KJARASAMNINGUR

**F.H. ÞEIRRA SVEITARFÉLAGA OG
ANNARRA AÐILA SEM ÞAÐ HEFUR
SAMNINGSUMBOÐ FYRIR**

SAMBANDS ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA

OG

KENNARASAMBANDS ÍSLANDS

VEGNA

SKÓLASTJÓRAFÉLAGS ÍSLANDS

GILDISTÍMI:

1. JANÚAR 2020 TIL 31. DESEMBER 2021

Kjarasamningstexti þessi byggir á heildartexta kjarasamnings Sambands íslenskra sveitarfélaga f.h. þeirra sveitarfélaga og annarra aðila sem það hefur samningsumboð fyrir og Kennarasambands Íslands vegna Skólastjórafélags Íslands sem unnin var sameiginlega af aðilum og hefur gildistíma frá 1. júní 2015 til 31. mars 2019.

Með síðari tíma breytingum sem eru:

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 10. júlí 2020. Gildistími 1. janúar 2020 til 31. desember 2021.

Samkomulag um breytingar sbr. fundargerð 27. fundar samstarfsnefndar SNS og SÍ þann 17. mars 2017.

Samkomulag um breytingar sbr. fundargerð 31. fundar samstarfsnefndar SNS og SÍ þann 26. október 2017.

Samkomulag um breytingar sbr. fundargerð 34. fundar samstarfsnefndar SNS og SÍ þann 14. desember 2018.

Samkomulag um breytingar sbr. fundargerð 37. fundar samstarfsnefndar SNS og SÍ þann 13. júlí 2020.

Samkomulag um breytingar sbr. fundargerð 38. fundar samstarfsnefndar SNS og SÍ þann 9. febrúar 2021.

Frumeintök ofangreindra samkomulaga halda gildi sínu.

EFNISYFIRLIT

1 LAUN 6

1.1 RÖÐUN OG KENNSLUSKYLDA SKÓLASTJÓRA OG AÐSTOÐARSKÓLASTJÓRA 6
1.2 RÖÐUN OG KENNSLUSKYLDA DEILDARSTJÓRA 9
1.3 SAMEIGINLEG ÁKVÆÐI 11
1.4 STARFSMENN SKÓLASKRIFSTOFA 14
1.5 SÉRSTAKAR EINGREIÐSLUR Á SAMNINGSTÍMA 17

2 VINNUTÍMI 18

2.1 ALMENNT, ÁRLEGUR STARFSTÍMI SKÓLA OG VINNUTÍMI 18
2.2 SKÓLASTJÓRAR / AÐSTOÐARSKÓLASTJÓRAR 19
2.3 DEILDARSTJÓRAR 19
2.4 VINNUTÍMI STARFSMANNA SKÓLASKRIFSTOFA 20

3 MATAR- OG KAFFITÍMAR, FÆÐI OG MÖTUNEYTI 21

3.1 MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI 21
3.2 MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU 21
3.3 VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM 21
3.4 FÆÐI OG MÖTUNEYTI 21

4 OROLF 23

4.1 LENGD ORLOFS 23
4.2 ORLOFSLAUN 23
4.3 ORLOFSÁRIÐ 23
4.4 SUMARORLOFSTÍMI 23
4.5 ÁKVÖRÐUN ORLOFS 23
4.6 VEIKINDI Í ORLOFI 24
4.7 VETRARORLOF SKÓLASTJÓRA OG AÐSTOÐARSKÓLASTJÓRA 24
4.8 ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR 24

5 FERÐIR OG GISTING 25

5.1 FERÐAKOSTNAÐUR OG GISTING SKV. REIKNINGI 25
5.2 DAGPENINGAR INNANLANDS 25
5.3 GREIÐSLUHÁTTUR 25
5.4 FERÐATÍMI OG FARGJÖLD 25
5.5 DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS 25
5.6 DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O.FL. 25
5.7 AKSTUR TIL OG FRÁ VINNU 25
5.8 FERÐIR MILLI STARFSSTÖÐVA 26
5.9 ÓFÆRÐ 26

6 AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR 27

6.1 UM VINNUSTAÐI OG RÉTT STARFSMANNA 27
6.2 LYF OG SJÚKRAGÖGN 27
6.3 ÖRYGGISEFTIRLIT 27
6.4 SLYSAHÆTTA 27
6.5 TILKYNNINGARSKYLDA UM VINNUSLYS 27

7 TRYGGINGAR 28

7.1 SLYSATRYGGINGAR 28
7.2 TRYGGINGARFJÁRHÆÐIR VEGNA VARANLEGRAR ÖRORKU 29
7.3 VÍSITÖLUBINDING 29
7.4 BÆTUR Á MÓTI SKAÐABÓTUM 29
7.5 FARANGURSTRYGGING 29
7.6 PERSÓNULEGIR MUNIR 29
7.7 SLYS Á VINNUSTAÐ 29
7.8 SKAÐABÓTAKRAFA 29

8 VERKFÆRI OG VINNUFÖT 30

8.1 VERKFÆRI 30
8.2 HLÍFÐARFÖT 30

9 AFLEYSINGAR 31

9.1 STAÐGENGLAR 31
9.2 LAUNAÐ STAÐGENGILSSTARF 31
9.3 AÐRIR STAÐGENGLAR: GREIÐSLA VEGNA SKAMMTÍMAFORFALLA SKÓLASTJÓRA 31
9.4 AÐRIR STAÐGENGLAR: GREIÐSLA VEGNA LENGRI FORFALLA SKÓLASTJÓRA 31

10 STARFSÞRÓUN OG SÍMENNTUN 32

10.1 STARFSÞRÓUNARSAMTÖL 32
10.2 STARFSÞRÓUNARÁÆTLUN OG SÍMENNTUN 32
10.3 LAUNALAUST LEYFI 32
10.4 VERKEFNA- OG NÁMSSTYRKJASJÓÐUR FG OG SÍ: VONARSJÓÐUR 32
10.5 STARFSÞRÓUNARSJÓÐUR SÍ 33

11 SAMSTARFSNEFND 34

11.1 SAMSTARFSNEFND 34

12 LAUNASEÐLAR, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGREIÐSLUR 35

12.1 LAUNASEÐILL OG FÉLAGSGJÖLD 35

13 RÉTTINDI Í FÆÐINGARORLOFI OG VEIKINDUM 36

13.1 UM TILHÖGUN FÆÐINGARORLOFS 36
13.2 RÉTTUR STARFSMANNS VEGNA VEIKINDA OG SLYSA 36

14 RÉTTINDI OG SKYLDUR STARFSMANNA OG LÍFEYRISSJÓÐSAÐILD 40

14.1 UM AUGLÝSINGU STARFA 40
14.2 RÁÐNING STARFSMANNA 40
14.3 RÁÐNINGARSAMNINGAR 41
14.4 FYRIRFRAMGREIDD LAUN 41
14.5 VINNUTÍMI 41
14.6 BREYTINGAR Á STÖRFUM 42
14.7 ÖNNUR STÖRF STARFSMANNA 42
14.8 ÁMINNING 42
14.9 UPPSÖGN OG FRÁVIKNING 42
14.10 STARFSLOK VEGNA ALDURS 43
14.11 SKYLDUR STARFSMANNA 43
14.12 BIÐLAUN 44
14.13 STARFSLOK STARFSMANNA MEÐ SKIPUNARBRÉF 45

15 GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR 46

15.1 GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR 46

BÓKANIR OG VIÐAUKAR 47

BÓKANIR MEÐ SAMNINGI AÐILA 2020 47
ELDRI BÓKANIR 49

FYLGISKJÖL 50

FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR SKÓLASTJÓRA OG AÐSTOÐARSKÓLASTJÓRA 50
FYLGISKJAL 2: LAUNATÖFLUR DEILDARSTJÓRA 54
FYLGISKJAL 3: LAUNATÖFLUR KENNSLURÁÐGJAFA OG SÉRKENNSLUFULLTRÚA 58
FYLGISKJAL 4: UM RÖÐUN VEGNA ELDRA FYRIRKOMULAGS 62
FYLGISKJAL 5: VINNUTÍMASAMNINGURINN 1997 63
FYLGISKJAL 6: TÍMABUNDIN VIÐBÓTARLAUN 67
FYLGISKJAL 7: SAMREKSTUR SKÓLA 69
VIÐAUKI 1: HAGVAXTARAUKI Í LÍFSKJARASAMNINGI 70

1 LAUN

1.1 RÖÐUN OG KENNSLUSKYLDA SKÓLASTJÓRA OG AÐSTOÐARSKÓLASTJÓRA

1.1.1 Launtafla

Föst mánaðarlaun skólastjóra og aðstoðarskólastjóra, sem gegna fullu starfi, skulu greidd samkvæmt launatöflum A-1 til A-3 í fylgiskjali 1:

Launatafla A-1, gildistími: 1. janúar 2020 til 31. mars 2020.

Launatafla A-2, gildistími: 1. apríl 2020 til 31. desember 2020.

Launatafla A-3, gildistími: 1. janúar 2021 til 31. desember 2021.

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 Kennsluskylda og grunnröðun

Grein 1.1.2 um kennsluskyldu og grunnröðun breytist á samningstímanum. Eftirfarandi gildir frá 1. ágúst 2020.

Miðað er við skráðan nemendafjölda 1. október ár hvert. Skólastjórar raðast í launaflokka skv. nemendafjölda.

Eftirfarandi röðun gildir fyrir skólastjóra frá 1. ágúst 2020.

Skólastjórar	Nemenda-fjöldi	Launa-flokkur	Kennslu-skylda	Hámarks kennsla umfram skyldu
Skólastjóri 1	að 13	**468**	17	8
Skólastjóri 2	14 til 20	**468**	15	8
Skólastjóri 3	21 til 33	**468**	13	7
Skólastjóri 4	34 til 50	**468**	10	6
Skólastjóri 5	51 til 83	**468**	8	5
Skólastjóri 6	84 til 133	**470**	5	4
Skólastjóri 7	134 til 200	**471**	2	3
Skólastjóri 8	201 til 283	**472**	0	2
Skólastjóri 9	284 til 383	**474**	0	0
Skólastjóri 10	384 til 483	**476**	0	0
Skólastjóri 11	484 til 600	**478**	0	0
Skólastjóri 12	601 til 667	**480**	0	0
Skólastjóri 13	yfir 668	**481**	0	0

Eftirfarandi röðun gildir fyrir aðstoðarskólastjóra frá 1. ágúst 2020.

Aðstoðar-skólastjórar	Nemenda-fjöldi	Launa-flokkur	Kennslu-skylda	Hámarks kennsla umfram skyldu
Aðstoðarskólastjóri 1	að 83	**464**	16	6
Aðstoðarskólastjóri 2	84 til 133	**466**	12	5
Aðstoðarskólastjóri 3	134 til 200	**467**	8	4
Aðstoðarskólastjóri 4	201 til 283	**468**	5	3
Aðstoðarskólastjóri 5	284 til 383	**470**	3	2
Aðstoðarskólastjóri 6	384 til 483	**472**	1	2
Aðstoðarskólastjóri 7	484 til 600	**473**	0	2
Aðstoðarskólastjóri 8	601 til 667	**475**	0	1
Aðstoðarskólastjóri 9	yfir 668	**476**	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 eða aðstoðarskólastjóra meiri kennslu en ofangreint hámark tilgreinir 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.

1.1.2 Stigafjöldi, kennsluskylda og grunnröðun

Grein 1.1.2 breytist á samningstímanum. Eftirfarandi röðun skólastjóra og aðstoðarskólastjóra var í gildi til 31. júlí 2020.

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

Eftirfarandi röðun var í gildi fyrir skólastjóra frá 1. júní 2017 til 31. júlí 2020

Skólastjórar og stig skóla	Nemenda-fjöldi	Lfl. og þrep	Kennslu-skylda	Hámarks kennsla umfram skyldu
Skólastjóri að 20 stigum	að 13	466-3	17	8
Skólastjóri 21 til 30 stig	14 til 20	466-3	15	8
Skólastjóri 31 til 50 stig	21 til 33	466-3	13	7
Skólastjóri 51 til 75 stig	34 til 50	466-3	10	6
Skólastjóri 76 til 125 stig	51 til 83	466-3	8	5
Skólastjóri 126 til 200 stig	84 til 133	467-4	5	4
Skólastjóri 201 til 300 stig	134 til 200	467-5	2	3
Skólastjóri 301 til 425 stig	201 til 283	467-6	0	2
Skólastjóri 426 til 575 stig	284 til 383	468-7	0	0
Skólastjóri 576 til 725 stig	384 til 483	469-8	0	0
Skólastjóri 726 til 900 stig	484 til 600	470-9	0	0
Skólastjóri 901 til 1000 stig	601 til 667	471-10	0	0
Skólastjóri yfir 1000 stig	yfir 668	471-11	0	0

Eftirfarandi röðun var í gildi fyrir aðstoðarskólastjóra frá 1. júní 2017 til 31.júlí 2020.

Aðstoðarskólastjórar og stig skóla	Nemenda-fjöldi	Lfl. og þrep	Kennslu-skylda	Hámarks kennsla umfram skyldu
Aðst.skólastjóri að 125 stigum	að 83	462-3	16	6
Aðst.skólastjóri 126 til 200 stig	84 til 133	463-4	12	5
Aðst.skólastjóri 201 til 300 stig	134 til 200	463-5	8	4
Aðst.skólastjóri 301 til 425 stig	201 til 283	463-6	5	3
Aðst.skólastjóri 426 til 575 stig	284 til 383	464-7	3	2
Aðst.skólastjóri 576 til 725 stig	384 til 483	465-8	1	2
Aðst.skólastjóri 726 til 900 stig	484 til 600	465-9	0	2
Aðst.skólastjóri 901 til 1000 stig	601 til 667	466-10	0	1
Aðst.skólastjóri yfir 1000 stig	yfir 668	466-11	0	0

1.1.3 Röðun skólastjóra og aðstoðarskólastjóra sérskóla

Grein 1.1.3 um röðun skólastjóra og aðstoðarskólastjóra í sérskólum breytist á samningstímanum. Eftirfarandi gildir frá 1. ágúst 2020.

Skólastjórar sérskóla raðast skv. eftirfarandi:

Skólastjóri Klettaskóla	Lfl. 481
Skólastjóri Brúarskóla	Lfl. 476
Skólastjóri Hlíðarskóla, Akureyri	Lfl. 476

Aðstoðarskólastjórar sérskóla raðast skv. eftirfarandi:

Aðstoðarskólastjóri Klettaskóla	Lfl. 476
Aðstoðarskólastjóri Brúarskóla	Lfl. 472
Aðstoðarskólastjóri Hlíðarskóla, Akureyri	Lfl. 472

Hér er miðað við starfsemi sérskóla eins og hún var í október 2015. Verði breyting á starfseminni á samningstímanum skal málið tekið fyrir í samstarfsnefnd.

1.1.3 Röðun skólastjóra og aðstoðarskólastjóra sérskóla

Grein 1.1.3 um röðun skólastjóra og aðstoðarskólastjóra í sérskólum breytist á samningstímanum. Eftirfarandi var í gildi til 31. júlí 2020.

Skólastjórar sérskóla raðast skv. eftirfarandi:

Skólastjóri Klettaskóla	Lfl. 471-11
Skólastjóri Brúarskóla	Lfl. 469-8
Skólastjóri Hlíðarskóla, Akureyri	Lfl. 469-8

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

Hér er miðað við starfsemi sérskóla eins og hún var í október 2015. Verði breyting á starfseminni á samningstímanum skal málið tekið fyrir í samstarfsnefnd.

1.1.4 Önnur laun er starfinu fylgja

Auk mánaðarlauna er heimilt að greiða önnur laun er starfinu fylgja með mánaðarlegri greiðslu vegna:

- Starfstengdra þátta og/eða álags sem ekki verður mælt í tíma
- Jöfnunar launa einstakra hópa á milli almenns og opinbers vinnumarkaðar.
- Reglubundinnar yfirvinnu og geta komið í stað tímakaups í yfirvinnu skv. gr. 1.4.

Sé heimildarákvæðinu beitt, skal tryggt að málsmeðferð og ákvörðun um greiðslu annarra launa byggi á málefnalegum sjónarmiðum og feli ekki í sér kynbundna mismunun.

Á samningstímanum hækka önnur laun um 2,5% þann 1. janúar 2021.

1.2 RÖÐUN OG KENNSLUSKYLDA DEILDARSTJÓRA

1.2.1 Röðun og kennsluskylda deildarstjóra

Grein 1.2 um röðun og kennsluskyldu deildarstjóra breytist á samningstímanum. Eftirfarandi gildir frá 1. ágúst 2020.

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 launatöflum deildarstjóra B-1, B-2, B-3 og A3 í fylgiskjali 1.

Launatafla B-1 ,gildistími: 1. janúar 2020 til 31. mars 2020.

Launatafla B-2, gildistími: 1. apríl 2020 til 31. júlí 2020.

Launatafla B-3, gildistími: 1. ágúst 2020 til 31. desember 2020.

Launatafla A-3, gildistími: 1. janúar 2021 til 31. desember 2021.

Eftirfarandi röðun gildir fyrir deildarstjóra frá 1. ágúst 2020.

Deildarstjórar Gildir frá 1. ágúst 2020	Stjórnunar-umfang	Launa-flokkur	Kennslu-skylda	Hámarks kennsla umfram skyldu
Deildarstjóri 1	≤ 30%	464	25 > 18,2	5
Deildarstjóri 2	31% til 49%	466	17,9 > 13,3	4
Deildarstjóri 3	50% til 74%	468	13 > 6,8	3
Deildarstjóri 4	75% og hærra	470	6,5 > 0	2

Þak á kennsluyfirvinnu deildarstjóra gildir eingöngu um töflusetta kennslu. Öll yfirvinna sem ekki er töflusett greiðist skv. gr. 1.3.1.

Deildarstjóri sem er staðgengill skólastjóra tekur launakjör samkvæmt ákvæðum sem gilda um aðstoðarskólastjóra. Starfsheiti deildarstjóra sem er staðgengill er deildarstjóri/staðgengill.

1.2.1 Röðun og kennsluskylda deildarstjóra

Grein 1.2 um röðun og kennsluskyldu deildarstjóra breytist á samningstímanum. Eftirfarandi var í gildi til 31. júlí 2020.

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 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.

Eftirfarandi röðun var í gildi fyrir deildarstjóra frá 1. júní 2015 til 31. júlí 2020.

Deildarstjórar og stig skóla	Nemenda-fjöldi	Launa-flokkur	Kennslu-skylda	Hámarks kennsla umfram skyldu
Deildarstjóri með að 125 stig	að 83	411	16	8
Deildarstjóri 126 til 200 stig	84 til 133	412	12	5
Deildarstjóri 201 til 300 stig	134 til 200	413	8	4
Deildarstjóri 301 til 425 stig	201 til 283	414	5	3
Deildarstjóri 426 til 575 stig	284 til 383	415	3	2
Deildarstjóri 576 til 725 stig	384 til 483	416	1	2
Deildarstjóri 726 stig og yfir	484 og yfir	417	0	2

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

Deildarstjórar	Stjórnunar-umfang	Launa-flokkur	Kennslu-skylda	Hámarks kennsla umfram skyldu
Deildarstjóri 1	50%-74%	413	13>6,8	3
Deildarstjóri 2	75% og hærra	414	6,5>0	2

1.3 SAMEIGINLEG ÁKVÆÐI

1.3.1 Kennsluyfirvinna

Frá 1. janúar 2020 skal greiða öllum stjórnendum kr. 5.254 fyrir hverja 40 mínútur í kennsluyfirvinnu sem ekki er töflusett (innan þaks). Fjárhæð þessi skal vera kr. 5.386 frá og með 1. janúar 2021.

1.3.2 Röðun ef nemendum fækkar

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

1.3.3 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 SNS 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.

1.3.4 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.

1.3.5 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 til 74	3
75 og fleiri	4

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

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

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

1.3.6 Persónuálag vegna prófa

Fyrir hverjar 30 ECTS einingar í háskólanámi umfram grunnnám til B.Ed prófs eða annað sambærilegt 180 ECTS bakkalárpróf fá skólastjóri, aðstoðarskólastjóri og deildarstjóri 2% persónuálag.

Hækkun samkvæmt þessari grein skal taka gildi næstu mánaðamót eftir að stjórnandi leggur fram staðfest námsferilsyfirlit frá viðkomandi háskóla til vinnuveitanda. Á námsferilsyfirliti skal koma fram yfirlit yfir loknar ECTS einingar.

Einungis er metið einingabært nám við innlenda og erlenda háskóla sem hafa starfsleyfi sem háskólar. Einingar eru aldrei tvítaldar og skilyrði er að nám nýtist í starfi.

Hámark samanlagðs persónuálags samkvæmt greininni er 10% (150 ECTS).

Starfsmaður sem hefur lokið formlegu doktorsprófi fær 6% til viðbótar enda hafi hann skilað prófskírteini frá viðkomandi háskóla.

1.3.7 Viðbótarlaunaflokkar vegna stjórnunarreynslu skólastjórnenda

Grein 1.3.7 um viðbótarflokka vegna stjórnunarreynslu skólastjórnenda breytist á samningstímanum. Eftirfarandi gildir frá 1. ágúst 2020.

Skólastjórar, aðstoðarskólastjórar og deildarstjórar fá eftirfarandi viðbótarlaunaflokka vegna stjórnunarreynslu í grunn-, leik-, tónlistar-, framhalds- og/eða háskóla:

- Einn launaflokkur eftir 5 ára stjórnunarreynslu.
- Einn launaflokkur eftir 10 ára stjórnunarreynslu.
- Tveir launaflokkar eftir 15 ára stjórnunarreynslu.
- Einn launaflokkur eftir 20 ára stjórnunarreynslu.

Grein þessi veitir að hámarki 5 viðbótarlaunaflokka.

Kennsluferil allt að 10 árum skal meta með sama hætti og um stjórnunarreynslu væri að ræða.

Eingöngu er metinn kennsluferill í leik-, grunn-, tónlistar-, framhalds- og/eða háskólum eftir að viðkomandi lauk kennaranámi. Skilyrði er að starfsmaður hafi verið ráðinn í 50% til 100% fast starfshlutfall við kennslu.

Hækkun skal taka gildi næstu mánaðarmót eftir að starfsmaður skilar staðfestum gögnum frá fyrri vinnuveitendum um starfreynslu sína.

Til að fá starfsreynslu sína metna samkvæmt ákvæðinu sem tekur gildi 1. ágúst 2020 skal starfsmaður hafa lagt fram fullnægjandi gögn um starfsreynslu sína fyrir 10. september 2020.

Ef starfsmaður leggur fram gögn síðar en 10. dag mánaðar fær hann starfsreynslu sína metna frá og með næstu mánaðarmótum.

1.3.7 Viðbótarlaunaflokkur vegna stjórnunarreynslu

Grein 1.3.7 um viðbótarflokka vegna stjórnunarreynslu skólastjórnenda breytist á samningstímanum. Eftirfarandi var í gildi til 31. júlí 2020.

Hafi skólastjóri, aðstoðarskólastjóri eða deildarstjóri 5 ára stjórnunarreynslu í grunn-, leik- eða framhaldsskóla raðast hann einum launaflokki hærra en annars væri, eftir 10 ára stjórnunarreynslu sem stjórnandi í grunn-, leik- eða framhaldsskóla bætist annar launaflokkur við og eftir 15 ára stjórnunarreynslu sem stjórnandi í grunn-, leik- eða framhaldsskóla bætist þriðji launaflokkurinn við.

Mat á stjórnunarreynslu úr leik- og/eða framhaldsskólum sem starfa eftir námsskrám sem menntamálaráðuneytið gefur út gildir frá og með 1.ágúst 2011.

1.3.8 Samkomulag um laun stjórnenda í samreknum skólum

Um laun stjórnenda í samreknum skólum fer skv. samkomulagi Launanefndar sveitarfélaga og Kennarasambands Íslands vegna Skólastjórafélags Íslands dags. 20. ágúst 2009.

1.3.9 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 2020	kr. 91.225,-
Annaruppbót 1. desember 2020	kr. 91.225,-
Annaruppbót 1. júní 2021	kr. 93.505,-
Annaruppbót 1. desember 2021	kr. 93.505,-

1.4 STARFSMENN SKÓLASKRIFSTOFA

Sá hluti kjarasamningsins sem á við um starfsmenn skólaskrifstofa er fastlaunasamningur. Starfsmenn skólaskrifstofa fá umsamin mánaðarlaun, alla mánuði ársins, án mats á vinnuframlagi í hverjum mánuði fyrir sig. Þeir fá því ekki greidda tilfallandi yfirvinnu.

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.

1.4.1 Launatafla

Föst mánaðarlaun kennsluráðgjafa og sérkennslufulltrúa, sem gegnir fullu starfi, skulu greidd samkvæmt launatöflum C-1, C-2, C-3 og A-3 í fylgiskjali 1:

Launatafla C-1, gildistími: 1. janúar 2020 til 31. mars 2020.

Launatafla C-2, gildistími: 1. apríl 2020 til 31. júlí 2020.

Launatafla C-3, gildistími: 1. ágúst 2020 til 31. desember 2020.

Launatafla A-3, gildistími: 1. janúar 2021 til 31. desember 2021.

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.

1.4.2 Röðun starfsmanna skólaskrifstofa

Grein 1.4.2 um röðun starfsmanna skólaskrifstofa breytist á samningstímanum. Eftirfarandi gildir frá 1. ágúst 2020.

Grunnröðun starfsmanna skólaskrifstofa sem fá greidd laun skv. þessum kjarasamningi er lfl. 464.

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

Vinnuveitandi sem hefur valið að raða kennsluráðgjöfum/starfsmönnum skólaskrifstofa skv. grein 1.4.2 hefur rétt til þess að óska eftir röðun skv. gr. 1.4.3 kjósi hann svo. Endanleg ákvörðun er í höndum sveitarfélags.

1.4.2 Röðun starfsmanna skólaskrifstofa

Grein 1.4.2 um röðun starfsmanna skólaskrifstofa breytist á samningstímanum. Eftirfarandi var í gildi til 31. júlí 2020.

Grunnröðun starfsmanna skólaskrifstofa sem taka laun skv. þessum kjarasamningi er lfl. 360.

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

Starfsmaður í sveitarfélagi sem hefur valið að raða kennsluráðgjöfum/ starfsmönnum skólaskrifstofa skv. grein 1.4.2 hefur rétt til þess að óska eftir röðun skv. gr. 1.4.3 kjósi hann svo. Endanleg ákvörðun er í höndum sveitarfélags.

1.4.3 Röðun starfsmanna skólaskrifstofa, valkvæður röðunarkafli

Grein 1.4.3 um röðun starfsmanna skólaskrifstofa breytist á samningstímanum. Eftirfarandi gildir frá 1. ágúst 2020.

Sveitarfélög geta ákveðið að raða starfsmönnum skólaskrifstofa með eftirfarandi hætti og meta með formlegum hætti menntun og starfsreynslu skv. greinum 1.4.3.1 og 1.4.3.2

Kennsluráðgjafi 1: Launaflokkur 464

Kennsluráðgjafi sinnir ráðgjöf, handleiðslu og stuðningi við kennara, annað starfsfólk skóla og foreldra við að finna leiðir til að mæta þörfum nemenda. Kennsluráðgjafi vinnur ásamt öðrum sérfræðingum og starfsfólki skóla að því að bæta stöðu nemenda sem eru í vanda t.d. fatlaða nemenda, nemenda með annað móðurmál en íslensku og þeirra sem glíma við félagslega-, námslega- og/eða hegðunarerfiðleika.

Kennsluráðgjafi er sérfræðingur sem starfar sjálfstætt og stýrir verkefnum. Ábyrgð í starfi er bundin við afmarkaðan þátt eða fag t.d. í einum grunnskóla eða á skólaskrifstofu við afmarkaðan þátt eða fag.

Sjá nánar um verksvið, ábyrgðarsvið og grunnkröfur um starfið í starfslýsingu sem gefin er út af sveitarfélagi.

Kennsluráðgjafi 2: Í hverfi/þjónustusvæði og/eða á þjónustumiðstöð - Launaflokkur 466

Kennsluráðgjafi sinnir ráðgjöf, handleiðslu og stuðningi við kennara, annað starfsfólk skóla og foreldra, í hverfi/þjónustusvæði við að finna leiðir til að mæta þörfum nemenda. Kennsluráðgjafi vinnur ásamt öðrum sérfræðingum og starfsfólki skóla að því að bæta stöðu nemenda sem eru í vanda t.d. fatlaða nemenda, nemenda með annað móðurmál en íslensku og þeirra sem glíma við félagslega-, námslega- og/eða hegðunarerfiðleika.

Kennsluráðgjafi starfar sjálfstætt, stýrir verkefnum og þróar verkefni sem hafa það að markmiði að styðja við starfssemi skóla, stjórnendur, kennara og starfsfólk. Verkefnin geta m.a. lotið að þróun skólastarfs, skimunum, bekkjarathugun, almennri kennsluráðgjöf/sérkennsluráðgjöf og stuðningi við innleiðingu verkefna/vinnuaðferða t.d. í anda aðalnámskrár grunnskóla, stefnu skólans, stefnu sveitarfélags o.fl.

Sjá nánar um verksvið, ábyrgðarsvið og grunnkröfur um starfið í starfslýsingu sem gefin er út af sveitarfélagi.

Verkefnastjóri á skólaskrifstofu/fræðsluskrifstofu: Launaflokkur 468

Verkefnastjóri starfar sjálfstætt á fagskrifstofu grunnskóla og stýrir og ber ábyrgð á umfangsmiklum verkefnum á sviði kennsluráðgjafar. Hann hefur yfirumsjón verkefna og getur haft mannaforráð, ber faglega og fjárhagslega ábyrgð og/eða er staðgengill fræðslustjóra.

Helstu hlutverk eru undirbúningur stefnumörkunar fyrir skóla- og frístundasvið og/eða sveitarfélag á grundvelli grunnskólalaga og aðalnámskrár grunnskóla. Verkefnastjóri tekur þátt í mati á skólastarfi, veitir stuðning og ráðgjöf og tekur þátt í þróun faglegra starfshátta og símenntun kennara. Verkefnastjóri annast úthlutun fjármagns til sérkennslu/styrkveitingar til málaflokksins og kennslu nemenda með annað móðurmál en íslensku. Hann kemur að skipulagningu símenntunar fyrir stjórnendur og kennara í grunnskólum og aflar faglegra

upplýsinga fyrir skóla- og frístundasvið/sveitarfélag ásamt því að stýra og taka þátt í starfshópum.

Sjá nánar um verksvið, ábyrgðarsvið og grunnkröfur um starfið í starfslýsingu sem gefin er út af sveitarfélagi.

1.4.3.1 Persónuálag vegna prófa

Fyrir hverjar 30 ECTS einingar í háskólanámi umfram grunnnám til B.Ed prófs eða annað sambærilegt 180 ECTS bakkalárpróf fær starfsmaður skólaskrifstofu sem fær laun sín greidd skv. grein 1.4.3, 2% persónuálag.

Hækkun samkvæmt þessari grein skal taka gildi næstu mánaðamót eftir að stjórnandi leggur fram staðfest námsferilsyfirlit frá viðkomandi háskóla til vinnuveitanda. Á námsferilsyfirliti skal koma fram yfirlit yfir loknar ECTS einingar.

Einungis er metið einingabært nám við innlenda og erlenda háskóla sem hafa starfsleyfi sem háskólar. Einingar eru aldrei tvítaldar og skilyrði er að nám nýtist í starfi.

Hámark samanlagðs persónuálags samkvæmt greininni er 10% (150 ECTS).

Starfsmaður sem hefur lokið formlegu doktorsprófi fær 6% til viðbótar enda hafi hann skilað prófskírteini frá viðkomandi háskóla.

1.4.3.2 Viðbótarlaunaflokkar vegna starfsreynslu starfsfólks skólaskrifstofa

Grein 1.4.3.2 breytist á samningstímanum. Eftirfarandi gildir frá 1. ágúst 2020. Grein 1.4.3.2 gildir aðeins um starfsmenn sem taka röðun skv. valkvæðum röðunarkafla, grein 1.4.3.

Starfsmaður á skólaskrifstofu sem hefur starfsreynslu sem slíkur, sem kennsluráðgjafi og/eða reynslu sem stjórnandi í grunn-, leik-, tónlistar-, framhalds- og/eða háskóla hjá ríki eða sveitarfélagi fær eftirfarandi viðbótarlaunaflokka vegna starfsreynslu:

- Einn launaflokk eftir 5 ára starfsreynslu.
- Einn launaflokk eftir 10 ára starfsreynslu.
- Tveir launaflokkar eftir 15 ára starfsreynslu.
- Einn launaflokk eftir 20 ára starfsreynslu

Grein þessi veitir að hámarki 5 viðbótarlaunaflokka.

Kennsluferil allt að 10 árum skal meta með sama hætti og starfsreynslu sem starfsmaður á skólaskrifstofu, sem kennsluráðgjafi og/eða reynslu sem stjórnandi í grunn-, leik-, tónlistar-, framhalds- og/eða háskóla hjá ríki eða sveitarfélagi.

Eingöngu er metinn kennsluferill í leik-, grunn-, tónlistar-, framhalds- og/eða háskólum eftir eftir að viðkomandi lauk kennaranámi. Skilyrði er að starfsmaður hafi verið ráðinn í 50% til 100% fast starfshlutfall við kennslu.

Hækkun skal taka gildi næstu mánaðarmót eftir að starfsmaður skilar staðfestum gögnum frá fyrri vinnuveitendum um starfreynslu sína.

Til að fá starfsreynslu sína metna samkvæmt ákvæðinu sem tekur gildi 1. ágúst 2020 skal starfsmaður hafa lagt fram fullnægjandi gögn um starfsreynslu sína fyrir 10. september 2020.

Ef starfsmaður leggur fram gögn síðar en 10. dag mánaðar fær hann starfsreynslu sína metna frá og með næstu mánaðarmótum.

1.4.4 Annaruppbót starfsfólks skólaskrifstofa

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 2020	kr. 91.225,-
Annaruppbót 1. desember 2020	kr. 91.225,-
Annaruppbót 1. júní 2021	kr. 93.505,-
Annaruppbót 1. desember 2021	kr. 93.505,-

1.5 SÉRSTAKAR EINGREIÐSLUR Á SAMNINGSTÍMA

1.5.1 Sérstök eingreiðsla.

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. Jóladagur
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. Jóladagur
9. Gamlársdagur eftir kl 12

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 tímabundin viðbótarlaun þ.e. TV-einingar skv. fylgiskjali með kjarasamningi þessum.
- Í þeim tilvikum sem það skapar skólastjóra grunnskóla aukna vinnu að húsnæði grunnskólans er nýtt til annars reksturs, svo sem tónlistarskóla eða leikskóla, 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. Krónur 5.254 fyrir klst. frá 1. janúar 2020 og kr. 5.386 frá 1. janúar 2021.

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 SNS 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 Yfirvinna skólastjóra og aðstoðarskólastjóra

Skólastjórar/aðstoðarskólastjórar fá greiðslur skv. sínum launaflokki fyrir töflusetta kennsluyfirvinnu upp að hámarkskennslu skv. gr. 1.2.2.

Öll yfirvinna sem ekki er töflusett greiðist með kr. 5.254 fyrir klst. frá 1. janúar 2020 og kr. 5.386 frá 1. janúar 2021.

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 SNS 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 Yfirvinna

Deildarstjórar fá greiðslur skv. sínum launaflokki fyrir töflusetta kennsluyfirvinnu upp að hámarkskennslu skv. gr. 1.2.2.

Öll yfirvinna sem ekki er töflusett greiðist með kr. 5.254 fyrir klst. frá 1. janúar 2020 og kr. 5.386 frá 1. janúar 2021.

2.4 VINNUTÍMI STARFSMANNA 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 skal vera á tímabilinu frá kl. 11:30 til 13:30. Matartími skal vera 30 mínútur og telst ekki til vinnutíma.

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

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

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

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

3.2 MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU

3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu vera matartímar, 1 klst. á tímabilinu kl. 19:00 - 20:00 að kvöldi, kl. 03:00 - 04:00 að nóttu og kl. 11:30 - 13:30 á frídögum skv. gr. 2.1.4. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.

3.2.2 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. 06:45 - 07:00. Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08:00 - 17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

3.3 VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM

3.3.1 Sé unnið í matartíma, þannig að matarhlé nái ekki fullum umsömdum tíma, skal matartíminn að sama hluta greiðast með yfirvinnukaupi.

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

3.4 FÆÐI OG MÖTUNEYTI

3.4.1 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 borinn er fram heitur og/eða kaldur matur, aðfluttur eða eldaður á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins, en annar rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi stofnun.

3.4.2 Á þeim vinnustöðum, þar sem ekki er aðgangur að matstofu, sbr. grein 3.4.1, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum viðsemjenda.

3.4.3 Ef keyptur er matur hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2 skulu starfsmenn greiða kr. 647 fyrir hverja máltíð frá og með 1. janúar ár hvert. Upphæðin skal taka breytingum í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið (01) í vísitölu neysluverðs m.v. vísitölu októbermánaðar ár hvert. Grunnvísitala er (232,13 stig) í október 2019. Reynist kaupverð vinnuveitanda á aðkeyptum mat lægra en sem nemur þessari upphæð skal miða greiðslur starfsmanna við það.

3.4.4 Starfsmenn sem ekki njóta mataraðstöðu samkvæmt greinum 3.4.1 - 3.4.3. skulu fá það bætt með fæðispeningum, sem nema kr. 647 fyrir hvern vinnuskyldudag, enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði:

a. Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.

b. Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 að frádregnu matarhléi.

c. Matarhlé sé aðeins 1/2 klst. eða 1 kennslustund í skólum.

Upphæðin skal síðan taka breytingum 1. janúar ár hvert í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið (01) í vísitölu neysluverðs m.v. vísitölu októbermánaðar ár hvert. Grunnvísitala er (232,13 stig) í október 2019.

3.4.5 Stjórnendur sem aðstoða nemendur við borðhald, skulu undanþegnir því að greiða fyrir þær máltíðir enda sé þeim ekki umbunað fyrir það með öðrum hætti svo sem með styttri vinnutíma eða greiðslu.

4 OROLF

Kafli 4 um orlof breytist á samningstímanum. Eftirfarandi gildir frá 1. maí 2020.

4.1 LENGD ORLOFS

4.1.1 Lágmarksorlof skal vera 240 vinnuskyldustundir (30 dagar) miðað við fullt ársstarf. Starfsmaður sem hefur unnið hluta af fullu starfi eða hluta úr ári skal fá orlof 20 vinnuskyldustundir fyrir fullt mánaðarstarf.

4.2 ORLOFSLAUN

4.2.1 Starfsmaður skal fá 13,04% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur samkvæmt samningi þessum.

4.2.2 Taki starfsmaður laun eftir tímakaupi í dagvinnu greiðist orlofsfé einnig á dagkaupið skv. gr. 4.1.1 og 4.2.1.

4.2.3 Starfsmaður á föstum mánaðarlaunum fær greidd dagvinnulaun í orlofi miðað við meðaltal starfshlutfalls á orlofsárinu.

4.3 ORLOFSÁRIÐ

4.3.1 Orlofsárið er frá 1. maí til 30. apríl. Töku áunnins orlofs skal alltaf lokið fyrir lok orlofsársins, sjá þó gr. 4.6.1 og 4.6.2.

Samkvæmt orlofslögum nr. 30/1987 er framsal orlofslauna og flutningur þeirra milli orlofsára óheimill.

Hafi starfsmaður sem átti gjaldfallið orlof þann 1. maí 2020, allt að 60 dögum, ekki nýtt þá daga fyrir 30. apríl 2023, falla þeir dagar niður sem eftir standa.

4.4 SUMARORLOFSTÍMI

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

4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá allt orlof sitt á sumarorlofstímabilinu, verði því við komið vegna þarfa stofnunarinnar.

4.4.3 Þeir starfsmenn sem samkvæmt skriflegri ósk vinnuveitenda fá ekki fullt orlof á sumarorlofstímabili skulu fá 25% lengingu á þeim hluta orlofstímans sem veittur er utan framangreinds tíma.

4.5 ÁKVÖRÐUN ORLOFS

4.5.1 Vinnuveitandi ákveður í samráði við starfsmenn hvenær orlof skuli veitt. Honum er skylt að verða við óskum starfsmanns um hvenær orlof skuli veitt á sumarorlofstíma ef því verður við komið vegna þarfa stofnunarinnar. Vinnuveitandi skal að lokinni könnun á vilja starfsmanna tilkynna svo fljótt sem unnt er og í síðasta lagi mánuði fyrir byrjun orlofstímabils hvenær það skal hefjast nema sérstakar ástæður hamli.

Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof skal hann fá óyggjandi upplýsingar um hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu og skal þá að jafnaði miða við að vaktskrá haldist óbreytt.

Í 4. gr. orlofslaga nr. 30/1987 segir: „Orlof samkvæmt lögum þessum skal veitt í einu lagi á tímabilinu frá 2. maí til 15. september. Heimilt er í kjarasamningum stéttarfélaga að kveða á um skemmra orlof á fyrrgreindu tímabili, þó að lágmarki 14 daga á sumarorlofstímabilinu, ef veigamiklar rekstrarástæður gera það brýnt."

4.6 VEIKINDI Í ORLOFI

4.6.1 Geti starfsmaður ekki tekið orlof vegna veikinda á þeim tíma sem vinnuveitandi ákveður skv. gr. 4.5.1. skal hann tilkynna vinnuveitanda um veikindin svo fljótt sem auðið er og sanna með læknisvottorði. Getur starfsmaður þá farið fram á töku orlofs á öðrum tíma og skal orlofið ákveðið í samráði vinnuveitanda og starfsmanns skv. gr. 4.5.1., en þó eins fljótt og unnt er, eftir að veikindum lýkur.

4.6.2 Veikist starfsmaður í orlofi telst sá tími sem veikindum nemur ekki til orlofs enda tilkynni hann veikindin svo fljótt sem auðið er og sanni með læknisvottorði að hann geti ekki notið orlofs.

4.7 VETRARORLOF SKÓLASTJÓRA OG AÐSTOÐARSKÓLASTJÓRA

4.7.1 Skólastjórar og aðstoðarskólastjórar grunnskóla skulu taka 20 daga sumarorlof á tímabilinu 1. júní til 31. ágúst.

Það sem vantar á fullt orlof (10 vinnudaga) geta þessir aðilar tekið á tímabilinu 1. september til 31. maí eða lengt orlofstímann skv. gr. 4.4.3. 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. september til 31. maí 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.

4.8 ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR

4.8.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

5 FERÐIR OG GISTING

5.1 FERÐAKOSTNAÐUR OG GISTING SKV. REIKNINGI

5.1.1 Kostnaður vegna ferðalags innanlands á vegum stofnunar 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 Starfsmenn skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.

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

5.2 DAGPENINGAR INNANLANDS

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

5.2.2 Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu vera þeir sömu og ferðakostnaðarnefnd ríkisins ákveður.

5.3 GREIÐSLUHÁTTUR

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

5.4 FERÐATÍMI OG FARGJÖLD

5.4.1 Fargjöld á ferðalögum erlendis skulu greiðast eftir reikningi, enda fylgi ávallt farseðlar eða önnur fullnægjandi gögn.

5.5 DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS

5.5.1 Annar ferðakostnaður á ferðalögum erlendis greiðist með dagpeningum, sem skulu vera þeir sömu og ferðakostnaðarnefnd ríkisins ákveður.

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

5.6 DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O.FL.

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

5.7 AKSTUR TIL OG FRÁ VINNU

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

5.8 FERÐIR MILLI STARFSSTÖÐVA

5.8.1 Ef stjórnandi sinnir daglegri vinnuskyldu sinni á fleiri en einni starfsstöð hjá sama vinnuveitanda skal vinnuveitandi semja við hann um fyrirkomulag ferða milli starfsstöðva. Noti starfsmaður eigin bifreið að ósk vinnuveitanda á hann rétt á greiðslu. Greiðslan miðast við ekna kílómetra samkvæmt akstursdagbók og upphæð pr. km skal vera sú sama og ákveðin er af Ferðakostnaðarnefnd ríkisins hverju sinni.

5.9 ÓFÆRÐ

5.9.1 Hamli ófærð því að starfsmenn komist frá heimili sínu til vinnu og geti sinnt starfi sínu skulu þeir engu að síður halda föstum launum sínum. Skal þá starfsmaður, ef því verður viðkomið, inna af hendi starfsskyldur sínar með fjarvinnu.

6 AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR

6.1 UM VINNUSTAÐI OG RÉTT STARFSMANNA

6.1.1 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

6.2.1 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

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

6.5 TILKYNNINGARSKYLDA UM VINNUSLYS

6.5.1 Slys eða eitrun á vinnustað

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

6.5.2 Tilkynning slysa

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

7 TRYGGINGAR

7.1 SLYSATRYGGINGAR

7.1.1 Sólarhringstrygging

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

7.1.2 Dánarslysabætur

Dánarslysabætur eru:

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

   - vegna slyss utan starfs 1.051.666 kr.
   - vegna slyss í starfi 1.051.666 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 3.221.494 kr.
   - vegna slyss í starfi 7.700.728 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 4.406.953 kr.
   - vegna slyss í starfi 12.567.199 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 1.051.666 kr.
   - vegna slyss í starfi 2.513.151 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, stjúpbörn, 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

7.2.1 Tryggingar vegna varanlegrar örorku eru:

- vegna slyss utan starfs 8.471.387 kr.
- vegna slyss í starfi 22.350.043 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

7.3.1 Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs í desember 2019, 473,3 (sbr. samkomulag dags. 22.12.2004 og viðbótarsamkomulag dags. 20.10.2005).

7.4 BÆTUR Á MÓTI SKAÐABÓTUM

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

7.5 FARANGURSTRYGGING

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

7.6 PERSÓNULEGIR MUNIR

7.6.1 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

7.7.1 Bæta skal starfsmanni þau útgjöld, sem starfsmaður kann að verða fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 10. gr. laga nr. 45/2015 um slysatryggingar almannatrygginga.

7.8 SKAÐABÓTAKRAFA

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

8 VERKFÆRI OG VINNUFÖT

8.1 VERKFÆRI

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

8.2 HLÍFÐARFÖT

8.2.1 Lögð til hlífðarföt

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

8.2.2 Hreinsun á fatnaði

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

9 AFLEYSINGAR

9.1 STAÐGENGLAR

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

9.2 LAUNAÐ STAÐGENGILSSTARF

9.2.1 Laun eftir flokki yfirmanns

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

9.3 AÐRIR STAÐGENGLAR: GREIÐSLA VEGNA SKAMMTÍMAFORFALLA SKÓLASTJÓRA

9.3.1 Innan fjögurra og sex vikna sbr. ofannefnda 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: GREIÐSLA VEGNA LENGRI FORFALLA SKÓLASTJÓRA

9.4.1 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

10.1.1 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

10.2.1 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 sæki 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

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

10.4 VERKEFNA- OG NÁMSSTYRKJASJÓÐUR FG OG SÍ: VONARSJÓÐUR

10.4.1 Sérstakur sjóður skal stuðla að aukinni starfsþróun kennara og skólastjórnenda innan FG og SÍ. Úr sjóðnum skal úthlutað til félagsmanna skv. reglum sem samningsaðilar hafa sett í sameiningu um styrki til starfsþróunar félagsmanna. Semja má um aðra ráðstöfun þess fjármagns, sem hér um ræðir, enda leiði það ekki af sér aukinn kostnað fyrir launagreiðenda.

Launagreiðandi greiðir mánaðarlega framlag í sjóðinn sem nemur 1,72% af föstum dagvinnulaunum félagsmanna í FG og SÍ (KÍ).

Þeir félagsmenn KÍ sem aðild hafa átt að Vísindasjóði FF (áður Vísindasjóði HÍK) og starfsmenntunarsjóði skulu þrátt fyrir 10.4 eiga rétt á því að Vonarsjóður FG og SÍ skili iðgjöldum þeirra áfram til nefndra sjóða.

10.5 STARFSÞRÓUNARSJÓÐUR SÍ

10.5.1 Launagreiðandi greiðir 0,1% af heildarlaunum félagsmanna Skólastjórafélags Íslands í starfsþróunarsjóð félagsins. Það fjármagn sem greitt hefur verið skv. bókun 1 frá 1. maí 2014 inn á bankareikning skal verða stofnfé Starfsþróunarsjóðs SÍ. Frá 1. janúar 2016 er gjald þetta greitt ársfjórðungslega skv. útreikningum launagreiðanda. Gjald þetta skal greiða ársfjórðungslega eftirá skv. útreikningum atvinnurekanda.

11 SAMSTARFSNEFND

11.1 SAMSTARFSNEFND

11.1.1 Hlutverk samstarfsnefndar

Samstarfsnefnd er formlegur vettvangur samskipta samningsaðila á gildistíma kjarasamnings. Nefndin hefur það hlutverk að fjalla um framkvæmd og túlkun kjarasamnings, úrskurða í ágreiningsmálum og vinna úr bókunum með kjarasamningi milli kjaraviðræðna.

Starf samstarfsnefndar liggur að jafnaði niðri meðan kjaraviðræður standa yfir.

11.1.2 Skipan samstarfsnefnda

Samningsaðilar hvor um sig skipa tvo fulltrúa í samstarfsnefnd og tvo til vara. Aðilar tilkynni gagnaðila formlega um skipan fulltrúa í nefndinni.

11.1.3 Framlagning erinda og málsmeðferð

Erindum sem vísað er til úrskurðar samstarfsnefndar ber að fylgja greinargerð, ásamt tilheyrandi fylgiskjölum, þar sem ágreiningsefni eru skilgreind og sjónarmið hlutaðeigandi aðila eru rakin. Áðurnefnd gögn skulu berast samstarfsnefnd a.m.k. þrem dögum fyrir boðaðan samstarfsnefndarfund.

11.1.4 Ákvarðanir og úrskurðir samstarfsnefnda

Samstarfsnefnd skal að jafnaði svara erindum innan fimm vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar.

Verði samstarfsnefnd sammála um breytingar á röðun eða öðru því sem til hennar hefur verið vísað skal sú breyting gilda frá og með næstu mánaðamótum eftir að erindið var fyrst kynnt gagnaðila með sannanlegum hætti, nema annað sé sérstaklega ákveðið.

Ákvarðanir og úrskurðir samstarfsnefndar hafa kjarasamningsígildi og eftir þeim ber viðsemjendum að fara.

12 LAUNASEÐLAR, FÉLAGSGJÖLD OG 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 (LSR), ýmist A- eða B-deild eftir því sem lög og samþykktir sjóðsins segja til um.

Sé starfsmaður í A-deild LSR skal iðgjald hans vera 4% og mótframlag launagreiðanda 11,5%, hvorutveggja af heildarlaunum.

Sé starfsmaður í B-deild LSR skal iðgjald starfsmanns, mótframlag launagreiðanda og annað fara eftir þeim lögum og samþykktum sem um sjóðinn gilda.

Nýti starfsmaður lögbundinn rétt sinn til séreignarsparnaðar greiðir vinnuveitandi mótframlag til jafns á móti séreignarlífeyrissparnaði starfsmanns, allt að 2%.

12.1.4 Sjúkrasjóður KÍ

Iðgjald launagreiðanda skal nema 0,75% 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.

12.1.6 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.

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 samfellt 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. 49. 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.

13.1.2.4 Mæðraskoðun

Barnshafandi konur eiga rétt til nauðsynlegra fjarvista frá vinnu vegna mæðraskoðunar, án frádráttar á föstum launum, þurfi slík skoðun að fara fram á vinnutíma.

13.2 RÉTTUR STARFSMANNS VEGNA VEIKINDA OG SLYSA

13.2.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

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

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

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

13.2.1.4 Skylt er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulegu og viðurkenndu 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. 10. gr. laga nr. 45/2015 um slysatryggingar almannatrygginga.

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 samfellt 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 samfellt 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 49. gr. almannatryggingalaga nr. 100/2007.

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

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

13.2.6 Skráning veikindadaga

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

13.2.7 Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi

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

14.1.1 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

14.2.1 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 vera ráðinn skólastjórnandi við leik-, grunn- eða framhaldsskóla skal umsækjandi hafa starfsheitið kennari, búa yfir hæfni sem stjórnandi og hafa viðbótarmenntun í stjórnun eða reynslu sem veitir umsækjanda sérhæfða hæfni sbr. 5. gr. laga um menntun, hæfni og ráðningu kennara og skólastjórnenda við leikskóla, grunnskóla og framhaldsskóla nr. 95/2019.

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 Menntamálastofnunar. Sjá nánar lög um menntun, hæfni og ráðningu kennara og skólastjórnenda við leikskóla, grunnskóla og framhaldsskóla nr. 95/2019 eða lög 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

14.3.1 Skriflegur ráðningarsamningur skal gerður við starfsmann við upphaf ráðningar.

14.4 FYRIRFRAMGREIDD LAUN

14.4.1 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

14.5.1 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

14.6.1 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

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

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

14.8 ÁMINNING

14.8.1 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

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

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

Sé starfsmanni sagt upp eftir a.m.k. 10 ára samfellt starf hjá skóla/skólum sveitarfélags, er uppsagnarfrestur 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5

mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara.

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

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

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

Starfsmanni skal og víkja úr starfi fyrirvaralaust verði hann uppvís að grófu broti í starfi eða liggur undir rökstuddum grun um refsiverða háttsemi sem ætla má að hefði í för með sér sviptingu réttinda skv. 68. gr. almennra hegningarlaga, enda valdi viðvera hans á vinnustað áframhaldandi skaða fyrir starfsemina, 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 fyrirvaralausa frávikningu er tekin. Starfsmaður á rétt á því að tjá sig um tilefni frávikningar í viðurvist trúnaðarmanns. Yfirmaður skal kynna honum þann rétt.

14.10 STARFSLOK VEGNA ALDURS

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

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 gildra forfalla eða hlíta því að dregið sé af launum sem því nemur.

14.11.2 Þagnarskylda

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

14.11.3 Gjafir

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

Vanhæfi

Um starfsmann gilda hæfisreglur 19. gr. sveitarstjórnarlaga, sbr. niðurlag 2. mgr. 2. gr. stjórnsýslulaga. 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

14.12.1 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

14.13.1 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 GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR

15.1.1 Samningur þessi kemur í stað áður gildandi kjarasamnings og gildir frá 1. janúar 2020 til 31. desember 2021 en samningurinn fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Komi til þess að samkomulag náist á almennum vinnumarkaði um breytingu á kjarasamningi þeirra, svo sem vegna hagvaxtarauka, skulu aðilar taka upp viðræður um hvort og þá með hvaða hætti slík breyting taki gildi gagnvart samningum aðila.

15.1.2 Samningsaðilar skulu bera samning þennan, ásamt bókunum og fylgiskjölum, upp til afgreiðslu fyrir 7. ágúst 2020. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 13:00 þann 7. ágúst 2020 skoðast samningurinn samþykktur.

Reykjavík, 10. júlí 2020.

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

F.h. Kennarasambands Íslands,
með fyrirvara um samþykki
félagsmanna.

BÓKANIR OG VIÐAUKAR

BÓKANIR MEÐ SAMNINGI AÐILA 2020

BÓKUN 1 [2020]
Mismunandi meðferð vegna aldurs

Aðilar eru sammála um að ákvæði kjarasamnings sem fela í sér undanþágu starfsmanna er náð hafa 50 ára aldri frá næturvöktum og/eða bakvöktum, ef þeir óska þess, feli ekki í sér brot gegn lögum nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði. Hið sama á við um ákvæði um lengri uppsagnarfrest fyrir starfsmenn 55 ára og eldri sem hafa starfað í a.m.k. 10 ár samfellt hjá sömu stofnun.

Við vissar aðstæður getur mismunandi meðferð vegna aldurs verið réttlætanleg þegar færð eru fyrir henni málefnaleg rök sem helgast af lögmætu markmiði, þ.m.t. stefnu í atvinnumálum eða öðrum markmiðum er varða vinnumarkað, að gættu meðalhófi.

Með kjarasamningsbundnum ákvæðum um undanþágu frá næturvöktum og bakvöktum eftir tiltekinn aldur er verið að horfa til þeirra sjónarmiða sem rannsóknir hafa sýnt fram á að það verði erfiðara fyrir starfsfólk eftir því sem það eldist að sinna næturvöktum þar sem það taki lengri tíma að jafna sig líkamlega vegna samspils milli vinnufyrirkomulags, svefns og dægursveiflu.

Ákvæði um lengri uppsagnarfrest með hækkandi lífaldri byggja á þeim sjónarmiðum að þegar stutt er í starfslok getur starfsfólk átt erfiðara með að finna aðra vinnu við hæfi. Evrópudómstóllinn hefur gefið aðildarríkjum nokkuð svigrúm til að ákveða að hvaða markmiðum skuli stefnt og hvaða aðgerðir séu heppilegar til að ná því markmiði. Samningsaðilar eru sammála um að markmiðin að baki þessum ákvæðum séu málefnaleg og ganga ekki lengra en nauðsynlegt er.

BÓKUN 2 [2020]
Endurskoðun 13. kafla um veikindi

Samningsaðilar eru einhuga um að tímabært sé að taka til heildarendurskoðunar 13. kafla í kjarasamningi, sem fjallar um rétt starfsmanna vegna veikinda og slysa. Markmið slíkrar endurskoðunar verði meðal annars að stuðla að því að sem flestir geti verið virkir á vinnumarkaði. Viðverustefna sem stuðlar að snemmbæru inngripi getur komið í veg fyrir langtímaveikindi og jafnvel örorku á síðari stigum. Að sama skapi þarf að auka möguleika starfsmanna til aðlögunar á vinnustað eftir langtímaveikindi og við endurkomu á vinnustað eftir starfsendurhæfingu hjá VIRK. Þá verði ákvæði 13. kafla endurskoðuð með það að markmiði að skýra þau betur með tilliti til lagabreytinga og í ljósi framkvæmdar og túlkunar ákvæða.

Við endurskoðun veikindakaflans verði meðal annars hugað að sameiginlegri skilgreiningu á hugtökunum langtíma- og skammtímaveikindi og framkvæmd talningar veikindadaga samræmd. Þá verði grein um veikindi barna yngri en 13 ára skoðuð og metið hvort hún ætti að fjalla um veikindi nákominna. Enn fremur verði fjallað um áhrif persónuverndarlaga og annarra laga á ákvæði 12. kafla ásamt því að ákvæði verði skýrð betur með það að markmiði að lesendur kjarasamnings fái betri yfirsýn um hvað ákvæðin fela í sér.

Með þessi markmið að leiðarljósi verður unnið að endurskoðun 13. kafla á samningstímanum. Vinna við endurskoðun 13. kafla hefst 17. ágúst 2021 og gert er ráð að henni ljúki eigi síðar en 1. maí 2022. Náist samstaða innan hópsins um breytingar á grein um veikindi barna yngri en 13 ára eru samningsaðilar ásáttir um að hún geti tekið gildi á samningstímanum, eftir nánara samkomulagi aðila þar að lútandi.

BÓKUN 3 [2020]
Um launaþróunartrygging

KÍ og opinberir launagreiðendur stefna að því í samvinnu við önnur heildarsamtök opinberra starfsmanna að semja um launaþróunartryggingu fyrir tímabilið 2019 til 2022.

BÓKUN 4 [2020]
Stytting vinnutíma

Samningsaðilar eru sammála um að verði samið um styttingu vinnutíma grunnskólakennara í kjarasamningi Félags grunnskólakennara við Samband íslenskra sveitarfélaga þá verði teknar upp viðræður milli aðila um samsvarandi breytingar á vinnutíma skólastjórnenda.

BÓKUN 5 2020
Um fastlaunasamning

Aðilar eru sammála um að fastlaunasamningur skólastjórnenda nái ekki til óhefðbundinna starfa í skólastarfi grunn- og leikskóla. Greiða skal aukalega fyrir slík störf í samráði við næsta yfirmann.

Dæmi um slík óhefðbundin störf eru: byggingarframkvæmdir, meiriháttar viðhald húsnæðis, mygluvandamál, bruni húsnæðis og flutningur starfsstöðvar.

BÓKUN 6 [2020]
Sameiginleg launatafla KÍ félaga

Kennarasamband Íslands og Samband íslenskra sveitarfélaga eru sammála um að það sé sameiginlegur ávinningur samningsaðila að tekin verði upp ein sameiginleg launatafla fyrir öll aðildarfélög KÍ. Samhliða upptöku nýrrar launatöflu verði launamyndunarþættir kjarasamninga vegna viðbótarmenntunar og starfsreynslu samræmdir, metnir til persónuálags og starfsheitum endurraðað.

Samningsaðilar eru sammála um að ljúka vinnu við gerð nýrrar launatöflu eigi síðar en 1. október 2020 og að hún taki gildi í kjarasamningi aðila sem gildir frá 1. janúar 2022.

BÓKUN 7 [2020]
Launatölfræði

Samningsaðilar eru sammála um að endurskoða þurfi samkomulag BHM, KÍ og BSRB og Sambands íslenskra sveitarfélaga frá árinu 2011 um miðlun launatölfræðiupplýsinga. Skal í þeirri endurskoðun haft að markmiði að bæta miðlun launatölfræði frá sambandinu. Skortur á gagnaskilum frá sveitarfélögum hefur haft hamlandi áhrif á getu SNS, heildarsamtaka og stéttarfélaga til að sinna hlutverki sínu gagnvart sínum umbjóðendum.

Starfshópur skipaður fulltrúum framangreindra samtaka kemur sér saman um verklag til að bæta miðlun launaupplýsinga. Starfshópur skal hefja störf í september 2020 og skila niðurstöðu fyrir 31. desember 2020.

ELDRI BÓKANIR

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 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.

FYLGISKJÖL

FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR SKÓLASTJÓRA OG AÐSTOÐARSKÓLASTJÓRA

Mánaðarlaun skólastjóra og aðstoðarskólastjóra sem gegna fullu starfi, skulu greidd samkvæmt eftirtöldum launatöflum:

Launatafla A-1, gildistími: 1. janúar 2020 til 31. mars 2020.

Launatafla A-2, gildistími: 1. apríl 2020 til 31. desember 2020.

Launatafla A-3, gildistími: 1. janúar 2021 til 31. desember 2021.

Skólastjórar og aðstoðarskólastjórar						
LAUNATAFLA A-1						
Gildistími frá 1. janúar 2020 til 31. mars 2020						
Launa-flokkur	**Grunnlaun**	**Persónu-álag 2%**	**Persónu-álag 4%**	**Persónu-álag 6%**	**Persónu-álag 8%**	**Persónu-álag 10%**
458	**489.065**	498.846	508.628	518.409	528.190	537.972
459	**502.283**	512.329	522.374	532.420	542.466	552.511
460	**515.871**	526.188	536.506	546.823	557.141	567.458
461	**529.839**	540.436	551.033	561.629	572.226	582.823
462	**544.198**	555.082	565.966	576.850	587.734	598.618
463	**558.960**	570.139	581.318	592.498	603.677	614.856
464	**574.135**	585.618	597.100	608.583	620.066	631.549
465	**589.735**	601.530	613.324	625.119	636.914	648.709
466	**605.772**	617.887	630.003	642.118	654.234	666.349
467	**622.258**	634.703	647.148	659.593	672.039	684.484
468	**639.205**	651.989	664.773	677.557	690.341	703.126
469	**656.627**	669.760	682.892	696.025	709.157	722.290
470	**674.537**	688.028	701.518	715.009	728.500	741.991
471	**692.948**	706.807	720.666	734.525	748.384	762.243
472	**711.875**	726.113	740.350	754.588	768.825	783.063
473	**731.332**	745.959	760.585	775.212	789.839	804.465
474	**751.333**	766.360	781.386	796.413	811.440	826.466
475	**771.894**	787.332	802.770	818.208	833.646	849.083
476	**793.031**	808.892	824.752	840.613	856.473	872.334
477	**814.760**	831.055	847.350	863.646	879.941	896.236
478	**837.097**	853.839	870.581	887.323	904.065	920.807
479	**860.060**	877.261	894.462	911.664	928.865	946.066
480	**883.666**	901.339	919.013	936.686	954.359	972.033
481	**907.933**	926.092	944.250	962.409	980.568	998.726
482	**932.879**	951.537	970.194	988.852	1.007.509	1.026.167
483	**958.524**	977.694	996.865	1.016.035	1.035.206	1.054.376
484	**984.887**	1.004.585	1.024.282	1.043.980	1.063.678	1.083.376
485	**1.011.988**	1.032.228	1.052.468	1.072.707	1.092.947	1.113.187
486	**1.039.848**	1.060.645	1.081.442	1.102.239	1.123.036	1.143.833
487	**1.068.488**	1.089.858	1.111.228	1.132.597	1.153.967	1.175.337
488	**1.097.930**	1.119.889	1.141.847	1.163.806	1.185.764	1.207.723
489	**1.128.196**	1.150.760	1.173.324	1.195.888	1.218.452	1.241.016
490	**1.159.309**	1.182.495	1.205.681	1.228.868	1.252.054	1.275.240
491	**1.191.294**	1.215.120	1.238.946	1.262.772	1.286.598	1.310.423
492	**1.224.174**	1.248.657	1.273.141	1.297.624	1.322.108	1.346.591
493	**1.257.975**	1.283.135	1.308.294	1.333.454	1.358.613	1.383.773
494	**1.292.722**	1.318.576	1.344.431	1.370.285	1.396.140	1.421.994
495	**1.328.442**	1.355.011	1.381.580	1.408.149	1.434.717	1.461.286

Skólastjórar og aðstoðarskólastjórar						
LAUNATAFLA A-2						
Gildistími frá 1. apríl 2020 til 31. desember 2020						
Launa-flokkur	**Grunnlaun**	**Persónu-álag 2%**	**Persónu-álag 4%**	**Persónu-álag 6%**	**Persónu-álag 8%**	**Persónu-álag 10%**
458	**513.065**	523.326	533.588	543.849	554.110	564.372
459	**526.283**	536.809	547.334	557.860	568.386	578.911
460	**539.871**	550.668	561.466	572.263	583.061	593.858
461	**553.839**	564.916	575.993	587.069	598.146	609.223
462	**568.198**	579.562	590.926	602.290	613.654	625.018
463	**582.960**	594.619	606.278	617.938	629.597	641.256
464	**598.135**	610.098	622.060	634.023	645.986	657.949
465	**613.735**	626.010	638.284	650.559	662.834	675.109
466	**629.772**	642.367	654.963	667.558	680.154	692.749
467	**646.258**	659.183	672.108	685.033	697.959	710.884
468	**663.205**	676.469	689.733	702.997	716.261	729.526
469	**680.627**	694.240	707.852	721.465	735.077	748.690
470	**698.537**	712.508	726.478	740.449	754.420	768.391
471	**716.948**	731.287	745.626	759.965	774.304	788.643
472	**735.875**	750.593	765.310	780.028	794.745	809.463
473	**755.332**	770.439	785.545	800.652	815.759	830.865
474	**775.333**	790.840	806.346	821.853	837.360	852.866
475	**795.894**	811.812	827.730	843.648	859.566	875.483
476	**817.031**	833.372	849.712	866.053	882.393	898.734
477	**838.760**	855.535	872.310	889.086	905.861	922.636
478	**861.097**	878.319	895.541	912.763	929.985	947.207
479	**884.060**	901.741	919.422	937.104	954.785	972.466
480	**907.666**	925.819	943.973	962.126	980.279	998.433
481	**931.933**	950.572	969.210	987.849	1.006.488	1.025.126
482	**956.879**	976.017	995.154	1.014.292	1.033.429	1.052.567
483	**982.524**	1.002.174	1.021.825	1.041.475	1.061.126	1.080.776
484	**1.008.887**	1.029.065	1.049.242	1.069.420	1.089.598	1.109.776
485	**1.035.988**	1.056.708	1.077.428	1.098.147	1.118.867	1.139.587
486	**1.063.848**	1.085.125	1.106.402	1.127.679	1.148.956	1.170.233
487	**1.092.488**	1.114.338	1.136.188	1.158.037	1.179.887	1.201.737
488	**1.121.930**	1.144.369	1.166.807	1.189.246	1.211.684	1.234.123
489	**1.152.196**	1.175.240	1.198.284	1.221.328	1.244.372	1.267.416
490	**1.183.309**	1.206.975	1.230.641	1.254.308	1.277.974	1.301.640
491	**1.215.294**	1.239.600	1.263.906	1.288.212	1.312.518	1.336.823
492	**1.248.174**	1.273.137	1.298.101	1.323.064	1.348.028	1.372.991
493	**1.281.975**	1.307.615	1.333.254	1.358.894	1.384.533	1.410.173
494	**1.316.722**	1.343.056	1.369.391	1.395.725	1.422.060	1.448.394
495	**1.352.442**	1.379.491	1.406.540	1.433.589	1.460.637	1.487.686

Skólastjórar og aðstoðarskólastjórar, Deildarstjórar, Kennsluráðgjafar og Sérkennslufulltrúar						
LAUNATAFLA A-3						
Gildistími frá 1. janúar 2021 til 31. desember 2021						
Launa-flokkur	**Grunnlaun**	**Persónu-álag 2%**	**Persónu-álag 4%**	**Persónu-álag 6%**	**Persónu-álag 8%**	**Persónu-álag 10%**
458	**537.065**	547.806	558.548	569.289	580.030	590.772
459	**550.283**	561.289	572.294	583.300	594.306	605.311
460	**563.871**	575.148	586.426	597.703	608.981	620.258
461	**577.839**	589.396	600.953	612.509	624.066	635.623
462	**592.198**	604.042	615.886	627.730	639.574	651.418
463	**606.960**	619.099	631.238	643.378	655.517	667.656
464	**622.135**	634.578	647.020	659.463	671.906	684.349
465	**637.735**	650.490	663.244	675.999	688.754	701.509
466	**653.772**	666.847	679.923	692.998	706.074	719.149
467	**670.258**	683.663	697.068	710.473	723.879	737.284
468	**687.205**	700.949	714.693	728.437	742.181	755.926
469	**704.627**	718.720	732.812	746.905	760.997	775.090
470	**722.537**	736.988	751.438	765.889	780.340	794.791
471	**740.948**	755.767	770.586	785.405	800.224	815.043
472	**759.875**	775.073	790.270	805.468	820.665	835.863
473	**779.332**	794.919	810.505	826.092	841.679	857.265
474	**799.333**	815.320	831.306	847.293	863.280	879.266
475	**819.894**	836.292	852.690	869.088	885.486	901.883
476	**841.031**	857.852	874.672	891.493	908.313	925.134
477	**862.760**	880.015	897.270	914.526	931.781	949.036
478	**885.097**	902.799	920.501	938.203	955.905	973.607
479	**908.060**	926.221	944.382	962.544	980.705	998.866
480	**931.666**	950.299	968.933	987.566	1.006.199	1.024.833
481	**955.933**	975.052	994.170	1.013.289	1.032.408	1.051.526
482	**980.879**	1.000.497	1.020.114	1.039.732	1.059.349	1.078.967
483	**1.006.524**	1.026.654	1.046.785	1.066.915	1.087.046	1.107.176
484	**1.032.887**	1.053.545	1.074.202	1.094.860	1.115.518	1.136.176
485	**1.059.988**	1.081.188	1.102.388	1.123.587	1.144.787	1.165.987
486	**1.087.848**	1.109.605	1.131.362	1.153.119	1.174.876	1.196.633
487	**1.116.488**	1.138.818	1.161.148	1.183.477	1.205.807	1.228.137
488	**1.145.930**	1.168.849	1.191.767	1.214.686	1.237.604	1.260.523
489	**1.176.196**	1.199.720	1.223.244	1.246.768	1.270.292	1.293.816
490	**1.207.309**	1.231.455	1.255.601	1.279.748	1.303.894	1.328.040
491	**1.239.294**	1.264.080	1.288.866	1.313.652	1.338.438	1.363.223
492	**1.272.174**	1.297.617	1.323.061	1.348.504	1.373.948	1.399.391
493	**1.305.975**	1.332.095	1.358.214	1.384.334	1.410.453	1.436.573
494	**1.340.722**	1.367.536	1.394.351	1.421.165	1.447.980	1.474.794
495	**1.376.442**	1.403.971	1.431.500	1.459.029	1.486.557	1.514.086

FYLGISKJAL 2: LAUNATÖFLUR DEILDARSTJÓRA

Mánaðarlaun deildarstjóra sem gegna fullu starfi, skulu greidd samkvæmt eftirtöldum launatöflum:

Deildarstjórar sem fara með stigsstjórn og hafa mannaforráð raðast í launaflokka samkvæmt launatöflum deildarstjóra B-1, B-2, B-3 og A3 í fylgiskjali 1.

Launatafla B-1, gildistími: 1. janúar 2020 til 31. mars 2020.

Launatafla B-2, gildistími: 1. apríl 2020 til 31. júlí 2020.

Launatafla B-3, gildistími: 1. ágúst 2020 til 31. desember 2020.

Launatafla A-3, gildistími: 1. janúar 2021 til 31. desember 2021.

Deildarstjórar						
LAUNATAFLA B-1						
Gildistími frá 1. janúar 2020 til 31. mars 2020						
Launa-flokkur	**Grunnlaun**	**Persónu-álag 2%**	**Persónu-álag 4%**	**Persónu-álag 6%**	**Persónu-álag 8%**	**Persónu-álag 10%**
410	**557.795**	568.951	580.107	591.263	602.419	613.575
411	**572.937**	584.396	595.854	607.313	618.772	630.231
412	**588.503**	600.273	612.043	623.813	635.583	647.353
413	**604.505**	616.595	628.685	640.775	652.865	664.956
414	**620.955**	633.374	645.793	658.212	670.631	683.051
415	**637.867**	650.624	663.382	676.139	688.896	701.654
416	**655.250**	668.355	681.460	694.565	707.670	720.775
417	**673.122**	686.584	700.047	713.509	726.972	740.434
418	**691.492**	705.322	719.152	732.982	746.811	760.641
419	**710.379**	724.587	738.794	753.002	767.209	781.417
420	**729.795**	744.391	758.987	773.583	788.179	802.775
421	**749.752**	764.747	779.742	794.737	809.732	824.727
422	**770.268**	785.673	801.079	816.484	831.889	847.295
423	**791.361**	807.188	823.015	838.843	854.670	870.497
424	**813.043**	829.304	845.565	861.826	878.086	894.347
425	**835.332**	852.039	868.745	885.452	902.159	918.865
426	**858.245**	875.410	892.575	909.740	926.905	944.070
427	**881.800**	899.436	917.072	934.708	952.344	969.980
428	**906.014**	924.134	942.255	960.375	978.495	996.615
429	**930.906**	949.524	968.142	986.760	1.005.378	1.023.997
430	**956.496**	975.626	994.756	1.013.886	1.033.016	1.052.146

Deildarstjórar						
LAUNATAFLA B-2						
Gildistími frá 1. apríl 2020 til 31. júlí 2020						
Launa-flokkur	**Grunnlaun**	**Persónu-álag 2%**	**Persónu-álag 4%**	**Persónu-álag 6%**	**Persónu-álag 8%**	**Persónu-álag 10%**
410	**581.795**	593.431	605.067	616.703	628.339	639.975
411	**596.937**	608.876	620.814	632.753	644.692	656.631
412	**612.503**	624.753	637.003	649.253	661.503	673.753
413	**628.505**	641.075	653.645	666.215	678.785	691.356
414	**644.955**	657.854	670.753	683.652	696.551	709.451
415	**661.867**	675.104	688.342	701.579	714.816	728.054
416	**679.250**	692.835	706.420	720.005	733.590	747.175
417	**697.122**	711.064	725.007	738.949	752.892	766.834
418	**715.492**	729.802	744.112	758.422	772.731	787.041
419	**734.379**	749.067	763.754	778.442	793.129	807.817
420	**753.795**	768.871	783.947	799.023	814.099	829.175
421	**773.752**	789.227	804.702	820.177	835.652	851.127
422	**794.268**	810.153	826.039	841.924	857.809	873.695
423	**815.361**	831.668	847.975	864.283	880.590	896.897
424	**837.043**	853.784	870.525	887.266	904.006	920.747
425	**859.332**	876.519	893.705	910.892	928.079	945.265
426	**882.245**	899.890	917.535	935.180	952.825	970.470
427	**905.800**	923.916	942.032	960.148	978.264	996.380
428	**930.014**	948.614	967.215	985.815	1.004.415	1.023.015
429	**954.906**	974.004	993.102	1.012.200	1.031.298	1.050.397
430	**980.496**	1.000.106	1.019.716	1.039.326	1.058.936	1.078.546

Deildarstjórar						
LAUNATAFLA B-3						
Gildistími frá 1. ágúst 2020 til 31. desember 2020						
Launa-flokkur	**Grunnlaun**	**Persónu-álag 2%**	**Persónu-álag 4%**	**Persónu-álag 6%**	**Persónu-álag 8%**	**Persónu-álag 10%**
458	**513.065**	523.326	533.588	543.849	554.110	564.372
459	**526.283**	536.809	547.334	557.860	568.386	578.911
460	**539.871**	550.668	561.466	572.263	583.061	593.858
461	**553.839**	564.916	575.993	587.069	598.146	609.223
462	**568.198**	579.562	590.926	602.290	613.654	625.018
463	**582.960**	594.619	606.278	617.938	629.597	641.256
464	**598.135**	610.098	622.060	634.023	645.986	657.949
465	**613.735**	626.010	638.284	650.559	662.834	675.109
466	**629.772**	642.367	654.963	667.558	680.154	692.749
467	**646.258**	659.183	672.108	685.033	697.959	710.884
468	**663.205**	676.469	689.733	702.997	716.261	729.526
469	**680.627**	694.240	707.852	721.465	735.077	748.690
470	**698.537**	712.508	726.478	740.449	754.420	768.391
471	**716.948**	731.287	745.626	759.965	774.304	788.643
472	**735.875**	750.593	765.310	780.028	794.745	809.463
473	**755.332**	770.439	785.545	800.652	815.759	830.865
474	**775.333**	790.840	806.346	821.853	837.360	852.866
475	**795.894**	811.812	827.730	843.648	859.566	875.483
476	**817.031**	833.372	849.712	866.053	882.393	898.734
477	**838.760**	855.535	872.310	889.086	905.861	922.636
478	**861.097**	878.319	895.541	912.763	929.985	947.207
479	**884.060**	901.741	919.422	937.104	954.785	972.466
480	**907.666**	925.819	943.973	962.126	980.279	998.433
481	**931.933**	950.572	969.210	987.849	1.006.488	1.025.126
482	**956.879**	976.017	995.154	1.014.292	1.033.429	1.052.567
483	**982.524**	1.002.174	1.021.825	1.041.475	1.061.126	1.080.776
484	**1.008.887**	1.029.065	1.049.242	1.069.420	1.089.598	1.109.776
485	**1.035.988**	1.056.708	1.077.428	1.098.147	1.118.867	1.139.587
486	**1.063.848**	1.085.125	1.106.402	1.127.679	1.148.956	1.170.233
487	**1.092.488**	1.114.338	1.136.188	1.158.037	1.179.887	1.201.737
488	**1.121.930**	1.144.369	1.166.807	1.189.246	1.211.684	1.234.123
489	**1.152.196**	1.175.240	1.198.284	1.221.328	1.244.372	1.267.416
490	**1.183.309**	1.206.975	1.230.641	1.254.308	1.277.974	1.301.640
491	**1.215.294**	1.239.600	1.263.906	1.288.212	1.312.518	1.336.823
492	**1.248.174**	1.273.137	1.298.101	1.323.064	1.348.028	1.372.991
493	**1.281.975**	1.307.615	1.333.254	1.358.894	1.384.533	1.410.173
494	**1.316.722**	1.343.056	1.369.391	1.395.725	1.422.060	1.448.394
495	**1.352.442**	1.379.491	1.406.540	1.433.589	1.460.637	1.487.686

Skólastjórar og aðstoðarskólastjórar, Deildarstjórar, Kennsluráðgjafar og Sérkennslufulltrúar						
LAUNATAFLA A-3						
Gildistími frá 1. janúar 2021 til 31. desember 2021						
Launa-flokkur	**Grunnlaun**	**Persónu-álag 2%**	**Persónu-álag 4%**	**Persónu-álag 6%**	**Persónu-álag 8%**	**Persónu-álag 10%**
458	**537.065**	547.806	558.548	569.289	580.030	590.772
459	**550.283**	561.289	572.294	583.300	594.306	605.311
460	**563.871**	575.148	586.426	597.703	608.981	620.258
461	**577.839**	589.396	600.953	612.509	624.066	635.623
462	**592.198**	604.042	615.886	627.730	639.574	651.418
463	**606.960**	619.099	631.238	643.378	655.517	667.656
464	**622.135**	634.578	647.020	659.463	671.906	684.349
465	**637.735**	650.490	663.244	675.999	688.754	701.509
466	**653.772**	666.847	679.923	692.998	706.074	719.149
467	**670.258**	683.663	697.068	710.473	723.879	737.284
468	**687.205**	700.949	714.693	728.437	742.181	755.926
469	**704.627**	718.720	732.812	746.905	760.997	775.090
470	**722.537**	736.988	751.438	765.889	780.340	794.791
471	**740.948**	755.767	770.586	785.405	800.224	815.043
472	**759.875**	775.073	790.270	805.468	820.665	835.863
473	**779.332**	794.919	810.505	826.092	841.679	857.265
474	**799.333**	815.320	831.306	847.293	863.280	879.266
475	**819.894**	836.292	852.690	869.088	885.486	901.883
476	**841.031**	857.852	874.672	891.493	908.313	925.134
477	**862.760**	880.015	897.270	914.526	931.781	949.036
478	**885.097**	902.799	920.501	938.203	955.905	973.607
479	**908.060**	926.221	944.382	962.544	980.705	998.866
480	**931.666**	950.299	968.933	987.566	1.006.199	1.024.833
481	**955.933**	975.052	994.170	1.013.289	1.032.408	1.051.526
482	**980.879**	1.000.497	1.020.114	1.039.732	1.059.349	1.078.967
483	**1.006.524**	1.026.654	1.046.785	1.066.915	1.087.046	1.107.176
484	**1.032.887**	1.053.545	1.074.202	1.094.860	1.115.518	1.136.176
485	**1.059.988**	1.081.188	1.102.388	1.123.587	1.144.787	1.165.987
486	**1.087.848**	1.109.605	1.131.362	1.153.119	1.174.876	1.196.633
487	**1.116.488**	1.138.818	1.161.148	1.183.477	1.205.807	1.228.137
488	**1.145.930**	1.168.849	1.191.767	1.214.686	1.237.604	1.260.523
489	**1.176.196**	1.199.720	1.223.244	1.246.768	1.270.292	1.293.816
490	**1.207.309**	1.231.455	1.255.601	1.279.748	1.303.894	1.328.040
491	**1.239.294**	1.264.080	1.288.866	1.313.652	1.338.438	1.363.223
492	**1.272.174**	1.297.617	1.323.061	1.348.504	1.373.948	1.399.391
493	**1.305.975**	1.332.095	1.358.214	1.384.334	1.410.453	1.436.573
494	**1.340.722**	1.367.536	1.394.351	1.421.165	1.447.980	1.474.794
495	**1.376.442**	1.403.971	1.431.500	1.459.029	1.486.557	1.514.086

FYLGISKJAL 3: LAUNATÖFLUR KENNSLURÁÐGJAFA OG SÉRKENNSLUFULLTRÚA

Föst mánaðarlaun kennsluráðgjafa og sérkennslufulltrúa, sem gegnir fullu starfi, skulu greidd samkvæmt launatöflum C-1, C-2, C-3 og A-3 í fylgiskjali 1:

Launatafla C-1, gildistími: 1. janúar 2020 til 31. mars 2020.

Launatafla C-2, gildistími: 1. apríl 2020 til 31. júlí 2020.

Launatafla C-3, gildistími: 1. ágúst 2020 til 31. desember 2020.

Launatafla A-3, gildistími: 1. janúar 2021 til 31. desember 2021.

Kennsluráðgjafar og sérkennslufulltrúar						
LAUNATAFLA C-1						
Gildistími frá 1. janúar 2020 til 31. mars 2020						
Launa-flokkur	**Grunnlaun**	**Persónu-álag 2%**	**Persónu-álag 4%**	**Persónu-álag 6%**	**Persónu-álag 8%**	**Persónu-álag 10%**
358	**545.443**	556.352	567.261	578.170	589.078	599.987
359	**559.549**	570.740	581.931	593.122	604.313	615.504
360	**574.065**	585.546	597.028	608.509	619.990	631.472
361	**589.009**	600.789	612.569	624.350	636.130	647.910
362	**604.387**	616.475	628.562	640.650	652.738	664.826
363	**620.219**	632.623	645.028	657.432	669.837	682.241
364	**636.509**	649.239	661.969	674.700	687.430	700.160
365	**653.274**	666.339	679.405	692.470	705.536	718.601
366	**670.536**	683.947	697.357	710.768	724.179	737.590
367	**688.299**	702.065	715.831	729.597	743.363	757.129
368	**707.607**	721.759	735.911	750.063	764.216	778.368
369	**727.482**	742.032	756.581	771.131	785.681	800.230
370	**747.934**	762.893	777.851	792.810	807.769	822.727
371	**768.983**	784.363	799.742	815.122	830.502	845.881
372	**790.650**	806.463	822.276	838.089	853.902	869.715

Kennsluráðgjafar og sérkennslufulltrúar						
LAUNATAFLA C-2						
Gildistími frá 1. apríl 2020 til 31. júlí 2020						
Launa-flokkur	**Grunnlaun**	**Persónu-álag 2%**	**Persónu-álag 4%**	**Persónu-álag 6%**	**Persónu-álag 8%**	**Persónu-álag 10%**
358	**569.443**	580.832	592.221	603.610	614.998	626.387
359	**583.549**	595.220	606.891	618.562	630.233	641.904
360	**598.065**	610.026	621.988	633.949	645.910	657.872
361	**613.009**	625.269	637.529	649.790	662.050	674.310
362	**628.387**	640.955	653.522	666.090	678.658	691.226
363	**644.219**	657.103	669.988	682.872	695.757	708.641
364	**660.509**	673.719	686.929	700.140	713.350	726.560
365	**677.274**	690.819	704.365	717.910	731.456	745.001
366	**694.536**	708.427	722.317	736.208	750.099	763.990
367	**712.299**	726.545	740.791	755.037	769.283	783.529
368	**731.607**	746.239	760.871	775.503	790.136	804.768
369	**751.482**	766.512	781.541	796.571	811.601	826.630
370	**771.934**	787.373	802.811	818.250	833.689	849.127
371	**792.983**	808.843	824.702	840.562	856.422	872.281
372	**814.650**	830.943	847.236	863.529	879.822	896.115

Kennsluráðgjafar og sérkennslufulltrúar						
LAUNATAFLA C-3						
Gildistími frá 1. ágúst 2020 til 31. desember 2020						
Launa-flokkur	**Grunnlaun**	**Persónu-álag 2%**	**Persónu-álag 4%**	**Persónu-álag 6%**	**Persónu-álag 8%**	**Persónu-álag 10%**
458	**513.065**	523.326	533.588	543.849	554.110	564.372
459	**526.283**	536.809	547.334	557.860	568.386	578.911
460	**539.871**	550.668	561.466	572.263	583.061	593.858
461	**553.839**	564.916	575.993	587.069	598.146	609.223
462	**568.198**	579.562	590.926	602.290	613.654	625.018
463	**582.960**	594.619	606.278	617.938	629.597	641.256
464	**598.135**	610.098	622.060	634.023	645.986	657.949
465	**613.735**	626.010	638.284	650.559	662.834	675.109
466	**629.772**	642.367	654.963	667.558	680.154	692.749
467	**646.258**	659.183	672.108	685.033	697.959	710.884
468	**663.205**	676.469	689.733	702.997	716.261	729.526
469	**680.627**	694.240	707.852	721.465	735.077	748.690
470	**698.537**	712.508	726.478	740.449	754.420	768.391
471	**716.948**	731.287	745.626	759.965	774.304	788.643
472	**735.875**	750.593	765.310	780.028	794.745	809.463
473	**755.332**	770.439	785.545	800.652	815.759	830.865
474	**775.333**	790.840	806.346	821.853	837.360	852.866
475	**795.894**	811.812	827.730	843.648	859.566	875.483
476	**817.031**	833.372	849.712	866.053	882.393	898.734
477	**838.760**	855.535	872.310	889.086	905.861	922.636
478	**861.097**	878.319	895.541	912.763	929.985	947.207
479	**884.060**	901.741	919.422	937.104	954.785	972.466
480	**907.666**	925.819	943.973	962.126	980.279	998.433
481	**931.933**	950.572	969.210	987.849	1.006.488	1.025.126
482	**956.879**	976.017	995.154	1.014.292	1.033.429	1.052.567
483	**982.524**	1.002.174	1.021.825	1.041.475	1.061.126	1.080.776
484	**1.008.887**	1.029.065	1.049.242	1.069.420	1.089.598	1.109.776
485	**1.035.988**	1.056.708	1.077.428	1.098.147	1.118.867	1.139.587
486	**1.063.848**	1.085.125	1.106.402	1.127.679	1.148.956	1.170.233
487	**1.092.488**	1.114.338	1.136.188	1.158.037	1.179.887	1.201.737
488	**1.121.930**	1.144.369	1.166.807	1.189.246	1.211.684	1.234.123
489	**1.152.196**	1.175.240	1.198.284	1.221.328	1.244.372	1.267.416
490	**1.183.309**	1.206.975	1.230.641	1.254.308	1.277.974	1.301.640
491	**1.215.294**	1.239.600	1.263.906	1.288.212	1.312.518	1.336.823
492	**1.248.174**	1.273.137	1.298.101	1.323.064	1.348.028	1.372.991
493	**1.281.975**	1.307.615	1.333.254	1.358.894	1.384.533	1.410.173
494	**1.316.722**	1.343.056	1.369.391	1.395.725	1.422.060	1.448.394
495	**1.352.442**	1.379.491	1.406.540	1.433.589	1.460.637	1.487.686

Skólastjórar og aðstoðarskólastjórar, Deildarstjórar, Kennsluráðgjafar og Sérkennslufulltrúar						
LAUNATAFLA A-3						
Gildistími frá 1. janúar 2021 til 31. desember 2021						
Launa-flokkur	**Grunnlaun**	**Persónu-álag 2%**	**Persónu-álag 4%**	**Persónu-álag 6%**	**Persónu-álag 8%**	**Persónu-álag 10%**
458	**537.065**	547.806	558.548	569.289	580.030	590.772
459	**550.283**	561.289	572.294	583.300	594.306	605.311
460	**563.871**	575.148	586.426	597.703	608.981	620.258
461	**577.839**	589.396	600.953	612.509	624.066	635.623
462	**592.198**	604.042	615.886	627.730	639.574	651.418
463	**606.960**	619.099	631.238	643.378	655.517	667.656
464	**622.135**	634.578	647.020	659.463	671.906	684.349
465	**637.735**	650.490	663.244	675.999	688.754	701.509
466	**653.772**	666.847	679.923	692.998	706.074	719.149
467	**670.258**	683.663	697.068	710.473	723.879	737.284
468	**687.205**	700.949	714.693	728.437	742.181	755.926
469	**704.627**	718.720	732.812	746.905	760.997	775.090
470	**722.537**	736.988	751.438	765.889	780.340	794.791
471	**740.948**	755.767	770.586	785.405	800.224	815.043
472	**759.875**	775.073	790.270	805.468	820.665	835.863
473	**779.332**	794.919	810.505	826.092	841.679	857.265
474	**799.333**	815.320	831.306	847.293	863.280	879.266
475	**819.894**	836.292	852.690	869.088	885.486	901.883
476	**841.031**	857.852	874.672	891.493	908.313	925.134
477	**862.760**	880.015	897.270	914.526	931.781	949.036
478	**885.097**	902.799	920.501	938.203	955.905	973.607
479	**908.060**	926.221	944.382	962.544	980.705	998.866
480	**931.666**	950.299	968.933	987.566	1.006.199	1.024.833
481	**955.933**	975.052	994.170	1.013.289	1.032.408	1.051.526
482	**980.879**	1.000.497	1.020.114	1.039.732	1.059.349	1.078.967
483	**1.006.524**	1.026.654	1.046.785	1.066.915	1.087.046	1.107.176
484	**1.032.887**	1.053.545	1.074.202	1.094.860	1.115.518	1.136.176
485	**1.059.988**	1.081.188	1.102.388	1.123.587	1.144.787	1.165.987
486	**1.087.848**	1.109.605	1.131.362	1.153.119	1.174.876	1.196.633
487	**1.116.488**	1.138.818	1.161.148	1.183.477	1.205.807	1.228.137
488	**1.145.930**	1.168.849	1.191.767	1.214.686	1.237.604	1.260.523
489	**1.176.196**	1.199.720	1.223.244	1.246.768	1.270.292	1.293.816
490	**1.207.309**	1.231.455	1.255.601	1.279.748	1.303.894	1.328.040
491	**1.239.294**	1.264.080	1.288.866	1.313.652	1.338.438	1.363.223
492	**1.272.174**	1.297.617	1.323.061	1.348.504	1.373.948	1.399.391
493	**1.305.975**	1.332.095	1.358.214	1.384.334	1.410.453	1.436.573
494	**1.340.722**	1.367.536	1.394.351	1.421.165	1.447.980	1.474.794
495	**1.376.442**	1.403.971	1.431.500	1.459.029	1.486.557	1.514.086

FYLGISKJAL 4: UM RÖÐUN VEGNA ELDRA FYRIRKOMULAGS

Heimavist, röðun (áður bókun II frá 2004)

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

1. Fyrir færri en 10 nemendur greiðist aukaþóknun 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 aukaþóknun 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 auka þóknun 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 aukaþóknun 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 aukaþóknun 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.

FYLGISKJAL 5: VINNUTÍMASAMNINGURINN 1997

SAMNINGUR

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

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

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

1. gr. Gildissvið

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

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

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

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

2. gr. Skilgreiningar

2.1 Vinnutími

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

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

2.2 Hvíldartími:

Tími sem ekki telst til vinnutíma.

2.3 Næturvinnutími:

Tímabilið frá kl. 23:00 til kl. 6:00.

2.4 Næturvinnustarfsmaður:

a. Starfsmaður sem venjulega vinnur a.m.k. þrjár klst. af daglegum vinnutíma sínum á næturvinnutímabili.

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

2.5 Vaktavinna

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

2.6 Vaktavinnustarfsmaður

Starfsmaður sem vinnur vaktavinnu.

3. gr. Daglegur hvíldartími

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

4. gr. Hlé

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

5. gr. Vikulegur hvíldartími

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

6. gr. Vikulegur hámarksvinnutími

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

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

7. gr. Árlegt orlof

Orlof ákvarðast af lögum um orlof og ákvæðum kjarasamninga.

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

8. gr. Lengd næturvinnutíma

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

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

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

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

9. gr. Heilbrigðismat

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

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

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

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

10. gr. Vernd næturvinnustarfsmanna

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

11. gr. Tilkynning um reglubundna ráðningu næturvinnustarfsmanna

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

12. gr. Vinnumynstur

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

13. gr. Frávik

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

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

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

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

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

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

e. Heimilt er í undantekningartilfellum að lengja viðmiðunartímabil vegna hámarks vikulegs vinnutíma, sbr. 6. gr. og 8. gr., í allt að 12 mánuði með kjarasamningi, enda byggi 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: 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 launamyndunarþáttum kjarasamningsins. Um er ræða tíu TV-einingar sem hér segir:

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

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

TV-einingar vegna verkefna og hæfni

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

TV- einingar vegna markaðs- og samkeppnisaðstæðna

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

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

Almennt

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

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

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

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

FYLGISKJAL 7: SAMREKSTUR SKÓLA

SAMKOMULAG
Launanefndar sveitarfélaga annars vegar
og
Kennarasambands Íslands hins vegar vegna Skólastjórafélags Íslands

um laun stjórnenda í samreknum skólum

Í lögum um leikskóla og grunnskóla, sem tóku gildi 1. júlí 2008, er kveðið á um heimild sveitarfélaga til að reka saman grunnskóla, leikskóla og tónlistarskóla undir stjórn eins skólastjóra. Um fyrirkomulag stjórnunar leik-, grunn- og tónlistarskóla fer eftir ákvörðun sveitarstjórnar.

1. grein
Skólastjórar í SÍ

Ákveði sveitarstjórn að reka saman grunnskóla og leikskóla skulu laun skólastjóra, sem er félagsmaður í SÍ, hækka sem hér segir:

Fjöldi leikskólabarna	Launaflokkar
1-30	3
31 og fleiri	4

Ákveði sveitarstjórn að rekasaman grunnskóla og tónlistarskóla skal skólastjóri raðast tveimur launaflokkum ofar en ella.

Sveitarstjórn er heimilt að minnka kennsluskyldu skólastjóra í samreknum skóla til samræmis við aukið stjórnunarumfang.

2. grein
Aðrir stjórnendur

Sveitarstjórn getur veitt skólastjóra heimild til að endurskoða grunnröðun launa og verkefni þess millistjórnanda sem sannarlega hefur auknum starfsskyldum að gegna vegna samreksturs skóla.

3. grein
Samrekstri hætt

Greiðslur skv. samkomulagi þessu falla niður ef samrekstri skóla er hætt.

4. grein
Gildistími

Samkomulag þetta gildir frá 1. ágúst 2009.

5. grein
Endurskoðun

Samstarfsnefnd skal afla upplýsinga um framkvæmd samreksturs skóla og taka samkomulagið til endurskoðunar fyrir 30.nóvember 2010.

Reykjavík, 20. ágúst 2009

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

F.h. Skólastjórafélags Íslands
með fyrirvara um samþykkistjórnar SÍ.

VIÐAUKI 1: HAGVAXTARAUKI Í LÍFSKJARASAMNINGI

HAGVAXTARAUKI Í LÍFSKJARASAMNINGI 2019-2022

Á árunum 2020-2023 komi til framkvæmdar launaauki á grundvelli þróunar vergrar landsframleiðslu á hvern íbúa.

Útreikningur launaaukans byggir á bráðbirgðatölum Hagstofu Íslands um vísitölu vergrar landsframleiðslu á mann sem birtast í byrjun mars ár hvert fyrir næstliðið ár.

Launaaukinn bætist við mánaðarlaunataxta kjarasamninga og föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu. Neðangreind tafla sýnir fjárhæð launaaukans og forsendur hans.

Verg landsframleiðsla á hvern íbúa, hækkun milli ára	Launaauki á mánaðrlaunataxta kjarasamninga	Launaauki á föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu
1,0 til 1,50%	3.000 kr	2.250 kr
1,51 til 2,00%	5.500 kr	4.125 kr
2,01 til 2,50%	8.000 kr	6.000 kr
2,51 til 3,00%	10.500 kr	7.875 kr
> 3,0%	13.000 kr	9.750 kr

Við ákvörðun launaaukans vegna áranna 2019-2022, sem koma til framkvæmdar árin 2020-2023, skal taka tillit til uppfærðrar bráðbirgðatalna fyrir þau ár sem lögð hafa verið til grunvallar við útreikning launaaukans. Launaaukinn greiðist 1. maí.

Launa- og forsendunefnd aðila ákvarðar fjárhæð launaaukans verði tilefni til greiðslu hans.