

KJARASAMNINGUR

SAMBANDS ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA

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

OG

KENNARASAMBANDS ÍSLANDS

VEGNA

FÉLAGS GRUNNSKÓLAKENNARA

GILDISTÍMI:

1. APRÍL 2023 TIL 31. MAÍ 2024

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 Félags grunnskólakennara sem unninn var sameiginlega af aðilum og hefur gildistíma 1. janúar 2022 til 31. mars 2023.

Með síðari tíma breytingum sem eru:

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 26. maí 2023. Gildistími 1. apríl 2023 til 31. maí 2024.

Samkomulag um breytingar á Fylgiskjali 2 sbr. fundargerð 114 fundar samstarfsnefndar Sambands íslenskra sveitarfélaga og Félags grunnskólakennara þann 18. apríl 2023.

Frumeintök ofangreindra samkomulaga halda gildi sínu.

EFNISYFIRLIT

1	KAUP	6
1.1	MÁNAÐARLAUN	6
1.2	SÉRSTAKAR EINGREIÐSLUR Á SAMNINGSTÍMA	6
1.3	STARFSHEITI OG RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA	7
1.4	TÍMAKAUP Í DAGVINNU	10
1.5	TÍMAKAUP Í YFIRVINNU	11
1.6	ÁLAGSGREIÐSLUR, VAKTAÁLAG	11
1.7	ANNARUPPBÓT	11
2	VINNUTÍMI	12
2.1	ALMENNT UM VINNUTÍMA KENNARA	12
2.2	DAGVINNA	17
2.3	YFIRVINNA	17
2.4	HVÍLDARTÍMI	20
2.5	KENNSLA Í DAGVINNU	21
3	MATAR- OG KAFFITÍMAR, FÆÐI OG MÖTUNEYTI	24
3.1	MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI	24
3.2	MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU	24
3.3	VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM	24
3.4	FÆÐI OG MÖTUNEYTI	25
4	ORLOF	26
4.1	LENGD ORLOFS	26
4.2	ORLOFSFÉ	26
4.3	ORLOFSÁRIÐ	26
4.4	SUMARORLOFSTÍMABIL	26
4.5	ÁKVÖRÐUN ORLOFS	26
4.6	VEIKINDI Í ORLOFI	26
4.7	FRESTUN ORLOFS	27
4.8	ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR	27
5	FERÐIR OG GISTING	28
5.1	FERÐAKOSTNAÐUR SAMKVÆMT REIKNINGI	28
5.2	DAGPENINGAR INNANLANDS	28
5.3	GREIÐSLUHÁTTUR	28
5.4	AKSTUR TIL OG FRÁ VINNU	28
5.5	FARGJÖLD ERLENDIS	28
5.6	DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS	28
5.7	DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O.FL.	29
5.8	KOSTNAÐUR VIÐ NÁMSKEIÐ	29
5.9	KOSTNAÐUR VEGNA FERÐA MILLI VINNUSTÖÐVA	29

6	AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR	30
6.1	UM VINNUSTAÐI OG RÉTT STARFSMANNA	30
6.2	LYF OG SJÚKRAGÖGN	30
6.3	ÖRYGGISEFTIRLIT	30
6.4	SLYSAHÆTTA	30
6.5	TILKYNNINGASKYLDA UM VINNUSLYS	30
7	TRYGGINGAR	31
7.1	SLYSATRYGGINGAR	31
7.2	TRYGGINGARFJÁRHÆÐIR VEGNA VARANLEGRAR ÖRORKU	32
7.3	FARANGURSTRYGGING	32
7.4	PERSÓNULEGIR MUNIR	32
7.5	SLYS Á VINNUSTAÐ	32
7.6	SKAÐABÓTAKRAFA	32
8	VERKFÆRI OG VINNUFÖT	33
8.1	VERKFÆRI	33
8.2	HLÍFÐARFÖT	33
9	AFLEYSINGAR	34
9.1	STAÐGENGLAR	34
9.2	LAUNAÐ STAÐGENGILSSTARF	34
9.3	AÐRIR STAÐGENGLAR	34
10	STARFSÞRÓUN OG SÍMENNTUN	35
10.1	STARFSÞRÓUNARSAMTÖL	35
10.2	STARFSÞRÓUNARÁÆTLUN OG SÍMENNTUN	35
10.3	VÍÐBÓTARLAUNAFLOKKAR VEGNA KENNSLUFERILS, LÍFALDURS EÐA STARFSÞRÓUNAR	36
10.4	LAUNALAUST LEYFI	36
10.5	NÁMSKEIÐ, SEM SKIPULÖGÐ ERU AF FRÆÐSLUYFIRVÖLDUM	36
10.6	VONARSJÓÐUR FG OG SÍ	37
10.7	ORLOFSSJÓÐUR	37
11	SAMSTARFSNEFND	38
11.1	SAMSTARFSNEFND	38
12	LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD, IÐGJALDAGREIÐSLUR	39
12.1	LAUNASEÐILL OG FÉLAGSGJÖLD	39
13	RÉTTINDI Í FÆÐINGARORLOFI OG VEIKINDUM	40
13.1	UM TILHÖGUN FÆÐINGARORLOFS	40
13.2	RÉTTUR STARFSMANNS VEGNA VEIKINDA OG SLYSA	40
14	RÉTTINDI OG SKYLDUR STARFSM. OG LÍFEYRISSJÓÐSAÐILD	45
14.1	UM AUGLÝSINGU STARFA	45
14.2	RÁÐNING STARFSMANNA	45
14.3	RÁÐNINGARSAMNINGAR	46
14.4	VINNUTÍMI	46
14.5	BREYTINGAR Á STÖRFUM	46
14.6	ÖNNUR STÖRF STARFSMANNA	46
14.7	ÁMINNING	47
14.8	UPPSÖGN OG FRÁVIKNING	47
14.9	STARFSLOK VEGNA ALDURS	48
14.10	SKYLDUR STARFSMANNA	48
14.11	BIÐLAUN	49
14.12	STARFSLOK STARFSMANNA MEÐ SKIPUNARBRÉF	49

15 GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR	50
15.1 GILDISTÍMI	50
15.2 SAMNINGSFORSENDUR OG ATKVÆÐAGREIÐSLA	50
BÓKANIR	51
ELDRI BÓKANIR	51
FYLGISKJÖL OG VIÐAUKAR MEÐ SAMNINGI AÐILA	53
FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR	53
FYLGISKJAL 2: STYTTING VINNUTÍMA	54
FYLGISKJAL 3: VINNUTÍMASAMNINGURINN 1997	56
FYLGISKJAL 4: UM VERKEFNASTJÓRA	60
FYLGISKJAL 5: TÍMABUNDIN VIÐBÓTARLAUN	61
FYLGISKJAL 6: YFIRLÝSING OG VERKÁÆTLUN	63

INNGANGUR

Kjarasamningur aðila framlengist frá 1. apríl 2023 til 31. maí 2024 með þeim breytingum sem í samkomulagi þessu felast og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

Þeir starfsmenn sem heyra undir kjarasamning þennan hafa réttindi og skyldur samkvæmt lögum nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna. Þar er m.a. fjallað um sérstöðu opinberra starfsmanna, samningsrétt stéttarfélagsins og verkfallsrétt.

1 KAUP

1.1 MÁNAÐARLAUN

1.1.1 Föst mánaðarlaun

Föst mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi skulu greidd samkvæmt launatöflu A-1 í fylgiskjali 1, gildistími: 1. apríl 2023 til 31. maí 2024.

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

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

1.1.2 Dagkaup

Þegar unninn er 8 stunda vinnudagur reglubundið, reiknast brot úr mánaðarlaunum þannig, að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi til loka starfstíma.

1.1.3 Mánaðarlaun í hlutastarfi

Starfsmaður sem sinnir a.m.k. 20% starfi skal ráðinn í fast starfshlutfall.

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. 1.5.

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

Á samningstímanum hækka önnur laun um 5% þann 1. apríl 2023.

1.2 SÉRSTAKAR EINGREIÐSLUR Á SAMNINGSTÍMA

1.2.1 Engar eingreiðslur á samningstíma

1.3 STARFSHEITI OG RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA

1.3.1 Starfsheiti og röðun grunnskólakennara í launaflokka

Grunnskólakennari (lfl. 233)

Hefur réttindi og sinnir störfum grunnskólakennara í samræmi við lög, aðalnámskrá og skólanámskrá.

Danskennari (lfl. 233)

Danskennari með viðurkenningu frá Dansráði Íslands vegna starfa sem danskennari.

Umsjónarkennari (lfl. 235)

Uppfyllir skilyrði sem grunnskólakennari og hefur umsjón með nemendum í bekk/námshópi. Hver nemandi skal hafa einn umsjónarkennara (sbr. lög nr. 91/2008 13 gr.).

Sérkennari (lfl. 235)

Uppfyllir skilyrði sem grunnskólakennari og hefur á hendi sérkennslu skv. skilgreiningu 2.gr. reglugerðar nr. 585/2010 um sérkennslu sem nemur a.m.k. 50% af starfi.

Náms- og starfsráðgjafi 1 (lfl. 236)

Uppfyllir skilyrði sem náms- og starfsráðgjafi skv. skilgreiningu laga nr. 35/2009 og er náms- og starfsráðgjafi í 25-49% starfi.

Náms- og starfsráðgjafi 2 (lfl. 238)

Uppfyllir skilyrði sem náms- og starfsráðgjafi skv. skilgreiningu laga nr. 35/2009 og er náms- og starfsráðgjafi í hálfu starfi eða meira.

Verkefnistjóri 1 (lfl. 238)

Uppfyllir skilyrði sem grunnskólakennari og er í 20% - 49% verkefnastjórn.

Verkefnisstjóri 2 (lfl. 241)

Uppfyllir skilyrði sem grunnskólakennari og er í 50% - 100% verkefnastjórn.

1.3.1.1 Starfsheiti og röðun leiðbeinenda í launaflokka

Leiðbeinandi 1 (lfl. 226)

Hefur öðlast heimild til að kenna nemendum skv. undanþágu.

Leiðbeinandi 2 (lfl. 228)

Hefur öðlast heimild til að kenna nemendum skv. undanþágu og er í kennaranámi við háskóla (B.Ed námi).

Leiðbeinandi 3 (lfl. 228)

Hefur öðlast heimild til að kenna nemendum skv. undanþágu og hefur lokið háskólaprófi s.s BA/BS. sem nýtist í starfi.

Leiðbeinandi 4 (lfl. 229)

Hefur lokið B.Ed. prófi í grunnskólakennarafræðum eða hefur leyfisbréf á öðrum skólastigum og hefur öðlast heimild til að kenna nemendum skv. undanþágu.

Takist ekki að fela kennara með leyfisbréf umsjón með nemendum í námshópi, má fela leiðbeinanda með undanþágu það verkefni (sbr. 19. gr. laga nr. 95/2019). Hann raðast þá 2 lfl. hærra en ella.

Grein 1.3.1 gildir frá og með 1. ágúst 2018.

- 1.3.1.2 Kennsla nemenda með annað móðurmál en íslensku og/eða á sjúkrastofnunum Grunnskólakennarar sem kenna nemendum með annað móðurmál en íslensku og/eða á sjúkrastofnunum sem nemur a.m.k. 50% starfi taki laun sem sérkennarar enda sé um hliðstæðar skyldur að ræða og fjallað er um í 2.gr. reglugerðar nr. 585/2010 um sérkennslu.
- 1.3.1.3 Kennarar við Brúarskóla, Klettaskóla og Hlíðarskóla á Akureyri.
Kennarar við Brúarskóla, Klettaskóla og Hlíðarskóla á Akureyri raðist einum launaflokki ofar en fyrrgreind starfsheitaröðun segir til um.
- 1.3.1.4 Skólastjórnendur sem snúa aftur til kennslustarfa
Snúi skólastjórnendur aftur til kennslustarfa verður eftirfarandi lagt til grundvallar:
Eftir 10 ár sem skólastjóri eða aðstoðarskólastjóri eða deildarstjóri raðist viðkomandi einum launaflokk ofar en ella sem kennari.
Eftir 20 ár sem skólastjóri eða aðstoðarskólastjóri eða deildarstjóri raðist viðkomandi þremur launaflokkum ofar en ella sem kennari.
- 1.3.2 Persónuálag vegna viðbótarmenntunar grunnskólakennara og náms- og starfsráðgjafa.
- 1.3.2.1 Fyrir hverjar 30 ECTS einingar í háskólanámi, umfram grunnnám til B.Ed. prófs eða annað sambærilegt bakkalárpróf fær starfsmaður með leyfisbréf til kennslu í grunnskóla 2% persónuálag, enda nýtist námið í starfi hans. Sama gildir um náms- og starfsráðgjafa sem hafa leyfi til að starfa sem slíkir.
Hækkun samkvæmt grein þessari skal taka gildi næstu mánaðamót eftir að starfsmaður leggur fram staðfest námsferilsyfirlit frá viðkomandi háskóla til vinnuveitanda. Á námsferilsyfirliti skal koma fram yfirlit yfir loknar ECTS einingar.
Meginreglan við mat á námi er sú að einingar eru aldrei tvítaldar og að námið nýtist í starfi. Hámark persónuálags samkvæmt greininni er 16%.
Starfsmaður sem hefur lokið formlegu doktorsprófi fær 6% til viðbótar enda hafi hann skilað prófskírteini frá viðkomandi háskóla.
Starfsmenn sem fá menntun metna samkvæmt grein 1.3.2.1. fá greitt persónuálag vegna viðbótarmenntunar skv. gildandi launatöflu.
- 1.3.2.2 Grunnskólakennarar og náms- og starfsráðgjafar sem voru í starfi fyrir 1. ágúst 2018 og hafa fengið launaflokka skv. gr. 1.3.2 í kjarasamningi aðila er gilti til 30. nóvember 2017 geta valið að halda þeim launaflokkum og fá viðbótarmenntun sína metna áfram til launaflokka skv. gildandi töflu.

Starfsmenn sem hafa leyfisbréf til kennslu í grunnskóla en hafa ekki starfað sem grunnskólakennarar fyrir 1. ágúst 2018 fá rétt til að velja hvort þeir fá viðbótarmenntun sína metna sbr. greinar 1.3.2.1 persónuálag vegna viðbótarmenntunar eða grein 1.3.2.2 viðbótarlaunaflokkar vegna prófa og leyfisbréfa.

Í þeim tilfellum sem starfsmanni hefur orðið á þau mistök að velja menntunarákvæði sem gefur honum lakari ávinning til launa hefur hann rétt til að velja að nýju.

Starfsmaðurinn ber sjálfur ábyrgð á því að tilkynna til launadeildar að hann hafi gert mistök við val og skal hann jafnframt óska formlega eftir leiðréttingu. Eftir 15. september 2018 er leiðrétting af þessari ástæðu gerð frá næstu

mánaðarmótum eftir að starfsmaður hefur upplýst um að mistök hafi verið gerð og valblaði þar sem gerð er grein fyrir nýju vali ásamt fullnægjandi gögnum vegna þess hefur verið skilað. Ekki er um afturvirkar leiðréttingar að ræða í slíkum tilvikum heldur tekur nýtt val gildi frá næstu mánaðarmótum.

Starfsmaður skal skila valblaði eins og við kann að eiga ásamt viðeigandi gögnum sem sína fram á hvaða grunn- og viðbótarmenntun hefur verið lokið ásamt staðfestu námsferilsyfirliti yfir loknar ECTS einingar.

Starfsmaður sem valið hefur ofangreinda leið getur ekki fengið launaflokka til viðbótar vegna frekari viðbótarmenntunar skv. gr. 1.3.2 í kjarasamningi aðila sem gildi til 30. nóvember 2017.

Starfsmaður sem hefur fengið menntun metna til viðbótarlaunaflokka skv. grein 1.3.2 í kjarasamningi aðila er gildi til 30. nóvember 2017 getur óskað eftir því að fá menntun sína metna skv. gr. 1.3.2.1.

Starfsmaður skal skila valblaði eins og við kann að eiga ásamt viðeigandi gögnum sem sína fram á hvaða grunn- og viðbótarmenntun hefur verið lokið ásamt staðfestu námsferilsyfirliti yfir loknar ECTS einingar.

Starfsmenn sem valið hafa að fá menntun sína metna samkvæmt grein 1.3.2.2. fá einungis greidda launaflokka vegna viðbótarmenntunar skv. gildandi launatöflu.

Starfsmaður sem hefur tekið laun samkvæmt kjarasamningi Kennarasambands Íslands vegna Félags grunnskólakennara fyrir 1. ágúst 2018 heldur ofangreindum rétti til að velja um hvort hann fær menntun metna til persónuálags vegna viðbótarmenntunar sbr. grein 1.3.2.1 eða skv. grein 1.3.2.2 viðbótarlaunaflokkar vegna prófa og leyfisbréfa, komi hann aftur til starfa sem grunnskólakennari eða náms- og starfsráðgjafi.

Í samningi aðila sem var í gildi frá 1. desember 2016 til 30. nóvember 2017 var grein 1.3.2 svohljóðandi:

Grein 1.3.2 Viðbótarflokkar vegna prófa og leyfisbréfa

Hafi leiðbeinandi, grunnskólakennari, umsjónarkennari, verkefnastjóri, sérkennari eða náms og starfsráðgjafi 30 ECTS eininga sérhæft viðbótarnám á háskólastigi eða 60 ECTS eininga framhaldsnám í fagi á háskólastigi eða leyfisbréf sem framhaldsskólakennari eða leikskólakennari hækkar röðun hans um einn launaflokk.

Frá 1. janúar 2006 verður tekið tillit til viðbótarnáms í list- og verkgreinum sem jafna má til háskólaeininga þótt aflað sé í skólum sem ekki eru viðurkenndir á háskólastigi. Hér er vísað til náms í Myndlista- og handíðaskólanum, Leiklistarskóla Íslands, Tónlistarskóla FÍH og hliðstæðum skólum. Samstarfsnefnd skal setja reglur um framkvæmd þessa ákvæðis og meta einingagildi náms í hverju tilfalli.

Hafi leiðbeinandi, grunnskólakennari, umsjónarkennari, verkefnastjóri, sérkennari eða náms- og starfsráðgjafi tvöfalt B.ed/BA/BS próf eða MA/MS próf hækkar hann um tvo launaflokka.

Hafi leiðbeinandi, grunnskólakennari, umsjónarkennari, verkefnastjóri sérkennari eða náms- og starfsráðgjafi doktorspróf hækkar hann um þrjú launaflokka.

Eftir að lög um háskóla nr. 63/2006 tóku gildi var einingakerfi háskólastigsins breytt og eru allar einingar jafngildar ECTS einingum (European Credit Transfer

System). Þetta býddi að einingafjöldi einstakra námskeiða skv. fyrra einingakerfi háskóla var tvöfaldaður.

Starfsmenn sem hafa leyfisbréf til kennslu en hafa ekki starfað sem grunnskólakennarar fyrir 1. ágúst 2018 hafa rétt til að velja hvort þeir fá viðbótarmenntun sína metna skv. grein 1.3.2.1 persónuálag vegna viðbótarmenntunar eða grein 1.3.2.2 viðbótarlaunaflokkar vegna prófa og leyfisbréfa þegar þeir ráða sig til kennslustarfa í grunnskóla.

Í þeim tilfellum sem starfsmanni hefur orðið á þau mistök að velja menntunarákvæði sem gefur honum lakari ávinning til launa skal hann eiga rétt til að velja að nýju.

Starfsmaður ber sjálfur ábyrgð á því að tilkynna til vinnuveitanda að hann hafi gert mistök við val á menntunarákvæði og skal hann jafnframt óska formlega eftir leiðréttingu með því að skila nýju valblaði. Leiðréttingar vegna mistaka við val eru gerðar frá næstu mánaðarmótum eftir að starfsmaður hefur upplýst um að mistök hafi verið gerð og skilað valbaði þar sem gerð er grein fyrir nýju vali ásamt fullnægjandi gögnum í samræmi við sitt val. Ekki er um afturvirkar leiðréttingar að ræða í þeim tilvikum sem mistök hafa verið gerð við val á menntunarákvæði og tekur nýtt val gildi frá næstu mánaðarmótum eftir að fullnægjandi gögnum hefur verið skilað.

Starfsmaður skal skila valblaði eins og við kann að eiga ásamt viðeigandi gögnum sem sína fram á hvaða grunn- og viðbótarmenntun hefur verið lokið ásamt staðfestu námsferilsyfirliti yfir loknar ECTS einingar.

Grein 1.3.2 gildir frá og með 1. ágúst 2018.

1.3.3 Persónuálag vegna viðbótarmenntunar leiðbeinenda 3 og 4

Fyrir hverjar 30 ECTS einingar í háskólanámi, umfram grunnnám þ.e. 3 - 4 ár fær starfsmaður 2% persónuálag, enda nýtist námið í starfi.

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

Meginreglan við mat á námi er sú að einingar eru aldrei tvítaldar og að námið nýtist í starfi. Hámark persónuálags samkvæmt greininni er 8%.

Starfsmenn sem fá menntun metna samkvæmt grein 1.3.3 fá greitt persónuálag vegna viðbótarmenntunar skv. gildandi launatöflu.

Grein 1.3.3 gildir frá og með 1. ágúst 2018.

1.3.4 Kennarapróf jafngild til launa

Miða skal við, að kennarapróf, sem lögum samkvæmt veita kennurum sömu starfsréttindi, séu jafngild til launa án tillits til þess, á hvaða tíma þau hafa verið tekin.

1.3.5 Staðgengilslaun

Kennari sem skipaður er staðgengill skólastjóra í skóla þar sem ekki er aðstoðarskólastjóri taki laun einum launaflokki ofar en ella.

1.4 TÍMAKAUP Í DAGVINNU

1.4.1 Tímakaup í dagvinnu, útreikningur

Tímakaup reiknast sem 0,615% af mánaðarlaunum viðkomandi starfsmanns með tilvísun í þá launatöflu sem í gildi er hverju sinni.

1.4.2 Tímakaup í dagvinnu, hverjum má greiða

Heimilt er að greiða tímakaup í eftirfarandi tilvikum:

1. Lífeyrisþegum, sem vinna hluta úr starfi.
2. Starfsmönnum, sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum, afmörkuðum verkefnum.

1.5 TÍMAKAUP Í YFIRVINNU

1.5.1 Yfirvinnukaup, útreikningur

Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum starfsmannsins.

1.5.2 Stórhátíðarkaup, útreikningur

Öll vinna, sem unnin er á stórhátíðum skv. 2.1.4.2 greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum starfsmannsins.

1.5.3 Yfirvinna fjarri föstum vinnustað

Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd samkvæmt tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann og í samráði við stéttarfélag.

1.5.4 Kennsluyfirvinna

Hver 40 mínútna kennslustund í yfirvinnu í grunnskóla greiðist með 50% álagi, þ.e. sem 1 klukkustund í yfirvinnu.

1.5.5 Yfirvinna, önnur en kennsla

Önnur yfirvinna en kennsla greiðist með yfirvinnukaupi miðað við unnar klukkustundir.

1.6 ÁLAGSGREIÐSLUR, VAKTAÁLAG

1.6.1 Vaktaálag

Vaktaálag fyrir hverja klukkustund skal vera 33,33% af tímakaupi í dagvinnu sbr. gr. 1.4.1 á tímabilinu kl. 17:00 til 24:00, 45% á tímabilinu kl. 00:00 til 08:00, svo og á laugardögum, sunnudögum og sérstökum frídögum öðrum en stórhátíðardögum, en 90% á þeim dögum, sbr. gr. 2.1.4.2. Brot úr klukkustund greiðist hlutfallslega.

1.6.2 Tímakaup á útkallsvakt (gæsluvakt) er vaktaálag skv.1.6.1

1.6.3 Álag vegna fjarkennslu

Greiða skal 50% álag á hverja kennslustund í fjarkennslu.

1.7 ANNARUPPBÓT

1.7.1 Kennari í fullu starfi skal fá greidda annaruppbót (persónuuppbót) í lok hvernar 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 starfstíma. Við útreikning annaruppbótar er miðað við að haustönn sé 4,25 mánuðir og vorönn 5,25 mánuðir.

Annaruppbót 1. júní 2023 kr. 100.800,-

Annaruppbót 1. desember 2023 kr. 100.800,-

2 VINNUTÍMI

2.1 ALMENNT UM VINNUTÍMA KENNARA

2.1.1 40 stunda vinnuvika

Vinnuvika starfsmanns í fullu starfi skal vera 40 stundir, nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið, sbr. fylgiskjal 2. Heimilt er að semja við stéttarfélagin 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.

Nái kennarar og skólastjóri samkomulagi um breytingar á vinnutímafyrirkomulagi skal tryggt að þau kjör sem kennarar fá fyrir breytt skipulag verði aldrei lakari en ella hefði verið við óbreytt vinnutímaskipulag. Samkomulag af þessu tagi skal gefa möguleika á viðbótargreiðslum, s.s. launaflokkum eða greiðslum skv. grein 1.2.2. um önnur laun. Samkomulagið skal vera skriflegt, undirritað af skólastjóra og þeim kennurum sem það nær til.

Skólastjóri skal senda undirritað samkomulag til samstarfsnefndar FG og Sambands íslenskra sveitarfélaga til samþykktar við upphaf hvers skólaárs.

2.1.3 Samfelldur vinnutími

Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur.

2.1.4 Frídagar

Almennir frídagar eru laugardagar og sunnudagar.

2.1.4.1 Sérstakir frídagar eru:

1. Nýársdagur.
2. Skírdagur.
3. Föstudagurinn langi.
4. Laugardagur fyrir páska.
5. Páskadagur.
6. Annar í páskum.
7. Sumardagurinn fyrsti.
8. 1. maí.
9. Uppstigningardagur.
10. Hvítasunnudagur.
11. Annar í hvítasunnu.
12. 17. júní.
13. Frídagur verslunarmanna.
14. Aðfangadagur eftir kl. 12:00.
15. Jóladagur.
16. Annar í jólum.
17. Gamlársdagur eftir kl. 12:00.

2.1.4.2 Stórhátíðardagar eru:

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

2.1.5 Árlegur starfstími skóla

2.1.5.1 Skóladagar nemenda

Fjöldi skóladaga nemenda er lögbundinn. Skóladagar nemenda eru á tímabilinu 20. ágúst til 10. júní.

2.1.5.2 Undirbúningsdagar

Undirbúningsdagar kennara undir stjórn skólastjóra skulu vera samtals 8 fyrir upphaf og eftir lok skóladaga nemenda. Undirbúningsdagar á starfstíma skóla eru 5. Skólum er heimilt að fella þá inn í vikulegt vinnuskipulag að hluta eða öllu leyti. Lengist þá vikulegt vinnuskylda kennara sem því nemur.

2.1.5.3 Sveigjanlegur starfstími

Í skólanámskrá skal taka fram hvenær nemendur koma til starfa í skóla að hausti og hvenær þeir ljúki störfum að vori og hvort og þá hvenær vetrarfrí sé tekið og hvernig fyrirkomulagi undirbúningsdaga á starfstíma skóla verður háttað. Gert er ráð fyrir að kennarar geti innt af hendi störf í skóla á tímabilinu frá miðjum ágúst til miðs júnímánaðar næsta ár, skv. ákvæðum skólanámskrár.

2.1.6 Vinnutími kennara í grunnskóla

2.1.6.1 Vinnuskylda kennara

Vinnuskylda kennara í fullu starfi skal vera 40 klst. á viku til jafnaðar yfir árið. Á 37 vikna starfstíma skóla er vikuleg vinnuskylda hans 42,86 klst. Við upphaf skólaárs skal skólastjóri ákveða dagleg mörk viðverutíma í samráði við kennara. Skal hann vera samfelldur og liggja innan marka dagvinnutímabils eftir því sem við verður komið. Viðverutími annar en kennsla skal þó aldrei vera utan dagvinnumarka nema með samþykki kennara.

Þó að grunnverkefni kennara séu þau sömu þá geta verkefni verið ólík milli einstaklinga og skóla. Það er gagnkvæmur skilningur samningsaðila að skólastjórnendum beri að taka tillit til þess við skipulag vinnutíma kennara.

2,8 stundir sem skilgreindar eru sem frímínútur teljast til vinnutíma. Tíminn er fasti og er hann nýttur af kennara til ákveðinna verkefna sem kennsla og samskipti við nemendur og starfsmenn skólans kalla á. Eins og áður er tíminn m.a. ætlaður til eftirtalinnna verkefna:

- undirbúnings fyrir næstu kennslulotu
- frágangs eftir kennslulotu
- ferðalög milli kennslurýma og vinnuaðstöðu
- persónulegra þarfa
- samskipta og samráðs við aðra starfsmenn vegna mála sem ekki geta beðið þess tíma sem ætlaður er til samráðs
- margþáttað aðstoð við nemendur við lok, á milli eða við upphaf kennslustundar.

Frímínútur teljast ekki vinnuhlé eða viðbótar neysluhlé.

Vinnutíma kennara í fullu starfi er skipt í eftirtalda þætti:

- Kennsla, undirbúningur og úrvinnsla kennslu sem hafa forgang í starfi kennara.
- Önnur fagleg störf.
- Starfsþróun og/eða aukinn undirbúningur.

Skólastjóri ráðstafar vinnu kennara til þeirra faglegu starfa og verkefna sem starfsemi grunnskólans kallar á samkvæmt töflu 1.

Skólastjóri getur, í samráði við kennara, ákveðið að haga vikulegum vinnutíma með öðrum hætti en taflan greinir sbr. gr. 2.1.2. Þetta á t.d. við um kennslu í lotum þannig að kennsluframlag getur verið meira eða minna yfir ákveðið tilgreint tímabil þó þannig að meðalkennsluframlag yfir skólaárið helst óbreytt.

Dæmi um mismunandi vinnuskyldu eftir mismunandi kennsluframlagi.

TAFLA 1: SKIPTING ÁRLEGRAR VINNUSKYLDU Í KLST.			
Kennsla kest pr. viku	26 kest	24 kest	19 kest
Kennsla klst pr. viku	17,33	16	12,67
Undirbúningur og úrvinnsla kennslu	11,67	10,77	8,52
Önnur fagleg störf	8,14	10,37	13,95
Leiðsögn kennara sem njóta kennsluafsláttar	0	0	2
Frímínútur	2,8	2,8	2,8
Kaffitímar	2,92	2,92	2,92
Vikuleg vinnuskylda á starfstíma m.v. 37 vikur	42,86	42,86	42,86
Samtals vinnuskylda á starfstíma skóla:	1586	1586	1586
Undirbúningstími utan starfstíma skóla	64	64	64
Starfsþróun / Aukinn undirbúningur	102	102	102
Árleg vinnuskylda:	1752	1752	1752

Kennsla, undirbúningur og úrvinnsla kennslu

Kennsla, undirbúningur og úrvinnsla kennslu sem kennari tekur að sér á hverjum tíma er að jafnaði 1.073 klst. á ári fyrir kennara í 100% starfshlutfalli sbr. tafla 1. Kennsluskylda er 26 kest. eða 17,33 klst. á viku m.v. fullt starf og 37 vikna starfstíma skóla. Undirbúningur er 11,67 klst á viku m.v. fullt starf án kennsluafsláttar og 37 vikna starfstíma skóla.

Við niðurröðun kennslu skal leitast við að hafa hana eins samfellda og kostur er.

2.1.6.2 Undirbúningsdagar og starfsþróun

Undirbúningsdagar fyrir upphaf og eftir lok starfstíma skóla eru samtals 8, sbr. gr. 2.1.5.2. Að auki eru 102 klst. til starfsþróunar og aukins undirbúnings, sbr. gr. 10.2. Þó þannig að orlofsréttur kennara hefur áhrif á þann tíma sem verja skal til starfsþróunar og undirbúnings.

2.1.6.3 Önnur fagleg störf

Önnur fagleg störf sem kennari sinnir eru 301 klst. á ári m.v. fullt starf í 37 vikna starfstíma skóla eða 8,14 klst. á viku sbr. töflu 1 án kennsluafsláttar. Skólastjóri ráðstafar tíma til annarra faglegra starfa og verkefna sem starfsemi grunnskólans kallar á.

Þess skal ávallt gætt að nægilegur tími sé til:

- Skráninga upplýsinga / upplýsingagjöf,
- foreldrasamskipta,
- samstarfsfunda innan og utan skólans,
- námsskrárvinnu,
- umsjónar og eftirlits með kennslurými.

Samráð skal haft milli kennara og skólastjóra um afmörkun verkefna og tímaramma þeirra. Rúmist verkefni ekki innan 8,14 klst. á viku skal greidd yfirvinna fyrir þann tíma sem umfram er.

Af 8,14 klst. á viku er skólastjóra heimilt að ráðstafa allt að 4 klst. að jafnaði vegna kennarafunda, samstarfsfunda (innan og utan skóla) og viðtalstíma. Í stað framangreinds geta komið önnur fagleg verkefni. Ef kennara er falið að sitja fundi sem fara umfram 4 klst. á viku skal greiða yfirvinnu fyrir viðbótartímann.

Ef eftirtalin verkefni rúmast ekki innan þess tíma sem ætlaður er til faglegra verkefna skal greiða fyrir þau með yfirvinnu:

- Umsjón með list- og verkgreinastofum
- Innkaup
- Viðhald búnaðar

Mikilvægt er að skólastjórnendur fylgist vel með því allt skólaárið hvernig kennarar sinna verkefnum sem þeim hafa verið falin og hvernig tímamörk standast. Komi í ljós að verkefni rúmast ekki innan tímamarka skulu verkefni eða tími til einstakra verkefna tekin til endurskoðunar og náí endar ekki saman í því efni skal greidd yfirvinna vegna umframtímans.

Grein 2.1.6.1 gildir frá og með 1. ágúst 2018.

2.1.6.4 Sveigjanleiki til fjarvinnu

Vinnutími kennara, skólasafnakennara og náms- og starfsráðgjafa skal vera samfelldur og unninn undir stjórn skólastjóra. Skólastjóri og kennari geta gert með sér samkomulag um að kennari inni af hendi hluta sinnar vinnu utan vinnustaðar. Markmiðið með þessum sveigjanleika er að koma til móts við þarfir skóla og kennara, t.d. hvað varðar starfsþróun, undirbúning kennslu og önnur þau störf sem aðilar eru sammála um að eðlilegt sé að vinna utan vinnustaðar, sjá einnig skýringarákvæði við grein 2.5.5. Mikilvægt er að skapa gott vinnuumhverfi þannig að eftirsóknarvert sé að starfa á vinnustað.

2.1.6.5 Vinnuskylda vegna námskeiða, undirbúningsdaga kennara, uppbrotsdaga og nemendaferða

Þá daga sem varið er til ýmissa starfa í þágu skóla er allur vinnutími kennara til ráðstöfunar í því skyni. Hér er átt við alla undirbúningsdaga kennara, námskeiðsdaga á vegum vinnuveitanda, uppbrotsdaga og nemendaferðir.

Uppbrotsdagar eru einstaka skóladagar þar sem stundatöflu nemenda er breytt verulega en upphaf og lok skóladags er því næst þau sömu. Þeir eru nýttir til óhefðbundins skólastarfs s.s. þemadaga, íþróttadaga og vettvangsferðir. Uppbrotsdagar þar sem allur vinnutími kennara er til ráðstöfunar geta mest orðið 10 dagar á skólaárinu og skal tilgreina þá á skóladagatali. Æskilegt er að dreifa uppbrotsdögum á mismunandi vikudaga.

Það getur verið breytilegt á milli skóla og skólaára hversu margir þessir dagar eru. Þessa daga tekur vinnuframlag kennara mið af dagskrá og skipulagi uppbrotsdagsins. Að lokinni dagskrá uppbrotsdagsins hafa undirbúningur og úrvinnsla kennslu alltaf forgang.

Uppbrotsdagur getur verið hálfur dagur eða hluti dags. Í þeim tilfellum telst hann sem heill uppbrotsdagur og dregst af þeim heildarfjölda sem heimilt er að nota á hverju skólaári.

Skertir skóladagar nemenda teljast ekki til uppbrotsdaga og geta verið 10 talsins skv. ákvörðun menntamálaráðuneytis og er m.a. átt við skólasetningar- og skólaslitadaga, foreldraviðtalsdaga, jólaskemmtanir, íþrótt- og útivistardaga og annað sem skólastjóri ákveður í hverjum skóla. Þessa daga tekur vinnuframlag kennara mið af fjölda kennslustunda í stundatöflu kennara auk annarra faglegra starfa.

Uppbrotsdagar þar sem allt vinnuframlag kennara er til ráðstöfunar mega vera 10 talsins yfir skólaárið. Uppbrotsdaga skal geta á skóladagatali. Skóladagatal getur tekið breytingum eftir nánari ákvörðun skólastjóra. Breytingar á skóladagatali skulu gerðar samkvæmt þeim aðferðum sem lög, reglugerðir og kjarasamningar kunna að mæla fyrir um. Þessa daga er ekki greidd yfirvinna nema í þeim tilvikum sem vinnuframlag kennara fer út fyrir daglegt vinnuframlag.

Skólastjórnanda er heimilt að skipuleggja fleiri daga en þessa 10 daga til að auka fjölbreytni með óhefðbundnu skólastarfi þar sem stundatöflu nemenda er breytt verulega. Þessa daga er aðeins sá tími sem kennari hefur í kennsluskyldu til ráðstöfunar í þessu skyni og ekki þarf að geta þeirra á skóladagatali.

Grein 2.1.6.2 gildir frá og með 1. ágúst 2018.

2.1.6.6 Störf kennara á skólasafni

Starfi kennari á skólasafni gildir eftirfarandi um vinnutíma hans miðað við 37 vikna starfstíma skóla:

1. Störf á starfstíma skóla eru 42 klst. og 52 mín. á viku miðað við fullt starf eða 1.586 klst. á árlegum starfstíma skóla.
2. Fela má kennara á skólasafni kennslu skv. stundaskrá allt að 26 kest./viku með tilsvareandi undirbúningstíma. Einnig og þá eftir atvikum til lækkunar á kennsluskyldu má fela skólasafnskennara umsjón með skólasafni og ráðgjöf við upplýsingaleit í bókum og rafrænum miðlum og miðlun til kennara, nemenda og annars starfsfólks skóla. Þá má fela skólasafnskennara stjórnun, val og innkaup á gögnum, áætlanagerð, skýrslugerð og aðra skipulagningar-, umsjónar- og undirbúningsvinnu, er fram fer utan þess tíma sem safnið er opið nemendum eða er í umsjá annars aðila.
3. Starfspróun og undirbúningur utan starfstíma skóla eru 102 klst. sbr. gr. 2.1.6.1.
4. Störf fyrir upphaf kennslutímabils og eftir lok þess, svo sem frágangur, aðdrættir, undirbúningur, skipulagsstörf o.fl. undir stjórn skólastjóra í 64 klst., sbr. gr. 2.1.5.2.

2.1.6.7 Kennsla á sjúkrahúsum

Öll kjaraatriði þessa samnings ná einnig til kennara á sjúkrahúsum og hliðstæðum stofnunum. Sjá einnig gr. 1.3.1.2.

2.1.6.8 Vinnutímaskilgreining náms- og starfsráðgjafa

Árlegan vinnutíma við námsráðgjöf í grunnskólum innir náms- og starfsráðgjafi svo af hendi:

1. Viðverutímabil, 15. ágúst til 15. júní. Vikulegur vinnutími (viðvera skv. nánari ákvörðun skólastjóra) 40,67 klst. 39 vikur x 40,67 klst. = 1.586 klst.
2. Vinna á undirbúningsdögum utan starfstíma skóla 64 klst.
3. Undirbúningstími, starfsþróun og önnur ófyrirséð vinna utan dagvinnumarka, 1,79 klst. 39 vikur x 1,79 klst. = 48 klst.
4. Undirbúningsvinna og starfsþróun utan árlegs viðverutímabils. 54 klst. Árleg vinnuskylda 1.752 klst.

2.2 DAGVINNA

- 2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu kl. 08:00-17:00 frá mánudegi til föstudags, sbr. þó 2.1.2.

2.3 YFIRVINNA

- 2.3.1 Yfirvinna, skilgreining

Yfirvinna telst sú vinna sem unnin er umfram daglega vinnuskyldu, sbr. gr. 2.1.6.1.

- 2.3.2 Yfirvinna á sérstökum frídögum

Öll vinna, sem unnin er á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.1, greiðist sem yfirvinna skv. gr. 1.5.

- 2.3.3 Útköll

- 2.3.3.1 Útköll, greiðslur

Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu, sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans, skal greitt yfirvinnukaup fyrir a.m.k. 3 klst., nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klst. frá því hann fór til vinnu, en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess, að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímenn frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.

- 2.3.3.2 Útkall um nætur og á helgidögum

Ef útkall hefist á tímabilinu kl. 00:00-08:00 á mánudegi til föstudags eða á almennum eða sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.1 og 2.1.4.2, skal greitt yfirvinnukaup fyrir a.m.k. 4 klst., nema reglulegur vinnutími hefjist innan 3 1/2 klst. frá því að útkall hófst, en í þeim tilvikum skal greiða 1/2 klst. til viðbótar unnum tíma.

Grein þessi tekur þó ekki til útkalls, sem er í beinu framhaldi af daglegri vinnu eða lýkur áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, en um þau tilvik fer eftir gr. 2.3.3.1.

- 2.3.4 Yfirvinna í hlutastarfi / viðbót við hlutastarf

- 2.3.4.1 Yfirvinna í hlutastörfum

Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 2.1.1, skal vinna umfram hana greidd skv. gr. 2.3.4.2 til 2.3.4.3.

- 2.3.4.2 Yfirvinna í hlutastörfum, óregluleg

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

- 2.3.4.3 Hlutastarf, greiðslur fyrir reglubundna vinnu umfram mánuð

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

2.3.5 Yfirvinna, gjalddagi

Öll yfirvinna skal greidd eftir á fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga og komi til útborgunar eigi síðar en 20 dögum eftir síðasta dag reikningstímabils. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.

2.3.6 Viðbótarkennsla samhliða eigin kennslu

Þegar kennara einnar bekkjardeildar/námshóps er falið að bæta við sig kennslu annarrar bekkjardeildar/námshóps samhliða eigin kennslu vegna forfalla annars kennara, skal greiða honum hálfra yfirvinnustund í álag fyrir hverja slíka kennslustund.

Þar sem samkennsla er stunduð og ekki tekst að útvega afleysingu vegna forfalla skal sama álag gilda fyrir kennara sem bætir við sig kennslu, enda hafi ekki verið gert samkomulag um annað á grundvelli greinar 2.1.2 eða samið hafi verið um greiðslu TV- eininga í slíkum tilfellum.

Eftirfarandi gildir um framkvæmd greiðslna vegna forfalla kennara í teymiskennslu.

Þegar kemur að teyrum er heimilt að dreifa álaginu á teymismeðlimi þannig að forföllin kosti í rauninni alltaf jafn mikið hvort sem inn kemur „utanaðkomandi“ forfallakennari eða þeir sem eftir standa í teyminu deila með sér verkum. Sjá nánari útfærslu í dæmum a, b og c:

a. Ef þrír kennarar eru í teymi og einn forfallast, ber að greiða hinum tveim hvorum um sig 50% álag.

b. Í fjögurra kennara teymi ef einn forfallast (og ekki kemur inn afleysing) fá þeir þrír sem eftir standa 33% álag hver.

c. Í fimm kennara teymi, ef einn forfallast (og ekki kemur inn afleysing) þá fá þeir fjórir sem eftir standa 25% álag hver.

Ef aðstæður eru með þeim hætti að hægt sé að fela einum kennara í teymi nemendur forfallaðs kennara og sú kennsla fer fram í sérstöku rými fær kennarinn 0,5 álag vegna viðbótarkennslu samhliða eigin kennslu sem er almenna reglan í grein 2.3.6 um viðbótarkennslu samhliða eigin kennslu.

Leitast skal við að leysa forföll með „utanaðkomandi“ afleysingum eins og kostur er.

2.3.7 Föst yfirvinna, greiðsla

Föst yfirvinna greiðist á starfstíma skóla (38 vikur miðað við heilt starfsár).

Vetrarfrí skóla lengir ekki þann tíma sem yfirvinna er greidd.

2.3.8 Matartími sem kennt er í, greiddur sem yfirvinna

Kennari skal hafa samfellt matarhlé skv. gr. 3.1, en verði því ekki við komið, greiðist kennsla, sem fram fer í matartíma þannig, að á kennslustund í kennsluskyldu kemur yfirvinnuálag skv. gr. 1.5.1 á þann tíma, sem á skortir, að matartími kennarans sé 30 mínútur. Greiðsla fyrir vinnu í matartíma verður því sem hér segir:

- Matarhlé 25 mínútur, greiddar 15 mínútur.
- Matarhlé 20 mínútur, greiddar 20 mínútur.
- Matarhlé 15 mínútur, greiddar 25 mínútur.
- Matarhlé 10 mínútur, greiddar 30 mínútur.

Greitt er með yfirvinnukaupi eða yfirvinnuálagi, eftir því sem við á.

2.3.9 Nemendaferðir

Fyrir umsjón í nemendaferðum, sem skiplagðar eru sem hluti af starfi grunnskóla, skal greiða allt að 12 klukkustundir á dag, 8 dagvinnutíma og 4 yfirvinnutíma, að frádregnu vinnuframlagi skv. vinnuskýrslu viðkomandi kennara á ferðadegi. Vegna næturgistingar á ferðalögum með nemendur greiðast auk þess 4 klst. í yfirvinnu.

Vegna ferðalaga með nemendur til eða frá útlöndum að nóttu til þar sem ferðatími er á tímabilinu kl. 00:00 – 07:00 eru greiddar 4 klst. í yfirvinnu.

Þegar um dagsferðir innanlands er að ræða er greidd yfirvinna skv. vinnuframlagi.

Um lágmarkshvöld fer skv. ákvæði gr. 2.4.1 um samfellda 11 tíma hvíld.

2.3.10 Gæsla nemenda

Sé kennara falin gæsla nemenda í frímínútum eða öðrum kennsluhléum, fyrir eða eftir kennslustund, skal greiða gæslutímann með yfirvinnukaupi enda eykst daglegt vinnuframlag sem því nemur.

2.3.11 Kennsla við fleiri en einn skóla

Ljúki kennari allri kennsluskyldu sinni við grunnskóla í sama sveitarfélagi, skal önnur kennsla við þá skóla umfram hana greidd sem yfirvinna.

2.3.12 Leiðsögn nýliða

Heimilt er að fela grunnskólakennara leiðsögn nýliða við þann skóla sem þeir starfa eða aðra skóla í sama sveitarfélagi. Nýliði telst sá sem ekki hefur verið á föstum mánaðarlaunum í a.m.k. hálfu starfi við kennslu í eitt ár eða lengur einhvern tíma á síðustu fimm árum.

Kennari sem tekur að sér leiðsögn nýliða samkvæmt ofangreindu fær eina kennslustund á viku í kennsluafslátt fyrir hvern nýliða þann tíma sem verkefnið varir.

Grein 2.3.12 gildir frá og með 1. ágúst 2018.

2.4 HVÍLDARTÍMI

2.4.1 Samfelld hvíld

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Á skipulegum vaktaskiptum er þó heimilt að stytta hvíldartíma í allt að 8 klst. sbr. þó bókun vegna a. og d. liðar 13. gr. í samningi ASÍ, BHM, BSRB og KÍ og samninganefndar ríkisins, Reykjavíkurborgar og Launanefndar sveitarfélaga frá 23. janúar 1997, um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma. Verði því við komið, skal dagleg hvíld ná til tímabilsins milli kl. 23:00 og 06:00.

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

2.4.2 Lenging vinnulotu

Við sérstakar aðstæður, þegar þjarga þarf verðmætum eða þegar almannaeill krefst þess og halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu, má lengja vinnulotu í allt að 16 klst. og skal þá veita undantekningarlaust 11 klst. hvíld í beinu framhaldi af vinnunni án skerðingar á rétti til dagvinnulauna auk álags.

Í þeim tilvikum að sérstakar aðstæður gera það óhjákvæmilegt að víkja frá daglegum hvíldartíma, gildir eftirfarandi: Séu starfsmenn sérstaklega beðnir að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð, er heimilt að fresta hvíldinni og veita síðar þannig að frítökuréttur, 1,5 klst. (dagvinna), safnist upp fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út 0,5 klst. (í dagvinnu) af frítökuréttinum, óski starfsmaður þess. Í öllum tilfellum er óheimilt að skerða 8 klst. samfellda hvíld.

Vinni starfsmaður það lengi á undan frídegi eða helgi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags, skal fara með það á sama hátt.

Komi starfsmaður til yfirvinnu á frídegi eða helgi, greiðist yfirvinnukaup fyrir unninn tíma án frekari aukagreiðslna af þessum sökum.

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

2.4.3 Vikulegur frídagur

Á hverju 7 daga tímabili skal starfsmaður hafa a.m.k. 1 vikulegan frídag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi.

2.4.4 Frestun á vikulegum frídegi

Að svo miklu leyti sem því verður við komið, skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi og að svo miklu leyti sem því verður við komið, skulu allir þeir sem starfa hjá sömu stofnun eða á sama fasta vinnustað, fá frí á þeim degi. Þó má stofnun með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum frídegi þar sem sérstakar ástæður gera slík frávík nauðsynleg.

2.4.5 Hlé

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en 6 klst. Kaffi- og matarhlé teljast hlé í þessu sambandi.

2.4.6 Gildissvið

Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ, BHM, BSRB og KÍ og samninganefnda ríkisins, Reykjavíkurborgar og launanefndar sveitarfélaga frá 23. janúar 1997, um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma og fylgir samningi þessum sem fylgiskjal og telst hluti hans. Framangreind ákvæði eru til fyllingar 13. gr. þess samnings. (Sjá einnig fylgiskjal 2 um vinnutímasamninginn).

2.5 KENNSLA Í DAGVINNU

2.5.1 Kennsluviðmið í dagvinnu

Kennsla er að jafnaði 26 kest. (17,33 klst.) á viku fyrir fullt starf án kennsluafsláttar.

Nýráðnir kennarar fá ekki kennsluafslátt. Þeir kennarar sem valið hafa að afsala sér ekki kennsluafslætti missa þann rétt verði rof á ráðningu umfram einn mánuð.

Kennarar 55 ára og eldri, sem ekki hafa afsalað sér kennsluafslættti, hafa áfram 24 kennslustundir í kennsluskyldu. Kennarar 60 ára og eldri, sem ekki hafa afsalað sér kennsluafslættti, hafa áfram 19 kennslustundir í kennsluskyldu. Þessir kennslustundir falla ekki inni meðalfjölda vikulegra kennslustunda á hvern kennarahóp.

Öll kennsla umfram kennsluskyldu skal greidd sem yfirvinna, þó á það ekki við ef skólastjóri og kennari koma sér saman um aukna kennslu gegn skerðingu annarra starfa.

Fela má kennara forfallakennslu án aukagreiðslu, t.d. vegna þess að nemendur sem hann átti að kenna eru í ferðalagi, allt að fjölda þeirra kennslustunda sem hann átti að kenna þann daginn.

2.5.1.1 Lækkun hámarkskennslu í dagvinnu

Hámarkskennsla nýliða í dagvinnu fyrsta árið í starfi lækkar um eina kennslustund á viku. Nýliði telst sá sem ekki hefur verið á föstum mánaðarlaunum í a.m.k. hálfu starfi við kennslu eitt ár eða lengur einhvern tíma á síðustu fimm árum.

2.5.2 Sólarlagsákvæði um lækkun hámarkskennslu í dagvinnu vegna starfs- og lífaldurs

Frá 1. júlí 2014 til 31. desember 2014 geta kennarar, sem eru í starfi þann 1. júní 2014, valið hvort þeir afsali sér þeim réttindum sem felast í grein 2.5.2.1 og taki þá laun skv. launatöflu A sem tekur þá gildi næstu mánaðamót eftir að kennari hefur tilkynnt um ákvörðun sína eða haldi þeim réttindum sem felast í grein 2.5.2.1.

2.5.2.1 Lækkun hámarkskennslu í dagvinnu við 55 og 60 ára aldur

Kennari sem nær 55 ára aldri á skólaárinu (skólaár miðast við upphaf ráðningartíma viðkomandi kennara) og hefur 10 ára kennsluferil að baki á rétt á því að minnka kennslupátt starfsins í sem nemur 24 kest./viku gegn því að taka að sér önnur störf við skólann eða skóla sveitarfélagsins sem nemur 2 klst./viku umfram þann grunn sem kennarar með 26 kest./viku ber að skila í önnur störf undir verkstjórn skólastjóra. Kennsluþvinnu telst frá og með 25. kennslustund.

Með sama hætti gildir að kennari sem nær 60 ára aldri á skólaárinu og hefur 10 ára kennsluferil að baki á rétt á því að minnka kennslupátt starfsins í sem nemur 19 kest./viku gegn því að taka að sér önnur störf við skólann eða skóla sveitarfélagsins sem nemur 5 klst/viku umfram þann grunn sem kennara með 26 kest./viku ber að skila í önnur störf undir verkstjórn skólastjóra.

Grein þessi gildir eingöngu um þá kennara sem völdu fyrir 31. desember 2014 að halda þeim réttindum sem í greininni felast.

2.5.3 Eining í kennslu, skilgreining

Hámarkskennsla í dagvinnu skv. 2.5.1 - 2.5.2 er miðuð við 40 mínútna kennslustundir. Séu kennslustundir lengri eða styttri en 40 mínútur, breytist einingafjöldi kennslustunda hlutfallslega.

2.5.4 Kennslustund

Skilgreining á kennslustund í grunnskóla samkvæmt samningi þessum telst 40 mínútur. Fyrir kennara með 26 stunda kennsluskyldu er undirbúningstími 11,67 klukkustundir á viku. Skólastjóri metur í samráði við hvern kennara hvort þörf sé fyrir rýmri eða skemmri undirbúningstíma. Ákvarði skólastjóri í samráði við kennara viðvarandi rýmri eða skemmri undirbúningstíma skerðir það eða eykur önnur störf og/eða minnkar eða eykur kennsluskylduna sem því nemur.

Þeir kennarar sem kenna tónmennt og voru í starfi við undirritun og gildistöku kjarasamnings 1. ágúst 2001 og notið hafa álags á kennslu (1,15 einingar) halda því álagi á meðan þeir gegna óbreyttri stöðu hjá sama vinnuveitanda (þ.e. starfa samfellt við sama skóla).

Samstarfsnefnd staðfestir að kórstjórn krefst undirbúnings með sama hætti og kennsla (Samstarfsnefnd 21. apríl 2001).

2.5.5 Vinnuskýrsla

Vinnuskýrslu skal gera í upphafi skólaárs og greinir frá skipulagningu vikulegrar vinnuskyldu kennara. Skólastjóra er heimilt að færa til störf innan daglegs vinnuramma, sbr. kjarasamning, greinar 2.1.2. og 2.1.6.1.

Í vinnuskýrslu kemur fram starfsheiti kennara, skipulag vikulegs vinnutíma, fyrirfram ákveðin yfirvinna og aðrir þættir sem nauðsynlegir eru fyrir launavinnslu vegna viðkomandi kennara.

Vinnuskýrsla getur tekið breytingum eftir aðstæðum með samþykki beggja aðila eða uppsögn með eins mánaðar fyrirvara. Leiði breytingin af sér lækkun launa verður vinnuskýrslu einungis breytt með þriggja mánaða fyrirvara.

Mikilvægt er að sá gagnkvæmi sveigjanleiki sem kjarasamningurinn inniheldur um vinnuskil kennara bæði í tíma og vinnu utan vinnustaðar sé nýttur til fullnustu þegar því er viðkomið í samræmi við framkvæmd skólastarfs.

Bætt tækni í fjarvinnu og fjarkennslu hefur gerbreytt möguleikum til aukins sveigjanleika í störfum kennara og skapað ný tækifæri í skipulagi skólastarfs. Svigrúmið sem þetta veitir stuðlar einnig að auknu samræmi á milli vinnu og einkalífs og að bættri vinnustaðameningu.

Skólastjóri ákveður vinnutíma kennara samkvæmt gildandi lögum og kjarasamningi. Sveigjanlegt vinnuumhverfi er forsenda þess að kennarar eins og aðrir þekkingarstarfsmenn geti mætt og aðlagð sig að fjölbreyttum skyldum, kröfum og aðstæðum.

Við skipulag vinnutíma skal skólastjóri taka mið af því að kennsla og önnur fagleg störf séu almennt staðbundin en undirbúningur og úrvinnsla kennslu séu almennt óstaðbundin.

Skólastjóri skal tryggja að undirbúningstími kennara sé ekki skertur s.s. með því að fela honum önnur störf á sama tíma og hann á að sinna undirbúningi og úrvinnslu kennslu. Í þeim undantekningatilvikum sem undirbúningstími er skertur lengist daglegt vinnuframlag sem því nemur og greiðist sem yfirvinna með samþykki skólastjóra.

Við gerð vinnuskýrslu sem gera skal í upphafi hvers skólaárs samkvæmt gr. 2.1.6.1 skal skipuleggja vinnu hvers kennara með framangreint að leiðarljósi og aðgreina staðbundin og óstaðbundin verkefni kennara. Um breytingar á vinnuskýrslum fer samkvæmt gr. 2.1.6.1.

3 MATAR- OG KAFFITÍMAR, FÆÐI OG MÖTUNEYTI

3.1 MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI

- 3.1.1 Matartími, tímasetning og lengd
Matartími, 30 mínútur, skal vera á tímabilinu kl. 11:30-13:30, og telst hann eigi til vinnutíma.
- 3.1.2 Matartími lengdur, stytur eða felldur niður
Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi skóla-
stjóra og þeirra kennara, sem málið varðar.
- 3.1.3 Matartíma breytt, áhrif á dagvinnutímabil
Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt skv. 3.1.2, lýkur dagvinnutímabili þeim
mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengri skv. 3.1.2, telst lengingin ekki til
vinnutímans.
- 3.1.4 Kaffitímar, lengd þeirra
Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffitímar, 20 mínútur fyrir hádegi og 15
mínútur eftir hádegi, og teljast þeir til vinnutíma. Á venjulegum vinnudegi skal
skilgreina tvo kaffitíma.
- 3.1.5 Kaffitími lengdur, stytur eða felldur niður
Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

3.2 MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU

- 3.2.1 Matartími í yfirvinnu
Sé unnin yfirvinna, skulu matartímar vera 1 klst. kl. 19:00-20:00 að kvöldi, kl.
03:00-04:00 að nóttu og á tímabilinu kl. 11:30-13:30 á frídögum skv. 2.3.2.
Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.
- 3.2.2 Kaffitími í yfirvinnu
Sé unnin yfirvinna eða aukavakt, skulu kaffitímar vera kl. 21:00-21:20, kl. 00:00-
00:20, kl. 05:40-06:00 og kl. 07:45-08:00. Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á
tímabilinu kl. 08:00-17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

3.3 VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM.

- 3.3.1 Matartími skertur, greidd yfirvinna
Verði því ekki við komið að veita starfsmanni fullan matartíma á dagvinnu-
tímabili, eins og samningur þessi mælir fyrir um skv. 3.1, skal matartíminn
greiddur að þeim hluta sem yfirvinna. Sjá grein 2.3.8.
- 3.3.2 Matar- og kaffitímar sem unnir eru á yfirvinnutíma
Matar- og kaffitímar á yfirvinnutímabili, sem unnir eru, greiðast sem viðbót við
yfirvinnutíma og auk þess kaffitímar í yfirvinnu, sé unnið að fremri mörkum þeirra.

3.4 FÆÐI OG MÖTUNEYTI

3.4.1 Matur á vinnustað

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

3.4.2 Matur fæst ekki á vinnustað

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

3.4.3 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 neysliverðs 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 neysliverðs m.v. vísitölu októbermánaðar ár hvert. Grunnvísitala er (232,13 stig) í október 2019.

3.4.5 Undanþága frá greiðsluskyldu

Þeir kennarar sem gert er skylt að matast með nemendum samhliða gæslu og aðstoðarstörfum eru undanþegnir greiðsluskyldu fyrir þær máltíðir.

4 ORLOF

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 ORLOFSFÉ

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

4.3 ORLOFSÁRIÐ

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

4.4 SUMARORLOFSTÍMABIL

- 4.4.1 Tímabil sumarorlofs

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

- 4.4.2 Réttur til sumarorlofs

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

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

4.6 VEIKINDI Í ORLOFI

- 4.6.1 Veikindi ekki hluti orlofs

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. Starfsmaður sem veikist erlendis verður að vera við því búinn að þurfa að sanna veikindi sín með læknisvottorði.

- 4.6.2 Veikindi utan starfstíma skóla

Nái starfsmaður vegna veikinda ekki að nýta orlofsrétt sinn (30 daga) á tímabilinu 15. júní til 15. ágúst telst það sem á vantar veikindi í orlofi. Veikindi skulu skýlaust sönnuð sbr. ákvæði 4.6.1.

4.7 FRESTUN ORLOFS

4.7.1 Starfsmaður frestar orlofi

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

4.7.2 Orlofi frestað að beiðni yfirmanns

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

4.8 ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR

4.8.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

5 FERÐIR OG GISTING

5.1 FERÐAKOSTNAÐUR SAMKVÆMT REIKNINGI

5.1.1 Ferðakostnaður vegna ferða innanlands

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

5.1.2 Ferðakostnaður, áætlaður og greiddur fyrirfram

Starfsmenn skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.

5.1.3 Ferðakostnaður, uppgjör

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

5.2 DAGPENINGAR INNANLANDS

5.2.1 Gisti- og fæðiskostnaður, dagpeningar

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

5.3 GREIÐSLUHÁTTUR

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

5.4 AKSTUR TIL OG FRÁ VINNU

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

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

5.5 FARGJÖLD ERLENDIS

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

5.6 DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS

5.6.1 Ferðakostnaður erlendis, dagpeningar

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

5.6.1 Dagpeningar á ferðum erlendis, hvað greiða á

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

5.7 DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O.FL.

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

5.8 KOSTNAÐUR VIÐ NÁMSKEIÐ

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

5.9 KOSTNAÐUR VEGNA FERÐA MILLI VINNUSTÖÐVA

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

6 AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR

6.1 UM VINNUSTAÐI OG RÉTT STARFSMANNA

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 slysaþætta er mikil. Um þetta atriði skal semja, þar sem það á við.

6.5 TILKYNNINGASKYLDA UM VINNUSLYS

6.5.1 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 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 1.051.537 kr.

vegna slyss í starfi 1.051.537 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 3.221.100 kr.

vegna slyss í starfi 7.699.784 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 4.406.413 kr.

vegna slyss í starfi 12.565.660 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 1.051.537 kr.

vegna slyss í starfi 2.512.843 kr.

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

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

5. Með börnum í 2. og 4. tölulið er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpborn, börn sambúðaraðila og fósturbörn, sem hinn látni var framfærsluskyldur við sbr. 53. gr. barnalaga nr. 76/2003.

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

7.2 TRYGGINGARFJÁRHÆÐIR VEGNA VARANLEGRAR ÖRORKU

- 7.2.1 Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:

Vegna slyss utan starfs 8.470.348 kr.

Vegna slyss í starfi 22.347.304 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.

- 7.2.2 Vísitölubinding

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

- 7.2.3 Bætur á móti skaðabótum

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

7.3 FARANGURSTRYGGING

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

7.4 PERSÓNULEGIR MUNIR

- 7.4.1 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.

7.5 SLYS Á VINNUSTAÐ

- 7.5.1 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.

7.6 SKAÐABÓTAKRAFA

- 7.6.1 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.

Grein 7.6 gildir frá og með 1. júní 2018.

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.

- 8.3.1 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 samfelt.

9.2 LAUNAÐ STAÐGENGILSSTARF

- 9.2.1 Laun eftir flokki yfirmanns

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

- 9.2.2 Greiðsla vegna skammtímaforfalla skólastjóra

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

9.3 AÐRIR STAÐGENGLAR

- 9.3.1 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 starfsþróunarnámskeiðum, 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 Skólastjóri skal setja fram drög að starfsþróunaráætlun fyrir starfsmenn sína árlega til að tryggja eðlilega starfsþróun og símenntun starfsmanna. Drögin skulu lögð fram fyrir 1. janúar ár hvert vegna næsta skólaárs. 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 skólastjóra að bæta fagþekkingu og aðra sérþekkingu sem nauðsynleg er í starfi. Símenntun kennara skal vera í samræmi við starfsþróunaráætlun skólans og þær áherslur sem eru á hverjum tíma í umbótastarfi skóla. Skólastjóri getur ákveðið að einstakir kennarar eða kennarahópar sækji skilgreinda fræðslu. Með sveigjanlegu upphafi og lokum skólafars má skapa svigrúm til að kennarar geti sótt símenntun í auknum mæli á starfstíma skóla. Símenntun/undirbúningur utan starfstíma skóla skal vera í samræmi við starfsþróunaráætlun skóla og undir verkstjórn skólastjóra.

Tími til starfsþróunar markast af samningsbundnum 102 klst. á ári til símenntunar og undirbúnings kennara. Starfsþróun, sem hluti af 102 klst., er almennt ætlaður tími utan við skipulagðan starfsramma skólaársins en einnig er heimilt að koma henni við á starfstíma skóla, eftir nánara samkomulagi við kennara.

Ef starfsþróun/aukinn undirbúningur skv. 102 klst. er fluttur á starfstíma skóla og bætist við vikulega vinnuskyldu reiknast 33% álag á virkum dögum en 45% um helgar og fækkar þá 102 tímum í samræmi við framangreint álag.

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

Í þeim tilfellum sem kennari sækir sér nám á háskólastigi sem nýtist í starfi er æskilegt að skólastjóri heimili kennara að nota hluta þeirra 102 klst. sem ætlaðar eru til starfsþróunar / undirbúnings kennara til námsins.

Hverjum skóla er skylt að gera starfsþróunaráætlun sem nær að lágmarki til næsta skólaárs og skulu drög að henni kynnt kennurum í síðasta lagi 1. janúar ár hvert vegna næsta skólaárs. Heimilt er að leggja fram starfsþróunaráætlun til lengri tíma eða allt að þriggja ára. Breytingar sem kunna að verða á starfsþróunaráætlunum sem ná til lengri tíma en eins árs skulu kynntar kennurum fyrir 1. janúar ár hvert vegna næsta skólaárs. Í drögunum skal a.m.k. liggja fyrir áætlun um hvaða dagar eru ætlaðir til sameiginlegrar starfsþróunar. Skólastjóri ákvarðar almenna þörf fyrir námskeið og fræðslufundi út frá stefnu skólans, áhersluatriðum næsta vetrar og/eða þróunarvinnu næsta vetrar á grundvelli sjálfsmats skóla.

Kennurum er skylt að fara á námskeið sem þeim er ætlað að fara á skv. starfsþróunaráætlun skóla enda sé hún gerð skv. ákvæðum kjarasamnings og kennurum að kostnaðarlausu.

Endanleg ákvörðun er í höndum skólustjóra.

10.3 VIÐBÓTARLAUNAFLOKKAR VEGNA KENNSLUFERILS, LÍFALDURS EÐA STARFSÞRÓUNAR

10.3.1 Starfsmaður sem tekur virkan þátt í starfsþróunaráætlun og viðheldur þekkingu sinni og færni fær hærri laun en ella. Þannig hækkar röðun allra starfsheita sem hér segir:

Kennarar sem hafa afsalað sér kennsluafslætti sbr. grein 2.5.2.1 fá tvo launaflokka eftir 5 ára kennsluferil, tvo til viðbótar eftir 10 ára kennsluferil og tvo að auki eftir 15 ára kennsluferil.

Kennarar sem hafa ekki afsalað sér kennsluafslætti sbr. gr. 2.5.2.1 fá einn launaflokk eftir 5 ára kennsluferil, annan eftir 10 ára kennsluferil og þann þriðja eftir 15 ára kennsluferil.

Eftirfarandi gildir um kennara sem voru í starfi 17. nóvember 2004 og völdu að taka laun útfrá lífaldri:

Kennarar sem hafa afsalað sér kennsluafslætti sbr. grein 2.5.2.1 fá tvo launaflokka við 35 ára aldur, tvo til viðbótar við 40 ára aldur og tvo að auki við 45 ára aldur.

Kennarar sem hafa ekki afsalað sér kennsluafslætti sbr. gr. 2.5.2.1 fá einn launaflokk við 35 ára aldur, einn til viðbótar við 40 ára aldur og einn að auki við 45 ára aldur.

Heimilt er kennara sem var í starfi þann 17. nóvember 2004 að velja að miða við kennsluferil skv. 1. mgr.

Breyting tekur gildi næstu mánaðarmót eftir að tilkynning berst launagreiðenda.

Kennarar fá einn launaflokk eftir 20 ára kennsluferil.

Kennarar sem völdu lífaldursleið árið 2004 fá einn launaflokk við 50 ára aldur.

Launahækkun vegna starfsþróunar skal miðast við upphaf næsta mánaðar eftir afmælisdag eða eftir að tilskildum kennsluferli er náð nema skólustjóri hafi tilkynnt launagreiðenda að viðkomandi hafi ekki uppfyllt skyldur sínar í samræmi við endurmenntunaráætlun. Kennari ber ábyrgð á að upplýsingar um kennsluferil berist skóla.

Framangreind skýring á ekki við um þjá launaflokka sem kennarar ávinna sér vegna afsals kennsluafsláttar sbr. 2. og 5. mgr.

Grein 10.3 gildir frá og með 1. ágúst 2018.

10.4 LAUNALAUST LEYFI

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

10.5 NÁMSKEIÐ, SEM SKIPULÖGÐ ERU AF FRÆÐSLUYFIRVÖLDUM

10.5.1 Námskeið, sem skipulögð eru af fræðsluyfirvöldum sveitarfélaga, skulu ekki haldin í júlímánuði.

10.6 VONARSJÓÐUR FG OG SÍ

10.6.1 Vonarsjóður FG og SÍ

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 10.6.1 eiga rétt á því að Vonarsjóður FG og SÍ skili iðgjöldum þeirra áfram til nefndra sjóða.

10.7 ORLOFSSJÓÐUR

10.7 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.

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 samstarfsnefndar

Samningsaðilar hvor um sig skipa þrjá fulltrúa í samstarfsnefnd og þrjá 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. þremur dögum fyrir boðaðan samstarfsnefndarfund.

11.1.4 Ákvarðanir og úrskurðir samstarfsnefndar

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 niðurstöðu gildir hún frá og með næstu mánaðamótum eftir að erindið var fyrst kynnt gagnaðila með sannanlegum hætti nema annað sé sérstaklega ákveðið.

Fundargerðir samstarfsnefndar eru birtar á heimasíðum samningsaðila.

12 LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD, IÐGJALDAGREIÐSLUR

12.1 LAUNASEÐILL OG FÉLAGSGJÖLD

12.1.1 Launaseðill

Við greiðslu launa til starfsmanns á hann rétt á að fá launaseðil merktan nafni sínu og starfsheiti skv. kjarasamningi. Á launaseðli skulu tilgreind föst laun starfsmanns það tímabil, sem greiðslan tekur til, launaflokkur, 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 launagreiðandi 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 eftir á skv. útreikningi launagreiðanda.

12.1.5 VIRK Starfsendurhæfingarsjóður

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

13 RÉTTINDI Í FÆÐINGARORLOFI OG VEIKINDUM

13.1 UM TILHÖGUN FÆÐINGARORLOFS

- 13.1.1 Gildissvið
- 13.1.1.1 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 nr. 144/2020, 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.

Fjarvistir kennara vegna lögbundins fæðingarorlofs sbr. 8. laga um fæðingar- og foreldraorlof nr. 144/2020, nú allt að 6 mánuðir, teljast til kennsluferils. Ákveði kennari, með samkomulagi við vinnuveitanda og með samþykki Fæðingarorlofssjóðs, að dreifa fæðingarorlofsgreiðslum á allt að 18 mánuði, telst sá tími sem er umfram lögbundið fæðingarorlof sem launalaust leyfi og lengir því ekki kennsluferil. Aðilar eru ásáttir um að engin frávik verði frá þessari framkvæmd frá og með 20. maí 2014 (Samstarfsnefnd 9. janúar 2014).

- 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 í 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 venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lögmæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greidd af vinnuveitanda.
- 13.2.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 13.2.1.1 - 13.2.1.5. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 13.2.1.6 Vinnuveitandi greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 10. gr. laga nr. 45/2015 um slysatryggingar almannatryggingar.
- 13.2.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa
- 13.2.2.1 Starfsmaður sem ráðinn er til starfa á mánaðarlaunum skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi í a.m.k. 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 13.2.2.6 - 13.2.2.7 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

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

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

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

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

- 13.2.2.2 Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu, sbr. þó gr. 13.2.2.3, eða er ráðinn skemur en 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 13.2.2.6 - 13.2.2.7 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:
- | | |
|-------------------------|----------|
| Á 1. mánuði í starfi | 2 dagar |
| Á 2. mánuði í starfi | 4 dagar |
| Á 3. mánuði í starfi | 6 dagar |
| Eftir 3 mánuði í starfi | 14 dagar |
| Eftir 6 mánuði í starfi | 30 dagar |
- Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til dagvinnulauna í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 13.2.2.6-13.2.2.7.
- Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa.
- 13.2.2.3 Réttur eftirlaunaþega í tímavinnu, eða annars konar vinnu, til launa vegna óvinnufærni af völdum veikinda eða slysa skal vera 1 mánuður á hverjum 12

mánuðum. Laun í veikindum skal miða við meðaltal dagvinnulauna síðustu 3 mánuði fyrir veikindi.

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

- 13.2.2.4 Starfsmaður sem skilar vinnuskyldu sinni óreglubundið eða með öðrum hætti en dagvinnumaður í reglubundinni vinnu, skal teljast hafa verið fjarverandi í eina viku þegar hann hefur verið óvinnufær vegna veikinda eða slysa sem nemur vikulegri vinnuskyldu hans og hlutfallslega þegar um styttri eða lengri fjarvist vegna óvinnufærni er að ræða.
- 13.2.2.5 Við mat á ávinnsurétti starfsmanns skv. gr. 13.2.2.1 skal auk þjónustualdurs hjá viðkomandi launagreiðanda einnig telja þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta til af almannafé, enda er átt við starfstíma á kjörum skv. lögum nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna.
- Á fyrstu 3 mánuðum samfelldrar ráðningar skal þó fyrri þjónustualdur samkvæmt þessari grein ekki metinn nema að viðkomandi starfsmaður hafi samfelldan þjónustualdur hjá framangreindum launagreiðendum í 12 mánuði eða meira.
- 13.2.2.6 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast, auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaksmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi. Í veikindum kennara skal greiða samkvæmt þeirri vinnuskýrslu sem í gildi er eða síðast gildi miðað við upphaf veikinda hans.
- 13.2.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 13.2.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaksmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 13.2.2.6.
- Starfsmaður skóla og annarra stofnana þar sem venjuleg starfsemi liggur niðri hluta ársins, skal í stað reglu þessarar aðeins fá greidda aðra yfirvinnu en greinir í gr. 13.2.2.6 þá mánuði sem venjuleg starfsemi fer fram og skal yfirvinnustundafjöldinn ákveðinn með því að finna mánaðarlegt meðaltal þeirra tilfallandi yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 9 heilu starfsmánuði stofnunarinnar eða samsvarandi tímalengd ef starfsmánuðir eru færri eða fleiri.
- 13.2.2.8 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 13.2.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.
- 13.2.2.9 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 13.2.2.7 frá upphafi fjarvistanna.
- 13.2.2.10 Ef starfsmaður að lækni ráði 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.
- 13.2.2.11 Tækniþróun
- Þeim starfsmönnum sem eru fjarverandi vegna tækniþróunar verði greidd dagvinnulaun og eftir atvikum vaktaálag skv. reglubundinni varðskrá (eins og vegna veikinda barns) í allt að 15 vinnudaga ef nauðsyn krefur. Starfsmaður skili vottorði frá viðkomandi lækni sem framkvæmir tækniþróunina eða þeim lækni

sem sendir starfsmanninn í þessa aðgerð en þá verður það að koma fram á vottorðinu að um slíka ákvörðun sé að ræða.

Grein 13.2.11 gildir frá og með 1. ágúst 2018.

- 13.2.3 Starfshæfnisvottorð
- 13.2.3.1 Starfsmaður sem verið hefur óvinnufær vegna veikinda eða slysa samfelld í 1 mánuð eða lengur, má ekki hefja starf að nýju nema læknir votti að heilsa hans leyfi. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.
- 13.2.4 Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa
- 13.2.4.1 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slysa svo mánuðum skiptir á hverju ári um fimm ára tímabil og ekki er skýlaust vottað samkvæmt ákvæðum gr. 13.2.3.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 13.2.4.2 Þegar starfsmaður hefur verið samfelld frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er hann átti rétt á að halda launum í fjarveru sinni skv. gr. 13.2.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 13.2.4.3 Ekki skulu framangreind ákvæði um veikinda- og slysaforföll vera því til fyrirstöðu að starfsmaður láti af störfum er hann óskar þess ef hann er samkvæmt læknisvottorði orðinn varanlega ófær um að gegna starfi vegna vanheilsu. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.
- 13.2.5 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns
- 13.2.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 13.2.4.1-13.2.4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 13.2.2.6 í 3 mánuði.
- 13.2.5.2 Sama gildir um greiðslu vegna látins starfsmanns ef hinn látni var í hjúskap, staðfestri samvist, skráðri sambúð eða sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar í merkingu 49. gr. almannatryggingalaga nr. 100/2007.
- 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 vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum.
- 13.2.9 Samráðsnefnd

- 13.2.9.1 Setja skal á fót samráðsnefnd. Skal hún skipuð fulltrúum samningsaðila, þremur tilnefndum af hvorum aðila samkomulags þessa. Samráðsnefndin skal fjalla um túlkun og útfærslu einstakra ákvæða um veikindarétt skv. samkomulagi þessu.
- 13.2.10 Ákvæði til bráðabirgða
- 13.2.10.1 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 STARFSM. OG LÍFEYRISSJÓÐSAÐILD

Þessi 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 samfelt lengur en í 2 ár nema verklok séu fyrirfram ákveðin.

Til þess að verða ráðinn kennari eða skólastjórnandi við grunnskóla skal umsækjandi hafa öðlast leyfi menntamálaráðherra til að nota starfsheitið grunnskólakennari. Í undantekningartilvikum er þó heimilt að ráða tímabundið til kennslustarfa, að hámarki til eins árs í senn, umsækjanda sem ekki hefur leyfisbréf til kennsluréttinda. Sækja þarf um heimild fyrir slíkri ráðningu til undanþágunefndar grunnskóla. Sjá nánar lög um menntun og ráðningu kennara og skólastjórnenda við leikskóla, grunnskóla og framhaldskóla nr. 87/2008 eða laga sem koma í stað þeirra.

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

14.3 RÁÐNINGARSAMNINGAR

14.3.1 Skriflegur ráðningarsamningur skal gerður við starfsmann við upphaf ráðningar.

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

14.4 VINNUTÍMI

14.4.1 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. 2.1.6.1 um vinnuskyldu kennara

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 kennara grunnskóla er dagvinna. Skipulag vinnutíma kennara ræðst af sérstökum vinnuskýrslum sem gerðar eru fyrir upphaf hvers skólaárs, sbr. gr.2.1.6.1 og 2.5.5.

14.5 BREYTINGAR Á STÖRFUM

14.5.1 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.

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

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

14.6 ÖNNUR STÖRF STARFSMANNA

14.6.1 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 áður nefnd

starfsemi telst ósamrýmanleg stöðu hans og honum bannað að hafa hana með höndum.

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

14.7 ÁMINNING

14.7.1 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.

14.8 UPPSÖGN OG FRÁVIKNING

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

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

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

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

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

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

14.9 STARFSLOK VEGNA ALDURS

- 14.9.1 Starfsmaður lætur af starfi þegar hann er fullra 70 ára að aldri án sérstakrar uppsagnar. Kennara er þó heimilt að halda mánaðarlaunaráðningu út það skólaár sem hann verður sjötugur á. Skólaár miðast við upphaf ráðningartímabils viðkomandi kennara.

14.10 SKYLDUR STARFSMANNA

Starfsmanni er skylt að rækja starf sitt af alúð og samviskusemi í hvívetna. Hann skal gæta kurteisí, lipurðar og réttisýni 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.

14.10.1 Vinnuskylda

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

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

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

14.10.2 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.

14.10.3 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 stjórnvaldsákvæðana (t.d. ákvörðun um ráðningu í starf), og eftir atvikum við gerð samninga einkaréttar eðlis, svo sem verktakasamninga

14.11 BIÐLAUN

14.11.1 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 launagreiðsla 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.

14.12 STARFSLOK STARFSMANNA MEÐ SKIPUNARBRÉF

14.12.1 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. 14.9. Um starfslok vegna niðurlagningar gildir gr. 14.11.

Um lausn starfsmanns frá starfi eða eftir atvikum frávikningu vegna ávirðinga gilda sömu reglur og kveðið er á um í gr. 14.8 um uppsögn og frávikningu.

15 GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR

15.1 GILDISTÍMI

- 15.1.1 Samningur þessi um breytingar og framlengingu kjarasamnings aðila gildir frá 1. apríl 2023 til 31. maí 2024 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

15.2 SAMNINGSFORSENDUR OG ATKVÆÐAGREIÐSLA

- 15.2.1 Samningsaðilar skulu bera samning þennan, ásamt bókunum og fylgiskjölum, upp til afgreiðslu fyrir 2. júní 2023. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 15:00 þann 2. júní 2023 skoðast samningurinn samþykktur.

Reykjavík, 26. maí 2023.

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

F.h. Félags grunnskólakennara með
fyrirvara um samþykki félagsmanna.

BÓKANIR

ELDRI BÓKANIR

BÓKUN 1 [2022]

Innleiðingarhópur, sveigjanlegt vinnuumhverfi / fjarvinna

Á gildistíma kjarasamningsins verður starfræktur sérstakur innleiðingarhópur samningsaðila, skipaður fulltrúum Sambands íslenskra sveitarfélaga og Félags grunnskólakennara, þremur fulltrúum frá hvorum aðila. Hlutverk hópsins er að vera kennurum og sveitarfélögum til stuðnings við útfærslu ákvæða um gagnkvæman sveigjanleika í vinnuumhverfi kennara skv. grein 2.1.6.4 og 2.5.5 í kjarasamningi aðila.

BÓKUN 2 [2022]

Leiðsagnarkennarar

Samningsaðilar eru sammála um það að á samningstímanum verði lögð fyrir könnun til hagsmunaaðila þar sem upplýsinga verði aflað um þá reynslu og framkvæmd sem fengist hefur af notkun skóla á starfsheitinu Leiðsagnarkennari.

BÓKUN 3 [2022]

Starfshópur um launatöflu og upptöku persónuálags vegna kennsluferils

Aðilar eru sammála um að skipaður verði starfshópur sem skoði á samningstímanum núgildandi launatöflu þar sem bil á milli launaflokka hefur minnkað í kjölfar krónutöluhækkana. Þá verði jafnframt stefnt að því að greiða persónuálags vegna kennsluferils í stað launaflokka. Starfshópurinn skilar tillögum til samningsaðila fyrir 1. mars 2023 að breyttri launatöflu og fyrirkomulagi persónuálags vegna kennsluferils.

BÓKUN 4 [2022]

Stundakennarar

Samningsaðilar eru sammála um að endurskoða fyrirkomulag ráðningar stundakennara. Aðilar skulu skipa starfshóp er tekur til starfa þann 15.maí 2022. Hópurinn er skipaður þremur fulltrúum frá hvorum samningsaðila og hefur það hlutverk að vinna tillögur um jöfnun kjara og réttinda milli stundakennara og annarra kennara sem undir þennan samning heyra. Starfshópurinn skal leggja tillögu sínar fyrir samstarfsnefnd aðila eigi síðar en 1. nóvember 2022 til frekari úrvinnslu.

BÓKUN 5 [2022]

Heimild til að sinna trúnaðarstörfum fyrir stéttafélag

Félagsmenn Félags grunnskólakennara sem kjörnir eru til setu í viðræðunefnd samninganefndar félagsins skulu eiga rétt á að sækja samningafundi á vinnutíma án skerðingar á reglubundnum launum. Tilkynna skal yfirmanni um slíkar fjarvistir með eðlilegum fyrirvara.

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 réttlætunleg 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, svefnis 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. Evrópuþómsstóllinn 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 eru málefnaleg og ganga ekki lengra en nauðsynlegt er.

BÓKUN 2 [2020]

Endurskoðun 13. kafla

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 veikindakafans 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 13. 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.

FYLGISKJÖL OG VIÐAUKAR MEÐ SAMNINGI AÐILA

FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR

Mánaðarlaun þeirra sem gegna fullu starfi, skulu greidd samkvæmt eftirtalinni launatöflu:

Launatafla A-1, gildistími: 1. apríl 2023 til 31. maí 2024.

Félag grunnskólakennara										
LAUNATAFLA A-1										
Gildir frá 1. apríl 2023 til 31. maí 2024										
	Launa- flokkur	Grunn- laun	Persónu- álag 2%	Persónu- álag 4%	Persónu- álag 6%	Persónu- álag 8%	Persónu- álag 10%	Persónu- álag 12%	Persónu- álag 14%	Persónu- álag 16%
Leiðbeinandi 1	226	526.727	537.262	547.796	558.331	568.865	579.400	589.934	600.469	611.003
	227	537.444	548.193	558.942	569.691	580.440	591.188	601.937	612.686	623.435
Leiðbeinandi 2	228	548.478	559.448	570.417	581.387	592.356	603.326	614.295	625.265	636.234
Leiðbeinandi 3			571.016	582.044	593.013	604.042	615.121	626.250	637.429	648.668
Leiðbeinandi 4	229	559.850	571.047	582.244	593.441	604.638	615.835	627.032	638.229	649.426
	230	571.562	582.993	594.424	605.856	617.287	628.718	640.149	651.581	663.012
	231	583.622	595.294	606.967	618.639	630.312	641.984	653.657	665.329	677.002
	232	596.044	607.965	619.886	631.807	643.728	655.648	667.569	679.490	691.411
Grunnskólakennari	233	608.838	621.015	633.192	645.368	657.545	669.722	681.899	694.075	706.252
Danskennari			634.459	646.900	659.340	671.781	684.221	696.661	709.102	721.542
Umsjónarkennari	235	635.596	648.308	661.020	673.732	686.444	699.156	711.868	724.579	737.291
Sérkennari			661.020	673.732	686.444	699.156	711.868	724.579	737.291	750.002
Náms- og starfsráðgjafi 1	236	649.577	662.569	675.560	688.552	701.543	714.535	727.526	740.518	753.509
	237	663.981	677.261	690.540	703.820	717.099	730.379	743.659	756.938	770.218
Náms- og starfsráðgjafi 2	238	678.812	692.388	705.964	719.541	733.117	746.693	760.269	773.846	787.422
Verkefnisstjóri 1			705.964	719.541	733.117	746.693	760.269	773.846	787.422	801.003
	239	693.746	707.621	721.496	735.371	749.246	763.120	776.995	790.870	804.745
	240	709.008	723.188	737.369	751.549	765.729	779.909	794.089	808.269	822.450
Verkefnisstjóri 2	241	724.606	739.099	753.591	768.083	782.575	797.067	811.559	826.051	840.543
	242	740.548	755.359	770.170	784.981	799.792	814.603	829.414	844.224	859.035
	243	756.840	771.977	787.113	802.250	817.387	832.524	847.661	862.797	877.934
	244	773.490	788.960	804.430	819.900	835.370	850.839	866.309	881.779	897.249
	245	790.507	806.317	822.127	837.938	853.748	869.558	885.368	901.178	916.988
	246	807.898	824.056	840.214	856.372	872.530	888.688	904.846	921.004	937.162
	247	825.672	842.185	858.699	875.212	891.726	908.239	924.753	941.266	957.780
	248	843.837	860.714	877.590	894.467	911.344	928.220	945.097	961.974	978.851
	249	862.401	879.649	896.897	914.145	931.393	948.641	965.889	983.137	1.000.385
	250	881.374	899.002	916.629	934.256	951.884	969.511	987.139	1.004.766	1.022.394
	251	900.764	918.780	936.795	954.810	972.825	990.841	1.008.856	1.026.871	1.044.887
	252	920.581	938.993	957.404	975.816	994.228	1.012.639	1.031.051	1.049.462	1.067.874
	253	940.834	959.651	978.467	997.284	1.016.101	1.034.917	1.053.734	1.072.551	1.091.367
	254	961.532	980.763	999.994	1.019.224	1.038.455	1.057.685	1.076.916	1.096.147	1.115.377
	255	982.686	1.002.340	1.021.993	1.041.647	1.061.301	1.080.955	1.100.608	1.120.262	1.139.916

FYLGISKJAL 2: STYTTING VINNUTÍMA

Samkomulag um útfærslu á styttingu vinnutíma sem gildir fyrir skólaárið 2022 til 2023 eða 1. ágúst 2022 til 31. júlí 2023. Samningsaðilar eru sammála um að framlengja innleiðingu á styttingu vinnutíma þannig að það gildi einnig fyrir skólaárið 2023 – 2024 eða til 31. júlí 2024 enda hafi ekki verið samið um annað í kjarasamningi aðila.

Samningsaðilar eru sammála um að ná megi fram gagnkvæmum ávinningi kennara og Sambands íslenskra sveitarfélaga um betri vinnutíma. Markmið breytinganna er að stuðla að umbótum í skólastarfi, bæta vinnustaðamenningu og auka samræmingu vinnu og einkalífs án þess að draga úr skilvirkni og gæðum í starfsemi skóla, tryggja betur gagnkvæman sveigjanleika og stuðla þannig að bættum lífskjörum.

Heimilt er með sérstöku samkomulagi meirihluta kennara hvers skóla/vinnustaðar að stytta vinnutíma með því að aðlaga vinnutíma að þörfum skóla og kennara. Við gerð samkomulagsins skal taka mið af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur vinnustað sérstöðu. Samningsaðilar eru sammála um að vinnutími kennara styttest frá og með 1. ágúst 2022 til og með 31. júlí 2024 sem nemur 13 mínútum á dag miðað við 40 stunda vinnuviku að jafnaði yfir árið.

Sérstakur innleiðingarhópur samningsaðila, skipaður þremur fulltrúum frá FG og tveimur fulltrúum Sambands íslenskra sveitarfélaga, verður starfræktur til 31. júlí 2024. Innleiðingarhópurinn hefur það hlutverk að útbúa leiðbeiningar og stuðningsefni Einnig mun innleiðingarhópurinn aðstoða kennara og skólastjóra við að ná fram gagnkvæmum ávinningi með breyttu skipulagi vinnutíma. Hópurinn fylgist jafnframt með innleiðingunni og því að útfærsla á breyttu skipulagi vinnutíma nái settum markmiðum.

Vinnustaðir sveitarfélaga hafa mjög ólík hlutverk, daglega starfsemi og ólíka samsetningu mannauðs. Fyrir vikið er mikilvægt að stytting vinnutíma sé útfærð í nærumhverfinu. Sveitarstjórn skal eiga frumkvæði að því að hefja undirbúning breytinganna og skipa sérstakan vinnutímahóp, einn eða fleiri, að fengnum tillögum kennara og í samræmi við leiðbeiningar innleiðingarhóps. Hópurinn þarf að endurspegla fjölbreytileika starfa og mismunandi aðstæður skóla/kennara.

Framkvæmd styttingar vinnutíma gæti miðast við eftirfarandi leiðir:

- a. Safnað upp innan ársins – 5,53 dagar
- b. Mánaðarleg stytting – 21,67 dagar x 13 mín. = 4,7 klst.
- c. Hver vika styttest – 5 dagar x 13 mín. = 65 mín.
- d. Hver dagur styttest um 13 mínútur
- e. Vinnutímastytting með öðrum hætti – t.d. blanda af leiðum

Mikilvægt er að framkvæmd styttingar sé á forsendum hvers skóla/vinnustaðar.

Þegar niðurstaða samtals um skipulag vinnutíma liggur fyrir skal vinnutímasamkomulag annars vegar borið undir atkvæði þeirra sem starfa hjá viðkomandi skóla/vinnustað og hins vegar skal það fá staðfestingu sveitarstjórnar/Skóla- og frístundasviðs Reykjavíkurborgar. Senda skal afrit samkomulags til innleiðingarhóps.

Tilkynningu um árangurslaust samtal vegna útfærslu 13 mínútna styttingar vinnutíma skal senda til sveitarstjórnar og innleiðingarhóps. Sveitarstjórn veitir kennurum og stjórnendum skóla/vinnustaðar aðstoð við að ná fram gagnkvæmum ávinningi með breyttu skipulagi og útfærslu vinnutíma. Náist ekki niðurstaða í samtalið eftir aðstoð sveitastjórnar skal leita aðstoðar innleiðingarhóps.

Þegar endanlegt samkomulag liggur fyrir í sveitarfélagi sendir það heildaryfirlit vinnutímasamkomulaga skóla/vinnustaða til innleiðingarhóps.

Breyting á skipulagi vinnutíma á að öðru óbreyttu ekki að leiða til breytinga á launum eða launakostnaði sveitarfélaga. Jafnframt er forsenda breytinganna að starfsemi skóla/vinnustaðar raskist ekki og að skólastarf sé af sömu eða betri gæðum og áður.

Fyrir 31. júlí 2024 skulu aðilar kjarasamnings þessa leggja sameiginlegt mat á áhrif breytinganna og hvort núverandi framsetning á ákvæðum vinnutíma í kjarasamningi falli best að framtíðarskipulagi, starfsumhverfi sveitarfélaga/skóla og að fyrrgreindum markmiðum hafi verið náð.

FYLGISKJAL 3: VINNUTÍMASAMNINGURINN 1997**SAMNINGUR**

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

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

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

1. gr. Gildissvið

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

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

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

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

2. gr. Skilgreiningar**2.1 Vinnutími**

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

Árlegt launað lágmarksorlof samkvæmt lögum, veikindaforföll og lög- eða 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

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

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

Næturvinnustarfsmenn og vaktavinnustarfsmenn sem vinna hluta vinnuskyldu sinnar að næturlagi sem eiga við 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 tilsvarendi ófyrirséðra atburða má víkja frá ákvæðum 3. gr. að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón, þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju. Gildir þetta hvort heldur atvik þessi eiga við um stofnunina eða fyrirtækið sjálft eða viðskiptaaðila þess.

c. Sé heimildum skv. a. eða b. lið beitt til 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 byggji slík ákvörðun á sérstökum hlutlægum ástæðum. Slík kjarasamningsákvæði skulu hljóta staðfestingu viðkomandi heildarsamtaka eða landssambands. Staðfesting skal liggja fyrir eigi síðar en fjórum vikum frá gerð samningsins enda hafi hann verið kynntur staðfestingaraðila eigi síðar en viku eftir undirritun. Hafi staðfesting ekki borist innan þessa frests telst hún liggja fyrir.

14. gr. Samráðsnefnd

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

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

15. gr. Hagstæðari ákvæði

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

16. gr. Öryggi og heilsuvernd

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

17. gr. Gildistaka

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

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

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

FYLGISKJAL 4: UM VERKEFNASTJÓRA**Röðun í launaflokka**

Röðun starfsheita í launaflokka er skv. grein 1.3.1 að því viðbættu að launaflokkar hækka um einn flokk eins og þegar hefur komið til framkvæmda skv. samkomulagi aðila frá 8. mars 2007. Að auki bætast við starfheitin *verkefnastjóri 1* og *verkefnastjóri 2* skv. eftirfarandi viðmiðun (*uppfært miðað við hækkun 1. október 2008*):

Verkefnastjóri 1 án mannaforráða í 20% - 49% starfi launaflokkur 238

Verkefnastjóri 2 án mannaforráða í 50% - 100% starfi launaflokkur 241

Kennsluskylda lækkar hlutfallslega miðað við ráðningarhlutfall verkefnisstjóra

Kennarar sem komnir eru með kennsluskylduafslátt á grundvelli greinar 2.5.2.1 í kjarasamningi KÍ og LN vegna grunnskólans njóta afsláttar hlutfallslega miðað við ákvæði um kennsluskyldu sem getið er um hér að ofan.

Starf verkefnisstjóra fylgir ákvæði um mögulega hámarkskennduávikun á viku:

Starf	Tímar
20%-49%	8 tímar
50%-100%	4 tímar

Undirfyrirsögnin „starfslýsing“ í greininni breytist í „starfaskilgreining“ og gildir viðmiðunarlýsing á fylgiskjali III með samningi þessum fyrir starfsheitið verkefnastjóri.

Viðmiðunarlýsing á starfi verkefnastjóra:

STARFSHEITIÐ VERKEFNASTJÓRI**Næsti yfirmaður:**

Skólastjóri, staðgengill skólastjóra eða annar aðili sem skólastjóri ákveður.

Starfssvið:

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

Meðal verkefna sem falla undir starfsheitið:

- Tölvuumsjón, árgangastjórn, fagstjórn, stjórnun skólaþróunarverkefna og annað sem skólastjórnendur telja þörf á og felur ekki í sér mannaforráð
- Skipulagning og stjórnun viðkomandi verkefnis í samráði við skólastjóra
- Áætlanagerð, mat og skýrslugerð sem tengist verkefninu
- Leiðbeiningar og ráðgjöf til þeirra sem í hlut eiga
- Tekur þátt í samstarfi við aðrar stofnanir og aðila sem tengjast verkefninu í samráði við skólastjórnendur
- Situr starfsmannafundi og aðra fundi er yfirmaður segir til um og varða viðkomandi verkefni.

Annað:

- Starf verkefnastjóra er alltaf tímabundið, þó aldrei skemur en til eins skólaárs í senn
- Starf verkefnastjóra getur verið allt frá því að vera starf með öðru starfi (lítið verkefni) upp í að vera fullt starf.

FYLGISKJAL 5: TÍMABUNDIN VIÐBÓTARLAUN

Tímabundin viðbótarlaun - þróunarverkefni

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

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

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

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

TV-einingar vegna verkefna og hæfni

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

TV- einingar vegna markaðs- og samkeppnisaðstæðna

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

Í þessu sambandi skal einungis miðað við laun fyrir dagvinnutímabil viðkomandi starfsmanna en ekki sannarlegt eða sameiginlegt mat aðila á endurgjaldi fyrir vinnu sem innt er af hendi utan 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-eingar innan tveggja mánaða frá því að umsókn er lögð fram með rökstuðningi. Ávallt skal þess gætt að TV-eingar til starfsmanna séu metnar með hliðstæðum hætti svo að tryggt sé að þeir njóti jafnræðis. Þegar ákvörðun um TV-eingar liggur fyrir skal starfsmanni tilkynnt um hana svo fljótt sem kostur er með upplýsingum um fjölda eininga og það tímabil sem þær verða greiddar.

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

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

Þróunarverkefni

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

FYLGISKJAL 6: YFIRLÝSING OG VERKÁÆTLUN

Yfirlýsing og verkáætlun á gildistíma kjarasamninga 2023 til 2024.

Með samkomulagi um framlengingu á kjarasamningi er viðræðum um önnur atriði en launalið aðila frestað. Aðilar eru sammála um að hefja viðræður eins og fram kemur í eftirfarandi töflu.

Málefni	Vinna hefst	Vinnu lýkur
Betri vinnutími í dagvinnu / framlenging á fylgiskjali með áherslu á umbætur og eftirfylgni til að ná betur fram gagnkvæmum ávinningi. Settur verður á lagginnar vinnuhópur þvert á opinbera launagreiðendur og bandalög/stéttarfélög líkt og er vegna betri vinnutíma í vaktavinnu. Innleiðingarhópur aðila starfar áfram á samningstímanum.	Vinna þegar hafin	31. janúar 2024
Endurskoðun veikindakafla / framlenging á bókun 2.	Vinna þegar hafin	31. október 2023
Ráðning í tímavinnu */ Aðilar eru ásáttir um að fara sameiginlega yfir fyrirkomulag ráðninga í tímavinnu.	Vinna þegar hafin	31. ágúst 2023

* sbr. bókun 4 (2022) Stundakennarar

Ofangreind mál eru á borði heildarsamtaka og launagreiðenda. Eftirfarandi mál verða til umræðu milli aðila í aðdraganda næstu kjarasamninga:

Málefni	Vinna hefst	Vinnu lýkur
Aðilar eru sammála um að samstarfsnefnd verði falið að ræða hvernig greina megj þróun og árangur af breytingum í starfsumhverfi og starfsaðstæðum kennara, þ.m.t. þá þætti starfsins sem kunna að valda álagi.	Við undirskrift samnings	15. desember 2023
Aðilar eru sammála um að starfshópi sbr. bókun 3 verði falið að skoða mat á starfsreynslu grunnskólakennara, þ.m.t. með hvaða hætti best sé að meta fjölbreytta starfsreynslu kennara.	Við undirskrift samnings	15. desember 2023
Samstarfsnefnd vinni áfram að útgáfu á vinnuskýrsluformi.	Er í vinnslu	15. júní 2023

Aðilar áskilja sér rétt til að taka fleiri mál til umræðu í aðdraganda næstu kjarasamninga.

Þann 31. október 2023 skulu samningsmarkmið aðila liggja fyrir. Eigi síðar en 15. nóvember skulu viðræður hefjast og munu aðilar þá gera áætlun um framgang viðræðna ásamt tímasettum markmiðum.