60, er sé 2,5% af mismun þess launaflokks, sem hann hefur þá og hins næsta fyrir ofan.
5. Fyrir 100 nemendur eða fleiri hækki skólastjóri um 4 launaflokka og fái aukapóknun fyrir hvern nemanda umfram 100, er sé 1% af mismun þess launaflokks, sem hann hefur þá og hins næsta fyrir ofan.

Fækkun nemenda í heimavist, röðun

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

Greinin gildir jafnframt um aðstoðarskólastjóra.

Röðun skólastjóra sérskóla (áður bókun III frá 2004)

Röðun skólastjóra sérskóla hefur verið með eftirfarandi hætti:

Skólastjórar sérskóla raðast skv. eftirfarandi miðað við kjarasamning 1. janúar 2001 til og með 31. mars 2004:

| | | |
|------------------------------|-----------|------------|
| Skólastjóri Öskjuhlíðarskóla | Lfl. 467 | 11. dálkur |
| Skólastjóri Safamýrarskóla | Lfl. 464 | 6. dálkur |
| Skólastjóri Vesturhlíðaskóla | Lfl. 464, | 6. dálkur |
| Skólastjóri Einholtsskóla | Lfl. 463, | 6. dálkur |
| Skólastjóri Dalbrautarskóla | Lfl. 463, | 5. Dálkur |

Skólastjórar sérskóla raðast skv. eftirfarandi miðað við kjarasamning 1. ágúst 2005 til 31. desember 2007:

| | | |
|------------------------------|-----------|------------|
| Skólastjóri Öskjuhlíðarskóla | Lfl. 469 | 11. dálkur |
| Skólastjóri Safamýrarskóla | Lfl. 467 | 6. dálkur |
| Skólastjóri Brúarskóla | Lfl. 468, | 8. dálkur |

Skólastjórar sérskóla raðast skv. eftirfarandi miðað við kjarasamning 1. júní 2008 til 31. maí 2009:

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

FYLGISKJAL 5: 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 lágmarkshvíldartíma starfsmanns, árlegt orlof, hlé, hámarksvinnutíma á viku auk tiltekinna þátta í tengslum við nætur- og vaktavinnu og vinnumynstur.

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

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

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

2. gr. Skilgreiningar**2.1 Vinnutími**

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

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

2.2 Hvíldartími:

Tími sem ekki telst til vinnutíma.

2.3 Næturvinnutími:

Tímabilið frá kl. 23:00 til kl. 6:00.

2.4 Næturvinnustarfsmaður:

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

2.5 Vaktavinna

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

2.6 Vaktavinnustarfsmaður

Starfsmaður sem vinnur vaktavinnu.

3. gr. Daglegur hvíldartími

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

4. gr. Hlé

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

5. gr. Vikulegur hvíldartími

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

6. gr. Vikulegur hámarksvinnutími

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

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

7. gr. Árlegt orlof

Orlof ákvarðast af lögum um orlof og ákvæðum kjarasamninga.

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

8. gr. Lengd næturvinnutíma

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

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

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

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

9. gr. Heilbrigðismat

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

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

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

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

10. gr. Vernd næturvinnustarfsmanna

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

11. gr. Tilkynning um reglubundna ráðningu næturvinnustarfsmanna

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

12. gr. Vinnumynstur

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

13. gr. Frávik

- a. Heimilt er með kjarasamningi að stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr., í allt að átta klst. við vaktaskipti. Við sérstakar aðstæður er heimilt að stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr., í allt að átta klst. þegar þjarga 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 tilsvandandi ófyrirséðra atburða má víkja frá ákvæðum 3. gr. að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón, þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju. Gildir þetta hvort heldur atvik þessi eiga við um stofnunina eða fyrirtækið sjálft eða viðskiptaaðila þess.
- c. Sé heimildum skv. a. eða b. lið beitt til fráviks frá daglegum hvíldartíma skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn.
- d. Heimilt er að ákveða, með samkomulagi á vinnustað, að fresta vikulegum frídegi þeirra sem starfa í heilbrigðis- og vistunarstofnunum eða við önnur hjúkrunar- og líknanstörf, þeirra sem vinna við vörslu dýra og gróðurs og þeirra sem annast framleiðslu- og þjónustustörf, þar sem sérstakar aðstæður gera slík frávik nauðsynleg, svo og þeirra sem vinna að öryggismálum og varðveislu verðmæta.

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

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

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

14. gr. Samráðsnefnd

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

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

15. gr. Hagstæðari ákvæði

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

16. gr. Öryggi og heilsuvernd

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

17. gr. Gildistaka

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

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

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

FYLGISKJAL 6: MARKMIÐ SAMNINGSADILA FRÁ 2008**MARKMIÐ SAMNINGSADILA**

Þann 3. mars 2008 samþykktu aðilar þessa samnings eftirfarandi sameiginleg markmið sem höfð voru að leiðarljósi við gerð hans og eru þau hluti samningsins. Við gerð kjarasamnings 2011 voru þeir liðir fjarlægðir sem aðilar voru sammála um að hefði náðst að ljúka á samningstímanum:

Markmið A

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

Markmið C

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

Markmið E

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

Markmið F

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

Markmið G

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

Markmið H

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

Sameiginleg yfirlýsing

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

FYLGISKJAL 7: TÍMABUNDIN VIÐBÓTARLAUN

Tímabundin viðbótarlaun - þróunarverkefni

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

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

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

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

TV-einingar vegna verkefna og hæfni

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

TV- einingar vegna markaðs- og samkeppnisaðstæðna

- Að heildarlaun starfsmannsins að meðtöldum TV-einingum sem ákvarðaðar eru á grundvelli framangreindra þátta séu ekki sambærileg m.v. annan hvorn eða báða af eftirtöldum þáttum:
 - Laun jafnverðmætra og sambærilegra starfa á nærvinnumarkaði og almennt viðurkenndu atvinnusvæði þess vinnuveitanda 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 byggi ekki á launamyndunarpáttum 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 dagvinnumarkna. Óheimilt er að bæta við TV-einingum á grundvelli þessa ákvæðis án þess að fyrir liggja nákvæm töluleg stöðugreining sem rökstuðningur ákvörðunar um notkun þeirra byggist á. Þau gögn skulu ætíð vera samstarfsnefnd aðila aðgengileg.

Almennt

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

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

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

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

Þróunarverkefni

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