

KJARASAMNINGUR

KENNARASAMBANDS ÍSLANDS

og

fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs

undirritaður 18. mars 2005

Gildistími

frá 1. febrúar 2005 til 30. apríl 2008

RITSTÝRÐUR KJARASAMNINGSTEXTI

sem í heild gildir frá 1. maí 2006

tekinn saman af

Kennarasambandi Íslands og starfsmannaskrifstofu fjármálaráðuneytisins

Kjarasamningstextinn byggir í aðalatriðum á eftirtöldum gögnum:

1. Kjarasamningi KÍ og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, undirrituðum 7. janúar 2001. Gildistími frá 7. janúar 2001 til 30. apríl 2004.
2. Samkomulagi KÍ og fjármálaráðherra frá 22. desember 2003 um breytingar og framlengingu á kjarasamningi.
Texti núgildandi samnings breytist ekki með þessu samkomulagi.
Gildistími kjarasamnings framlengist til 30. nóvember 2004.
Hækkun launatöflu breytist úr 1,5% í 3% þann 1. janúar 2004.
Á árinu 2004 verða orlofsuppbót 10.200 kr. og persónuuppbót 38.000 kr.
3. Reglum fjármálaráðuneytis og KÍ um heimild til greiðslu tímakaups til kennara, undirritaðar 29. júní 2004.
4. Samkomulagi KÍ o.fl. og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs frá 22. desember 2004 um breytingar á kafla 7 um slysatryggingar.
Varðandi KÍ er um að ræða breytingu á grunnvísitölu tryggingabóta.
Sjá tölulið 5 hér að neðan.
5. Samkomulagi KÍ o.fl. og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs frá 20. október 2005.
Sjá gr. 7.1.4.
Tryggingafjárhæðir skv. 1. gr. samkomulags aðila frá 22. desember 2004, miðist við vísitölu neysluverðs í september 2004, 235,6 stig.
6. Samkomulagi KÍ og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs frá 18. mars 2005 um breytingar og framlengingu á kjarasamningi.
Með áorðnum breytingum gildir kjarasamningurinn til 30. apríl 2008.
7. Samkomulagi KÍ og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs frá 31. október 2005 um breytingar á ákvæðum fylgiskjals 3 með samningi aðila frá 18. mars 2005.
8. Samkomulagi KÍ og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs frá 24. nóvember 2005.
Sjá gr. 1.1.1.
Áfangahækkun kjarasamnings 1. janúar 2007 verði 2,90% í stað 2,25%.
9. Samkomulagi KÍ og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs frá 6. október 2006 um breytingar á kafla 2.7 í kjarasamningi.
Með áorðnum breytingum gildir kaflinn frá 1. febrúar 2005.

Viðaukar og fylgiskjöl frá fyrri samningum:

10. Fylgiskjal 1 frá 7. janúar 2001 um kennsluskyldu.
11. Greiðslureglur frá 9. desember 1992 vegna nemenda sem mæta að jafnaði ekki í kennslustundir en njóta þó leiðsagnar kennara.
12. Bókun frá 28. nóvember 1985 um greiðslu fyrir kennslu í öldungadeildum, meistaraskóla og sambærilegu námi.
13. Endurnýjun á samkomulagi frá 7. janúar 2001 um sérstök kjör stjórnenda sem láta af stjórnunarstörfum til að taka aftur við kennarastarfi.
Endurnýjunin undirrituð 30. nóvember 2006.
14. Samkomulag frá 9. nóvember 1988 um barnsburðarleyfi kennara.
15. Samningur frá 13. september 1999 um rétt þungaðra kvenna til mæðraskoðunar.
16. Reglur um Verkefna- og námsstyrkjasjóð KÍ, undirritaðar 15. febrúar 1990 og 11. mars 1991.
17. Reglur um Vísindasjóð HÍK, undirritaðar 8. nóvember 1990.

Þessi ritstýrði kjarasamningur gildir í heild sinni frá 1. maí 2006.

Megintextinn gildir frá 1. febrúar 2005.

Eftirtaldar greinar taka gildi 1. maí 2006:

1.1.1	Mánaðarlaun
1.1.1.1	Hækkun launatöflu á samningstímanum
4.4.1	Tímabil sumarorlofs
11	Stofnanapáttur og samstarfsnefndir

Launatöflur

Launatöflur samningstímabilsins eru birtar á bls. A-D

Launatafla frá gildistöku kjarasamningsins, 1. febrúar 2005

LFL	1. þrep	2. þrep	3. þrep	4. þrep	5. þrep	6. þrep
A01	141.451	145.727	150.132	152.384	154.670	156.990
A02	145.727	150.132	154.670	156.990	159.345	161.735
A03	150.132	154.670	159.345	161.735	164.161	166.623
A04	154.670	159.345	164.161	166.623	169.122	171.659
A05	159.345	164.161	169.122	171.659	174.234	176.848
A06	164.161	169.122	174.234	176.848	179.501	182.194
A07	169.122	174.234	179.501	182.194	184.927	187.701
A08	174.234	179.501	184.927	187.701	190.517	193.375
A09	179.501	184.927	190.517	193.375	196.276	199.220
A10	184.927	190.517	196.276	199.220	202.208	205.241
A11	190.517	196.276	202.208	205.241	208.320	211.445
A12	196.276	202.208	208.320	211.445	214.617	217.836
A13	202.208	208.320	214.617	217.836	221.104	224.421
A14	208.320	214.617	221.104	224.421	227.787	231.204
B01	187.701	190.517	193.375	196.276	199.220	
B02	193.375	196.276	199.220	202.208	205.241	
B03	199.220	202.208	205.241	208.320	211.445	
B04	205.241	208.320	211.445	214.617	217.836	
B05	211.445	214.617	217.836	221.104	224.421	
B06	217.836	221.104	224.421	227.787	231.204	
B07	224.421	227.787	231.204	234.672	238.192	
B08	231.204	234.672	238.192	241.765	245.391	
B09	238.192	241.765	245.391	249.072	252.808	
B10	245.391	249.072	252.808	256.600	260.449	
B11	252.808	256.600	260.449	264.356	268.321	
B12	260.449	264.356	268.321	272.346	276.431	
B13	268.321	272.346	276.431	280.577	284.786	
B14	276.431	280.577	284.786	289.058	293.394	
B15	284.786	289.058	293.394	297.795	302.262	
B16	293.394	297.795	302.262	306.796	311.398	
B17	302.262	306.796	311.398	316.069	320.810	
B18	311.398	316.069	320.810	325.622	330.506	
C01	205.241	208.320	211.445			
C02	214.617	217.836	221.104			
C03	224.421	227.787	231.204			
C04	234.672	238.192	241.765			
C05	245.391	249.072	252.808			
C06	256.600	260.449	264.356			
C07	268.321	272.346	276.431			
C08	280.577	284.786	289.058			
C09	293.394	297.795	302.262			
C10	306.796	311.398	316.069			
C11	320.810	325.622	330.506			
C12	335.464	340.496	345.603			
C13	350.787	356.049	361.390			
C14	366.811	372.313	377.898			

Launatafla frá 1. janúar 2006

LFL	1. þrep	2. þrep	3. þrep	4. þrep	5. þrep	6. þrep
A01	144.987	149.369	153.884	156.192	158.535	160.913
A02	149.369	153.884	158.535	160.913	163.327	165.777
A03	153.884	158.535	163.327	165.777	168.264	170.788
A04	158.535	163.327	168.264	170.788	173.350	175.950
A05	163.327	168.264	173.350	175.950	178.589	181.268
A06	168.264	173.350	178.589	181.268	183.987	186.747
A07	173.350	178.589	183.987	186.747	189.548	192.391
A08	178.589	183.987	189.548	192.391	195.277	198.206
A09	183.987	189.548	195.277	198.206	201.179	204.197
A10	189.548	195.277	201.179	204.197	207.260	210.369
A11	195.277	201.179	207.260	210.369	213.525	216.728
A12	201.179	207.260	213.525	216.728	219.979	223.279
A13	207.260	213.525	219.979	223.279	226.628	230.027
A14	213.525	219.979	226.628	230.027	233.477	236.979
B01	192.391	195.277	198.206	201.179	204.197	
B02	198.206	201.179	204.197	207.260	210.369	
B03	204.197	207.260	210.369	213.525	216.728	
B04	210.369	213.525	216.728	219.979	223.279	
B05	216.728	219.979	223.279	226.628	230.027	
B06	223.279	226.628	230.027	233.477	236.979	
B07	230.027	233.477	236.979	240.534	244.142	
B08	236.979	240.534	244.142	247.804	251.521	
B09	244.142	247.804	251.521	255.294	259.123	
B10	251.521	255.294	259.123	263.010	266.955	
B11	259.123	263.010	266.955	270.959	275.023	
B12	266.955	270.959	275.023	279.148	283.335	
B13	275.023	279.148	283.335	287.585	291.899	
B14	283.335	287.585	291.899	296.277	300.721	
B15	291.899	296.277	300.721	305.232	309.810	
B16	300.721	305.232	309.810	314.457	319.174	
B17	309.810	314.457	319.174	323.962	328.821	
B18	319.174	323.962	328.821	333.753	338.759	
C01	210.369	213.525	216.728			
C02	219.979	223.279	226.628			
C03	230.027	233.477	236.979			
C04	240.534	244.142	247.804			
C05	251.521	255.294	259.123			
C06	263.010	266.955	270.959			
C07	275.023	279.148	283.335			
C08	287.585	291.899	296.277			
C09	300.721	305.232	309.810			
C10	314.457	319.174	323.962			
C11	328.821	333.753	338.759			
C12	343.840	348.998	354.233			
C13	359.546	364.939	370.413			
C14	375.969	381.609	387.333			

Launatöflur frá 1. maí 2006 og 1. janúar 2007 í nýju launakerfi

		Álag vegna persónu- og tímabundinna þátta							
LFL	Upphæð	2,5%	5,0%	7,5%	10,0%	12,5%	15,0%	17,5%	20,0%
01	200.000	205.000	210.000	215.000	220.000	225.000	230.000	235.000	240.000
02	210.000	215.250	220.500	225.750	231.000	236.250	241.500	246.750	252.000
03	220.500	226.013	231.525	237.038	242.550	248.063	253.575	259.088	264.600
04	231.525	237.313	243.101	248.889	254.678	260.466	266.254	272.042	277.830
05	243.101	249.179	255.256	261.334	267.411	273.489	279.566	285.644	291.721
06	255.256	261.637	268.019	274.400	280.782	287.163	293.544	299.926	306.307
07	268.019	274.719	281.420	288.120	294.821	301.521	308.222	314.922	321.623
08	281.420	288.456	295.491	302.527	309.562	316.598	323.633	330.669	337.704
09	295.491	302.878	310.266	317.653	325.040	332.427	339.815	347.202	354.589
10	310.266	318.023	325.779	333.536	341.293	349.049	356.806	364.563	372.319
11	325.779	333.923	342.068	350.212	358.357	366.501	374.646	382.790	390.935
12	342.068	350.620	359.171	367.723	376.275	384.827	393.378	401.930	410.482
13	359.171	368.150	377.130	386.109	395.088	404.067	413.047	422.026	431.005
14	377.130	386.558	395.987	405.415	414.843	424.271	433.700	443.128	452.556
15	395.987	405.887	415.786	425.686	435.586	445.485	455.385	465.285	475.184
16	415.786	426.181	436.575	446.970	457.365	467.759	478.154	488.549	498.943
17	436.575	447.489	458.404	469.318	480.233	491.147	502.061	512.976	523.890
18	458.404	469.864	481.324	492.784	504.244	515.705	527.165	538.625	550.085

		Álag vegna persónu- og tímabundinna þátta							
LFL	Upphæð	2,5%	5,0%	7,5%	10,0%	12,5%	15,0%	17,5%	20,0%
01	205.800	210.945	216.090	221.235	226.380	231.525	236.670	241.815	246.960
02	216.090	221.492	226.895	232.297	237.699	243.101	248.504	253.906	259.308
03	226.895	232.567	238.240	243.912	249.585	255.257	260.929	266.602	272.274
04	238.240	244.196	250.152	256.108	262.064	268.020	273.976	279.932	285.888
05	250.152	256.406	262.660	268.913	275.167	281.421	287.675	293.929	300.182
06	262.660	269.227	275.793	282.360	288.926	295.493	302.059	308.626	315.192
07	275.793	282.688	289.583	296.477	303.372	310.267	317.162	324.057	330.952
08	289.583	296.823	304.062	311.302	318.541	325.781	333.020	340.260	347.500
09	304.062	311.664	319.265	326.867	334.468	342.070	349.671	357.273	364.874
10	319.265	327.247	335.228	343.210	351.192	359.173	367.155	375.136	383.118
11	335.228	343.609	351.989	360.370	368.751	377.132	385.512	393.893	402.274
12	351.989	360.789	369.588	378.388	387.188	395.988	404.787	413.587	422.387
13	369.588	378.828	388.067	397.307	406.547	415.787	425.026	434.266	443.506
14	388.067	397.769	407.470	417.172	426.874	436.575	446.277	455.979	465.680
15	407.470	417.657	427.844	438.030	448.217	458.404	468.591	478.777	488.964
16	427.844	438.540	449.236	459.932	470.628	481.325	492.021	502.717	513.413
17	449.236	460.467	471.698	482.929	494.160	505.391	516.621	527.852	539.083
18	471.698	483.490	495.283	507.075	518.868	530.660	542.453	554.245	566.038

Launatafla frá 1. janúar 2008

LFL	Upphæð	Álag vegna persónu- og tímabundinna þátta							
		2,5%	5,0%	7,5%	10,0%	12,5%	15,0%	17,5%	20,0%
01	209.916	215.164	220.412	225.660	230.908	236.156	241.403	246.651	251.899
02	220.412	225.922	231.433	236.943	242.453	247.964	253.474	258.984	264.494
03	231.433	237.219	243.005	248.790	254.576	260.362	266.148	271.934	277.720
04	243.005	249.080	255.155	261.230	267.306	273.381	279.456	285.531	291.606
05	255.155	261.534	267.913	274.292	280.671	287.049	293.428	299.807	306.186
06	267.913	274.611	281.309	288.006	294.704	301.402	308.100	314.798	321.496
07	281.309	288.342	295.374	302.407	309.440	316.473	323.505	330.538	337.571
08	295.374	302.758	310.143	317.527	324.911	332.296	339.680	347.064	354.449
09	310.143	317.897	325.650	333.404	341.157	348.911	356.664	364.418	372.172
10	325.650	333.791	341.933	350.074	358.215	366.356	374.498	382.639	390.780
11	341.933	350.481	359.030	367.578	376.126	384.675	393.223	401.771	410.320
12	359.030	368.006	376.982	385.957	394.933	403.909	412.885	421.860	430.836
13	376.982	386.407	395.831	405.256	414.680	424.105	433.529	442.954	452.378
14	395.831	405.727	415.623	425.518	435.414	445.310	455.206	465.101	474.997
15	415.623	426.014	436.404	446.795	457.185	467.576	477.966	488.357	498.748
16	436.404	447.314	458.224	469.134	480.044	490.955	501.865	512.775	523.685
17	458.224	469.680	481.135	492.591	504.046	515.502	526.958	538.413	549.869
18	481.135	493.163	505.192	517.220	529.249	541.277	553.305	565.334	577.362

Efnisyfirlit

Kjarasamningsmarkmið	bls.	1
1 Kaup	-	2
1.1	Mánaðarlaun	
1.2	Röðun starfa og mat álags	
1.3	Sérstök tímabundin umbun	
1.4	Tímakaup í dagvinnu	
1.5	Tímakaup í yfirvinnu	
1.6	Álagsgreiðslur, vaktaálag	
1.7	Persónuuppbót (desemberuppbót)	
2 Vinnutími	-	5
2.1	Almennt, árlegur starfstími skóla, vinnutími kennara	
2.2	Dagvinna	
2.3	Yfirvinna	
2.4	Hvíldartími	
2.5	Bakvaktir	
2.6	Fjöldi kennslustunda	
2.7	Réttur til mánaðarlauna, stundakennsla	
3 Matar- og kaffitímar, fæði og mötuneyti	-	12
3.1	Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili	
3.2	Matar- og kaffitímar í yfirvinnu	
3.3	Vinna í matar- og kaffitímum	
3.4	Mötuneyti og fæðispeningar	
4 Orlof	-	14
4.1	Lengd orlofs	
4.2	Orlofsfé og orlofsuppbót	
4.3	Orlofsárið	
4.4	Sumarorlofstímabil	
4.5	Ákvörðun orlofs	
4.6	Veikindi í orlofi	
4.7	Frestun orlofs	
4.8	Áunninn orlofsréttur	
4.9	Orlofssjóður	
5 Ferðir og gisting	-	17
5.1	Ferðakostnaður samkvæmt reikningi	
5.2	Dagpeningar innanlands	
5.3	Greiðsluháttur	
5.4	Akstur til og frá vinnu	
5.5	Fargjöld erlendis	
5.6	Dagpeningar á ferðum erlendis	
5.7	Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.	
5.8	Ferðakostnaðarnefnd	
5.9	Kostnaður við námskeið	
5.10	Kostnaður vegna vinnuskyldu í tveimur skólum	
6 Aðbúnaður og hollustuhættir	-	19
6.1	Aðbúnaður og hollustuhættir	

7	Tryggingar	bls.	20
7.1	Slysatryggingar		
7.2	Farangurstrygging		
7.3	Tjón á persónulegum munum		
8	Verkfæri og vinnuföt	-	22
8.1	Verkfæri		
8.2	Einkennis- og hlífðarföt		
9	Afleysingar	-	23
9.1	Staðgenglar		
9.2	Launað staðgengilsstarf		
9.3	Aðrir staðgenglar		
10	Endurmenntun, eftirmenntun	-	24
10.1	Framhaldsnám		
10.2	Launalaust leyfi og námsorlof		
10.3	Starfsmenntunarsjóðir		
10.4	Vísindasjóður HÍK / Verkefna- og námsstyrkjasjóður KÍ		
11	Stofnanapáttur og samstarfsnefndir	-	26
11.1	Skilgreining stofnanasamnings		
11.2	Markmið stofnanasamnings		
11.3	Gerð og framkvæmd stofnanasamnings		
11.4	Skipan, hlutverk og starfshættir samstarfsnefnda		
11.5	Sáttanefnd		
12	Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa	-	29
12.1	Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður		
12.2	Réttur til launa vegna veikinda og slysa		
12.3	Starfshæfnisvottorð		
12.4	Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa		
12.5	Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns		
12.6	Skráning veikindadaga		
12.7	Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi		
12.8	Veikindi barna yngri en 13 ára		
12.9	Ákvæði til bráðabirgða		
12.10	Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna		
13	Tilhögun fæðingarorlofs	-	33
13.1	Gildissvið		
13.2	Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi		
13.3	Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna		
14	Fjölskyldu- og styrktarsjóður	-	34
14.1	Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs		
14.2	Aðild að fjölskyldu- og styrktarsjóði		
14.3	Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs		
14.4	Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð		
14.5	Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna		
15	Viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar	-	35
15.1	Framlag í séreignasjóð		
16	Launaseðill og félagsgjöld	-	36
16.1	Launaseðill		
16.2	Félagsgjöld		

17	Gildistími og samningsforsendur	bls.	37
17.1	Gildistími		
17.2	Samningsforsendur		

Bókanir, fylgiskjöl og viðauki með kjarasamningi frá 18. mars 2005

Bókanir	-	38
Fylgiskjal 1	-	44
Fylgiskjal 2	-	44
Fylgiskjal 3	-	45
Viðauki 1	-	46

Önnur kjarasamningsgögn

Fylgiskjal 1 með kjarasamningi frá 7. janúar 2001	-	41
Erindi FJR og KÍ til skólameistara framhaldsskóla frá 9. júní 2006	-	43
Yfirlýsingar menntamálaráðherra frá 17. mars 2005	-	50
Reglur FJR og KÍ um heimild til greiðslu tímakaups til kennara	-	51
Greiðslureglur vegna nemenda sem mæta að jafnaði ekki í kennslustundir en njóta þó leiðsagnar	-	52
Bókun um greiðslu fyrir kennslu í öldungadeildum, meistaraskóla og sambærilegu námi	-	54
Samkomulag um sérstök kjör stjórnenda sem láta af stjórnunarstörfum til að taka aftur við kennarastarfi	-	55
Samkomulag um barnsburðarleyfi kennara	-	56
Samningur um rétt þungaðra kvenna til mæðraskoðunar	-	56
Reglur um Verkefna- og námsstyrkjasjóð KÍ	-	57
Reglur um Vísindasjóð HÍK	-	59

Markmið og forsendur þessa samnings

Meðal markmiða síðasta kjarasamnings framhaldsskólans var að styðja við endurskilgreiningu á störfum kennara og stjórnenda og að styrkja stjórnkerfi framhaldsskóla. Miklar breytingar á starfsumhverfi skóla og nýjar hugmyndir um hlutverk þeirra og starfsemi gerðu þá markmiðssetningu nauðsynlega. Almenn sátt hefur ríkt um skólastarf og staða kennara hefur batnað.

Samningsaðilar og ráðuneyti menntamála eru sammála um að í nýjum kjarasamningi framhaldsskóla sé mikilvægt að halda áfram á sömu braut uppbyggingar innra starfs með megináherslu á að bæta nám og kennslu.

Samningnum er því m.a. ætlað að styðja við áherslur menntamálaráðuneytisins á sjálfsmat skóla, en megintilgangur þess er að skýra markmið hvers skóla og gera starfsfólki þannig auðveldara að vinna að framgangi þeirra í starfi sínu. Þetta á jafnt við um almenn markmið og áherslur í lögum, reglugerðum og aðalnámskrá og markmið einstakra skóla í skólanámskrám.

Samningsaðilar ætla að stofnanir öðlist aukna möguleika til að haga starfsmannahaldi sínu á þann veg sem styður þessi markmið. Í þeim tilgangi er reynt að tryggja þann sveigjanleika sem þeim er nauðsynlegur með því að draga enn úr takmörkunum í miðlægum kjarasamningum. Það er framhald á því skrefi sem stigið var með samningum 2001 um aukinn sveigjanleika launakerfisins og að færa útfærslu og framkvæmd kjarasamninga nær vettvangi.

Almennt markmið aðila er að kjarasamningarnir styðji við framsækna starfsmannastefnu einstakra stofnana. Í því skyni eru gerðar breytingar á uppbyggingu launatöflu, m.a. til þess að auka gagnsæi og hlutlægni í launaákvörðunum. Fjölgað er þeim úrræðum sem stofnanir hafa til að umbuna starfsmönnum og bregðast við margbreytilegum aðstæðum með fleiri möguleikum til launasetningar, t.d. með því að gefa stofnunum kost á að árangurstengja hluta launanna. Til þess að ná m.a. þessum markmiðum er dregið úr aldurstengdum hækkunum í miðlægum hluta kjarasamninga og aldursþrep felld brott úr sameiginlegri launatöflu.

Mikill breytileiki er innan framhaldsskólakerfisins og mjög misjafnt eftir skólum hvornig þeir forgangsraða verkefnum til að ná betri árangri. Með þennan breytileika skóla í huga eru gerðar breytingar á launakerfinu í þá átt að auka enn sjálfstæði skóla til launasetningar vegna einstaklingsbundinna þátta. Fyrsti kafli kjarasamningsins um kaup er einfaldaður til muna og umbúnaður stofnanasamninga í 11. kafla samningsins er bættur.

Möguleikar á launaþróun umfram það sem samið er um í þessum samningi byggir á að hagræðing náist á stofnun að óbreyttum fjárheimildum.

1 Kaup

1.1 Mánaðarlaun

1.1.1 Föst mánaðarlaun

Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu frá 1. maí 2006 greidd samkvæmt neðangreindri launatöflu:

LFL	Upphæð	LFL	Upphæð
01	200.000	10	310.266
02	210.000	11	325.779
03	220.500	12	342.068
04	231.525	13	359.171
05	243.101	14	377.130
06	255.256	15	395.987
07	268.019	16	415.786
08	281.420	17	436.575
09	295.491	18	458.404

1.1.1.1 Hækkun launatöflu á samningstímanum

Launatafla samkvæmt gr. 1.1.1 taki þeim hækkunum sem hér segir á samningstímanum:

01.01.2006 2,50% (hækkun á töflu frá 01.02.2005)

01.01.2007 2,90% (2,25% + 0,65%)

01.01.2008 2,00%

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 eða til loka starfstíma.

1.2 Röðun starfa og mat álags

1.2.1 Röðun starfa í launaflokka

Við ákvörðun á röðun starfa í launaflokka skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og skyldur sem í starfinu felast auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi.

1.2.2 Persónu- og tímabundnir þættir

Meta skal persónu- og tímabundna þætti, sbr. gr. 11.3.2, sem álag á launaflokka. Slíkt álag skal háð endurmati. Meta má vægi álags beggja þátta til hækkunar um allt að 20% samanlagt af viðkomandi launaflokki í 2,5% bilum. Í stofnanasamningi skal kveðið á um hvort og með hvaða hætti álagið skiptist.

Ofangreindir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars og forsendur þeirra skulu endurskoðaðar við breytingar á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

1.3 Sérstök tímabundin umbun

1.3.1 Heimilt er að greiða sérstaka umbun umfram mánaðarlaun skv. gr. 1.1.1, 1.2.1 og 1.2.2 sem aldrei skal þó nema hærrí fjárhæð en 30.000 kr. á mánuði. Það hámark tekur ekki breytingum á samningstímanum. Umbun þessi greiðist vegna sérstakra tímabundinna þátta sem ekki falla undir gr. 1.2.2 og greiðist aldrei lengur en áhrif þeirra þátta vara. Ákvörðun um greiðslu slíkrar umbunar skal tekin af forstöðumanni og byggjast á skriflegum reglum sem hann hefur kynnt starfsmönnum.

1.4 Tímakaup í dagvinnu

1.4.1 Tímakaup í dagvinnu, útreikningur

Tímavinnukaup í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarlaunum starfsmanns skv. gr. 1.1.1 og 1.1.2.

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.
3. Stundakennurum.

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. gr. 2.1.4.3, greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum starfsmannsins.

1.5.3 Yfirvinna fjarri föstum vinnustað

Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd skv. tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann.

1.5.4 Föst yfirvinnugreiðsla, heimilt að semja um

Heimilt er að semja sérstaklega um fasta þóknun fyrir yfirvinnu.

1.5.5 Yfirvinna vegna kennslu

Yfirvinnustund vegna kennslu telst 1,3 klukkustund, sé lengd hennar 40 mínútur og hlutfallslega, sé hún lengri.

1.6 Álagsgreiðslur, vaktaálag

1.6.1 Vaktaálag, hlutfall

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. 2.1.4.3. Brot úr klukkustund greiðist hlutfallslega.

1.6.2 Tímakaup á bakvakt

Tímakaup á bakvakt er vaktaálag skv. gr. 1.6.1.

- 1.6.3 **Samfelldur vinnutími, eyður**
Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið. Greitt skal fyrir eyður í vinnutíma með álagi skv. gr. 1.6.1.
- 1.6.4 **Eyður á dagvinnutímabili**
Greiðsla fyrir eyður og bakvakt á dagvinnutímabili skv. gr. 2.2.1 er 33,33% vaktaálag.
- 1.6.5 **Eyður í stundaskrá, hvenær greitt fyrir**
Á eyður í stundaskrá umfram 3 á viku greiðist álag skv. gr. 1.6.1 enda séu þær ekki tilkomnar vegna óska kennara.
- 1.6.6 **Eyður í stundaskrá, hvenær ekki greitt fyrir**
Til eyðu telst ekki:
1. Hlé milli kennslustunda eftir að skyldukennslustundum er lokið dag hvern.
2. Lengsta samfellt hlé milli kennslustunda á tímabilinu kl. 11:30-13:30.
- 1.6.7 **Yfirvinnustundir á stundaskrá, skilgreining**
Leiði kennsla til yfirvinnu, skal telja kennslustundir til yfirvinnu í þeirri röð sem hér greinir:
1. Fyrst skulu taldar síðustu kennslustundir fyrir kl. 13:30 á dögum þeim sem kennari kennir án matarhlés á tímabilinu kl. 11:30-13:30.
2. Næst skulu taldar kennslustundir utan marka dagvinnutímabils.
3. Að lokum skulu taldar þær kennslustundir í viku hverri er ganga lengst fram eftir degi og þá fyrst þær er síðast falla til í viku hverri.

1.7 Persónuuppbót (desemberuppbót)

- 1.7.1 **Persónuuppbót, hvernig reiknuð**
Starfsmaður í fullu starfi skal fá greidda persónuuppbót í desember ár hvert sem nemi:

Á árinu 2005	39.700 kr.
Á árinu 2006	40.700 kr.
Á árinu 2007	41.800 kr.

Starfsmaður sem er við störf í fyrstu viku nóvembermánaðar skal fá greidda persónuuppbót 1. desember ár hvert miðað við fullt starf tímabilið 1. janúar til 31. október. Með fullu starfi er átt við 100% starf tímabilið 1. janúar til 31. október. Persónuuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum kjarasamningsins. Á persónuuppbót reiknast ekki orlofsfé. Hafi starfsmaðurinn gegnt hlutastarfi eða unnið hluta úr ári, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall á framangreindu tímabili.

Á sama hátt skal starfsmaður sem látið hefur af starfi en starfað hefur samfellt í a.m.k. 3 mánuði (13 vikur) á árinu, fá greidda persónuuppbót, miðað við starfstíma og starfshlutfall. Sama gildir þó starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu stofnunar lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs. Málsgrein þessi gildir þó ekki um þá starfsmenn sem hefja töku eftirlauna á tímabilinu 1. júlí - 31. desember ár hvert.

Starfsmaður sem hefur töku eftirlauna á tímabilinu 1. júlí - 31. desember, skal fá greidda persónuuppbót 1. desember sem miðast við 12 mánaða starf og meðalstarfshlutfall.

2.1 **Almennt, árlegur starfstími skóla, vinnutími kennara**

2.1.1 **40 stunda vinnuvika**

Vinnuskylda starfsmanns í fullu starfi skal vera 40 stundir á viku til jafnaðar yfir árið.

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 vinnuskylda er gegnt. Leita skal skriflegs samþykkis samningsaðila þegar heimilda þessara er neytt.

2.1.3 **Samfelldur vinnutími**

Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið.

2.1.4 **Frídagar**

2.1.4.1 **Almennir frídagar**

Almennir frídagar eru laugardagar og sunnudagar.

2.1.4.2 **Sérstakir frídagar**

Sérstakir frídagar eru:

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

2.1.4.3 **Stórhátíðardagar**

Stórhátíðardagar eru:

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

2.1.5 **Árlegur starfstími skóla**

2.1.5.1 **Árlegur starfstími**

Samkvæmt lögum um framhaldsskóla og reglugerð um starfstíma framhaldsskóla og leyfisdaga eru ytri mörk upphafs og loka skólastarfs hvert skólaár frá 22. ágúst til 31. maí og skal 9 mánaða starfstími framhaldsskóla rúmast innan þessara marka. Ef skólar velja að hefja starfstíma sinn 22. ágúst ber að telja starfstímann 9 mánuði þaðan í frá. Utan 9 mánaðanna er fjögurra daga almenn vinnuskylda kennara til undirbúnings og frágangs, aðliggjandi starfstíma nemenda.

Kennslu- og prófadagar í framhaldsskólum eru samkvæmt lögum eigi færri en 175, þar af eigi færri en 145 kennsludagar. Við talningu kennslu- og prófadaga eru allir dagar heilir dagar. Skólasetningardagur telst ekki kennsludagur nema kennsla fari að öðru leyti fram skv. stundaskrá. Skólaslitadagur og/eða afhendingardagur einkunna telst reglulegur kennsludagur.

Ef einstakir skólar breyta starfstíma sínum að öllu leyti eða hluta skulu þeir semja um áhrif þess á starfsmenn eða hluta þeirra á grundvelli gr. 2.1.2.

2.1.6 **Vinnutími kennara**

2.1.6.1 **Vikuleg vinnuskylda**

Vinnutími kennara í fullu starfi skal vera 40 klst. á viku til jafnaðar yfir árið.

2.1.6.2 **Skipting vinnutíma**

Árlegur vinnutími kennara í fullu starfi er sem hér segir: Á starfstíma skóla, skv. ákvæðum 8. gr. reglugerðar um starfslið skóla skal hann að jafnaði skiptast á milli kennslu, undirbúnings kennslu og annarra starfa. Þar við bætist undirbúningur og frágangur í fjóra daga og 80 klukkustundir utan starfstíma skóla ætlaðar til endurmenntunar eða undirbúnings eftir atvikum.

2.1.6.2.1 **Vinna á prófatíma**

Sú yfirvinna, eða dagvinna, sem greidd er á kennslutíma skal einnig greidd á prófatíma. Að öðru jöfnu skal ekki koma til frekari yfirvinnugreiðslna vegna prófa.

Þó skal reikna 30% álag á prófavinnu kennara sem halda yfirlitspróf/stúdentspróf, úr a.m.k. tveggja ára námsefni að því marki sem vinna þeirra stafar frá þeim.

2.1.6.3 **Viðverutími, ákvörðun um dagleg mörk**

Við upphaf skólaárs eða annar skal ákveða dagleg mörk viðverutíma. Skal hann, eftir því sem við verður komið, liggja innan marka dagvinnutímabils og vera samfelldur. Viðverutími annar en kennsla skal þó aldrei vera utan dagvinnumarka nema með samþykki kennara.

2.1.6.4 **Fjöldi kennslustunda bundinn út skólaár/önn**

Fjöldi kennslustunda sem kennari tekur að sér við upphaf skólaárs/annar, er bindandi til loka skólaárs/annar.

2.1.6.5 **Kennsla felld niður vegna námskeiða/fræðslustarfsemi**

Sé kennsla felld niður vegna námskeiða eða fræðslustarfsemi fyrir kennara, er þeim skylt að sækja þau námskeið eftir ákvörðun skólameistara. Sama gildir um námskeið eða fræðslustarfsemi fyrir kennara utan árlegs starfstíma skóla, allt að 2 vikur annað hvert ár.

2.1.7 **Vinnuskylda við stjórnun**

2.1.7.1 Vinnuskylda stjórnanda reiknast almennt 40 stundir á viku fyrir utan orlofstíma að því marki sem þeim eru falin stjórnunarstörf, sbr. þó gr. 2.1.2. Þeir skulu þó eiga kost á að nýta 80 stundirnar sem getið er í gr. 2.1.6.2 í samráði við skólameistara.

2.2 Dagvinna

2.2.1 Dagvinnutímabil

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

2.2.2 Dagvinna utan dagvinnumarka

Þeir sem vinna hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils, skulu fá óþægindaálag, jafnhátt vaktaálagi, fyrir unnin störf á þeim tíma er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils. Liggja hluti viðverutíma, kennsla og aðliggjandi stundahlé, utan marka dagvinnutímabils, greiðist álag á þann tíma. Álag þetta skal vera jafnhátt vaktaálagi skv. gr. 1.6.1 fyrir hverja klukkustund eða hlutfallslega.

2.3 Yfirvinna

2.3.1 Yfirvinna, skilgreining

Yfirvinna telst sú vinna sem fram fer utan tilskilins daglegs vinnutíma, svo og vinna sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu þótt á dagvinnutímabili sé.

2.3.2 Yfirvinna á sérstökum frídögum, greiðslur

Öll vinna sem unnin er á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2, 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, 2.3.3.2, 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. 2.3.4.2-2.3.4.3.

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 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabils. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.
- 2.3.6 **Greiðsla fastrar yfirvinnu**
Yfirvinna sem sett er á stundaskrá og aðrar fastar vinnuáætlanir greiðast í 4 vikur á mánuði. Sú yfirvinna sem sett er á stundaskrá er greidd í 36 vikur á ári eða 18 vikur á önn.
- 2.3.7 **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, þ.e. munurinn á dagvinnu og yfirvinnu, 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.
- 2.3.8 **Nemendaferðir, greiðslur fyrir umsjón**
Fyrir umsjón í nemendaferðum sem skipulagðar eru sem hluti af kennslustarfi framhaldsskóla, skal greiða allt að 12 klst. á dag að frádregnum fjölda kennslustunda á stundaskrá viðkomandi kennara á ferðadegi. Standi ferð yfir nótt, greiðast að auki 3 klukkustundir.
- 2.3.9 **Próf sem kennari leggur fyrir að uppfylltri vinnuskyldu**
Vegna prófa sem kennari leggur fyrir að uppfylltri vinnuskyldu skal greiða sem hér segir:
- a. Vegna samningar prófs úr námsefni einnar annar/hálfs vetrar greiðast 4 stundir í yfirvinnu.
 - b. Vegna samningar prófs úr námsefni eins vetrar/tveggja anna greiðast 7 stundir í yfirvinnu.
 - c. Vegna samningar prófs úr námsefni tveggja vetra eða fleiri greiðast 9,5 stundir í yfirvinnu.
 - d. Vegna yfirferðar hvernar prófurlausnar greiðast 20 mínútur í yfirvinnu. Vegna yfirferðar prófs úr námsefni tveggja vetra eða fleiri greiðast 30 mínútur fyrir hverja úrlausn ef tímalengd prófs er 2 klst. eða meira. Þó greiðist að lágmarki 1 klukkustund vegna yfirferðar hvers prófs.
 - e. Fari próftími yfir 2 klst., bætist 1/2 klukkustund við tíma vegna samningar prófs.
 - f. Vegna viðveru á próftíma greiðist eftir tímalengd prófs með yfirvinnu enda ljúki kennari vinnuskyldu sinni á annan hátt.
- Þau próf sem hér um ræðir, geta verið m.a. endurtektarpróf, endurtekin endurtektarpróf, endurtektarpróf úr námsefni fleiri ára, próf vegna áfanga sem ekki eru kenndir á önninni (árinu), sérstök próf vegna P-nemenda eða nemenda sem að jafnaði mæta ekki í kennslustundir og stöðupróf.

- 2.3.10 **Stöðupróf fyrir nemendur fleiri skóla**
Taki kennari við tiltekinn skóla að sér að halda stöðupróf fyrir fleiri skóla (sbr. bréf menntamálaráðuneytisins, dags. 14.08.89) skal vegna prófsamningar, viðveru meðan á prófi stendur, mats á verkefnum og samráðs innan skólans og milli skóla greiða eftir reikningi skv. almennum reglum um yfirvinnu.
- 2.3.11 **Kennsla við fleiri en einn framhaldsskóla**
Kennsla umfram fullt starf (100%) í fleiri en einum framhaldsskóla greiðist sem yfirvinna.
- 2.3.12 **Greiðslur fyrir leiðsögn kennaranema**
Öll vinna æfingakennara við að leiðbeina kennaranemum skal greidd sem yfirvinna. Kennslustund æfingakennara þegar kennaraefni kenna undir beinni tilsögn hans, skal vegna ábyrgðar og álags metin með 20% álagi. Að auki skal greiða fyrir hverja 40 mín. kennslustund með kennaranema 0,6 klst. og hlutfallslega sé lengd kennslustundar önnur. Fundir sem haldnir eru fyrir æfingakennara utan dagvinnumarka verði greiddir eftir lengd funda.
- 2.4 Hvíldartími**
- 2.4.1 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 Við sérstakar aðstæður, þegar þjarga þarf verðmætum eða þegar almannaheill 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, 11/2 klst. (dagvinna), safnist upp fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út 1/2 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 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 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 Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ, BHM, BSRB og KÍ og samninganefnda ríkisins, Reykjavíkurborgar og launanevndar 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.

Í stað fylgiskjalsins er vísað til ritsins "Skipulag vinnutíma", útgefnu af samráðsnefnd um vinnutíma í janúar 2002.

Við útreikning á meðalvinnutíma við kennslu á viku skv. 2. mgr. 6. gr. þess samnings skal viðmiðunartímabil fyrir félagsmenn í KÍ þó vera 12 mánuðir (skólaárið) í stað 6 mánaða.

2.5 Bakvaktir

2.5.1 **Bakvakt, skilgreining**
Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt ef starfsmaður dvelst á vinnustað skv. yfirmælum yfirmanns.

2.5.2 **Frí í stað greiðslu**
Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi en 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi.

2.5.3 **Lágmarksgreiðsla fyrir útkall á bakvakt**
Sé starfsmaður á bakvakt kallaður til starfa, ber honum yfirvinnukaup fyrir þann tíma sem unninn er þó aldrei minna en 2 klst. fyrir útkall.

2.5.4 **Bakvaktargreiðsla þegar yfirvinna er greidd**
Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.

2.6 Fjöldi kennslustunda

2.6.1 **Vikulegur fjöldi kennslustunda**
Fjöldi kennslustunda kennara í fullu starfi skal vera tuttugu og fjórar 40 mínútna kennslustundir á viku.

Sjá einnig fylgiskjal 1 með kjarasamningi KÍ frá 7. janúar 2001 á bls. 41 og erindi FJR og KÍ til skólameistara framhaldsskóla frá 9. júní 2006 á bls. 43.

2.6.2 **Álag vegna tilraunakennslu**
Annist kennari tilraunakennslu á vegum menntamálaráðuneytisins vegna nýjunga í námsefni eða kennsluháttum, getur menntamálaráðuneytið ákveðið að slíkar kennslustundir verði metnar til eininga með allt að 50% álagi. Slíkar ákvarðanir skulu ætíð tímabundnar.

- 2.6.3 **Álag vegna öldungadeildarkennslu**
Kennslustund í öldungadeildum sem starfa skv. reglum, er menntamála-
ráðuneytið setur, og í annarri hliðstæðri kennslu sem miðast við að farið sé allt
að tvöfalt hraðar yfir námsefni en í venjulegu skólahaldi, skal metin með 60%
álagi.
- 2.7 **Réttur til mánaðarlauna, stundakennsla**
- Sjá ennfremur reglur FJR og KÍ um heimild til greiðslu tímakaups til kennara á bls 51.*
- 2.7.1 **Stundakennari í a.m.k. 1/4 hluta starfs, laun**
Stundakennari sem ráðinn er til kennslu í a.m.k. 3 mánuði, er svari til a.m.k.
1/4 hluta starfs kennara í fullu starfi, taki laun sem fastráðinn væri miðað við
ráðningarhlutfall, menntun og starfsaldur.
- 2.7.2 **Stundakennari í a.m.k. 1/4 hluta starfs, vinnutími**
Um stundakennara sem falla undir ákvæði gr. 2.7.1, gilda sömu ákvæði um
vinnutíma og um fastráðna kennara m.t.t. launahlutfalls skv. gr. 2.7.1.
- 2.7.3 **Stundakennari, laun eins og fastráðinn**
Stundakennari sem tekur laun skv. sömu reglum og fastir kennarar, hefur
einnig sama vinnutíma.
- 2.7.4 **Stundakennslutaxtar**
Við ákvörðun launa fyrir stundakennslu sem ekki fellur undir samning þennan,
skal hafa samráð við stéttarfélagið.

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 skólameistara og þeirra kennara sem málið varðar.

3.1.3 Matartíma breytt, áhrif á dagvinnutímabil

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

3.1.4 Kaffitímar, lengd þeirra

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

3.1.5 Kaffitími lengdur, stytur eða felldur niður

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

3.1.6 Kaffitímar kennara, lengd og tímasetning

Kaffitímar kennara skulu vera 20 mínútur árdegis alla daga vikunnar og 15 mínútur síðdegis í þeim skólum sem starfa a.m.k. 3 heilar kennslustundir eftir kl. 13:00.

3.2 Matar- og kaffitímar í yfirvinnu

3.2.1 Matartími í yfirvinnu

Sé unnin yfirvinna, skulu matartímar vera 1 klst. kl. 19-20 að kvöldi, kl. 03-04 að nóttu og á tímabilinu kl. 11:30-13:30 á frídögum skv. gr. 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. 08-17 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 dagvinnutímabili eins og samningur þessi mælir fyrir um skv. gr. 3.1, skal matartíminn greiddur að þeim hluta sem yfirvinna.

Sjá gr. 2.3.7.

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 Mötuneyti og fæðispeningar

3.4.1 Matur á vinnustað

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

3.4.2 Matur fæst ekki á vinnustað

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

3.4.3 Matur keyptur af öðrum

Ef skóli kaupir mat hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2 skulu starfsmenn greiða fyrir sambærilegan mat upphæð er svarar til meðaltalsverðs er starfsmenn greiða í mötuneyti Stjórnarráðs.

3.4.4 Fæðispeningar greiddir, skilgreining

Starfsmenn sem hafa ekki aðgang að matstofu en ættu að hafa það skv. gr. 3.4.1 til 3.4.3, skulu fá það bætt með fæðispeningum sem nema 241,77 kr. fyrir hvern vinnuskyldudag. Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu matvöruliðar í vísitölu neysluverðs með vísitölu ágúst mánaðar 2006 sem grunnvísitölu (207,6 stig) enda uppfylli þeir eftirfarandi skilyrði:

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

3.4.5 Réttur starfsmanna til að fylgjast með rekstri mötuneytis

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

4 Orlof

4.1 Lengd orlofs

4.1.1 Lágmarksorlof

Lágmarksorlof skal vera 192 vinnuskyldustundir miðað við fullt ársstarf. Starfsmaður sem unnið hefur hluta af fullu starfi eða hluta úr ári, skal fá orlof 16 vinnuskyldustundir fyrir fullt mánaðarstarf.

4.1.2 Viðbótarorlof

Starfsmaður sem náð hefur 30 ára aldri á því almanaksári sem tímabil sumarorlofs tilheyrir, fær að auki orlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu. Við 38 ára aldur fær hann enn að auki orlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu.

4.1.3 Fyrri réttur

Starfsmaður sem þegar hefur áunnið sér rétt umfram það sem getur í gr. 4.1.1 skal halda honum en um frekari ávinnslu fer skv. gr. 4.1.2.

4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót

4.2.1 Orlofsfé

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

4.2.2 Orlofsuppbót

Á árinu 2005	21.800 kr.
Á árinu 2006	22.400 kr.
Á árinu 2007	23.000 kr.
Á árinu 2008	23.600 kr.

Hinn 1. júní ár hvert skal starfsmaður sem er í starfi til 30. apríl næst á undan, fá greidda sérstaka eingreiðslu, orlofsuppbót er miðast við fullt starf næstliðið orlofsár. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma. Hafi starfsmaður látið af störfum og hafið töku eftirlauna á orlofsárinu, skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall. Sama gildir ef starfsmaður lætur af störfum eftir a.m.k. 5 mánaða samfelld starf á orlofsárinu.

Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum samningsins.

Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé.

4.3 Orlofsárið

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

4.4 Sumarorlofstímabil

4.4.1 Tímabil sumarorlofs

Tímabil sumarorlofs er frá 1. maí til 15. september.

4.4.2 Lágmarkslengd orlofs á sumarorlofstíma

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 Orlofslenging utan sumarorlofstíma

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

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 í orlofi

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

4.6.2 Veikindi kennara í sumarhléi

Sé kennari veikur í sumarhléi svo nemi einum mánuði eða lengri tíma, skal það sem fram yfir er, skoðast veikindi í orlofi allt að fullum orlofstíma. Veikindi skulu skýlaust sönnuð sbr. ákvæði gr. 4.6.1.

4.7 Frestun orlofs

4.7.1 Frestun orlofs

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 Greiðsla í stað orlofs

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.

4.9 Orlofssjóður

4.9.1 Ríkissjóður greiðir sérstakt gjald í Orlofssjóð KÍ. Gjald þetta skal nema 0,25% af fullum launum félagsmanna KÍ og greiðist mánaðarlega eftir á skv. útreikningum launagreiðanda.

5 Ferðir og gisting

5.1 Ferðakostnaður samkvæmt reikningi

5.1.1 Ferðakostnaður vegna ferða innanlands

Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum ríkisins 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.

5.2.2 Dagpeningar ákveðnir af nefnd

Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu ákveðnir af nefnd skv. gr. 5.8.

5.3 Greiðsluháttur

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 Hverjum skal greiða akstur

Vinni starfsmaður fjarri leiðum almenningsvagna, skal ríkið 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.

5.4.2 Ferðir utan ferðatíma almenningsvagna

Hefjist vinnutími starfsmanns eða sé hann kallaður til vinnu eða vinnu hans lýkur á tímabilinu kl. 00:05-06:55 virka daga og kl. 00:05-10:00 um helgar. Skal honum séð fyrir ferð eða greiddur ferðakostnaður. Eins fer á sérstökum frídögum þegar almenningsvagnar ganga ekki. Sama gildir um lok vinnutíma.

5.5 Fargjöld erlendis

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 sem skulu ákveðnir af nefnd skv. gr. 5.8.

5.6.2 Dagpeningar á ferðum erlendis, hvað greiða á

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

5.7 Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.

5.7.1 Dagpeningar vegna námskeiða, þjálfunar- og eftirlitsstarfa skulu ákveðnir af nefnd skv. gr. 5.8.

5.8 Ferðakostnaðarnefnd

5.8.1 Dagpeningar endurskoðaðir

Upphæð dagpeninga skv. samningi þessum skal endurskoða þegar þörf er á og samningsaðili óskar þess, þó ekki sjaldnar en á þriggja mánaða fresti. Endurskoðunin skal unnin af nefnd er sé skipuð einum fulltrúa BSRB, einum fulltrúa BHM, einum fulltrúa KÍ og þremur fulltrúum tilnefndum af fjármálaráðherra.

5.8.2 Dvalarkostnaður endurskoðaður

Nefnd þessi skal einnig endurskoða flokkun landa eftir dvalarkostnaði, svo og greiðslu fyrir afnot eigin bifreiðar starfsmanna, sé notkun hennar nauðsynleg vegna starfsins.

5.8.3 Oddamaður

Náist ekki samkomulag í nefndinni, skal oddamaður tilnefndur af Hagstofu Íslands.

5.9 Kostnaður við námskeið

5.9.1 Starfsmenn er sækja viðurkennd kennaranámskeið að mati menntamálaráðuneytisins 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. Umrædd kennaranámskeið skulu kostuð af ríkissjóði.

5.10 Kostnaður vegna vinnuskyldu í tveimur skólum

5.10.1 Nú innir kennari vinnuskyldu sína af hendi í tveimur skólum og skal þá fara um greiðslur til hans vegna ferðatíma og ferðakostnaðar milli vinnustaða skv. úrskurði nefndar skv. gr. 5.8.1.

6 Aðbúnaður og hollustuhættir

6.1 Aðbúnaður og hollustuhættir

6.1.1 Aðbúnaður og hollustuhættir

Um aðbúnað og hollustuhætti fer skv. lögum nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, og öðrum reglum eftir atvikum.

7 Tryggingar

7.1 Slysatryggingar

7.1.1 Slysatryggingar

Starfsmenn skulu slysatryggðir allan sólarhringinn fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku. Um trygginguna gilda mismunandi bótafjárhæðir og tryggingarskilmálar eftir því hvort starfsmaður verður fyrir slysi í starfi eða utan starfs. Um skilmála trygginga þessara gilda reglur, nr. 30/1990 og nr. 31/1990, sem fjármálaráðherra hefur sett.

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	590.000 kr.
vegna slyss í starfi	590.000 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	1.807.300 kr.
vegna slyss í starfi	4.320.100 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 samfelld fyrir andlát hans, skulu bætur til maka eða sambúðaraðila vera:

vegna slyss utan starfs	2.472.300 kr.
vegna slyss í starfi	7.050.200 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	590.000 kr.
vegna slyss í starfi	1.409.900 kr.

Stundi barn hins látna á aldrinum 18-25 ára nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. sex mánuði ársins er hinn tryggði andast, á það sama rétt til bóta.
Rétthafar dánarbóta þessara eru viðkomandi börn. Bætur greiðast til fjárhaldsmanns ófjárráða barns.
5. Með börnum í 2. og 4. tölulið er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpborn, börn sambúðaraðila og fósturbörn sem hinn látni var framfærsluskyldur við sbr. 14. gr. barnalaga nr. 9/1981.
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.

7.1.3 Tryggingarfjárhæðir

Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:

vegna slyss utan starfs	4.752.400 kr.
vegna slyss í starfi	12.538.400 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.

7.1.4 Vísitölutenging tryggingarfjárhæða og framreikningur bóta

Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysliverðs í september 2006, 265,6 stig.

Við uppgjör bóta skal framreikna fjárhæðir sem samið var um í samkomulögum aðila 22. desember 2004 og 20. október 2005 og miðast við septembermánuð 2004, miðað við þær breytingar sem orðið hafa á vísitölu neysliverðs frá þeim tíma, 235,6 stig, til uppgjörsmánaðar bóta. Vísitölubinding bóta takmakast við 3 ár frá slysdegi.

7.1.5 Slysabætur til frádráttar skaðabótum

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

7.2 Farangurstrygging

7.2.1 Um farangurstryggingar starfsmanna gilda reglur um farangurstryggingar starfsmanna á ferðalögum á vegum ríkisins, nr. 281/1988.

7.3 Tjón á persónulegum munum

7.3.1 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.

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 Einkennis- og hlífðarföt

8.2.1 Einkennis- og hlífðarföt

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

8.2.2 Hreinsun og viðgerðir á einkennis- og hlífðarfötum

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

9 Afleysingar

9.1 Staðgenglar

9.1.1 Staðgengilsstarf í skemmri tíma

Aðilar eru um það sammála að ekki þurfi að jafnaði að fela starfsmanni sérstaklega að gegna starfi yfirmanns nema fjarvera yfirmanns vari lengur en 7 vinnudaga samfelld.

9.2 Launað staðgengilsstarf

9.2.1 Launað staðgengilsstarf, hvenær greitt eftir flokki yfirmanns

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

9.3 Aðrir staðgenglar

9.3.1 Laun starfsmanns sem falið er að gegna starfi hærra launaðs starfsmanns

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

10 Endurmenntun, eftirmenntun

10.1 Framhaldsnám

10.1.1 Kostur á framhaldsnámi

Starfsmaður á kost á reglubundinni þjálfun, námskeiðum eða annars konar menntun til að viðhalda menntun sinni. Miða skal við reglugerð nr. 331/1997, um framhaldsskóla með áorðnum breytingum.

10.2 Launalaust leyfi og námsorlof

10.2.1 Réttur til launalaus leyfis vegna endurmenntunar eða verkefna

Starfsmaður skal eiga rétt á launalaus 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 skólafyrirvöld.

10.2.2 Námsorlof

Námsorlof kennara skv. 12. gr. laga nr. 80/1996, um framhaldsskóla, skulu árlega miðast við 22 ársverk í dagvinnu í samræmi við launaflokk og þrep orlofsþega. Þessi fjöldi orlofa á við þá félagsmenn KÍ sem heyra undir samning þennan.

Til viðbótar þessum námsorlofum, koma til 5 ársverk í dagvinnu sbr. skilgreiningu gr. 10.2.2 og neðanskráða yfirlýsingu menntamálaráðherra og 3 ársverk í dagvinnu skv. reglugerð nr. 331/1997 skv. yfirlýsingu menntamálaráðherra frá 17. mars 2005.

Yfirlýsing menntamálaráðherra II [dags. 30.12.2000]:

Menntamálaráðuneytið mun í kjölfar undirritunar kjarasamnings KÍ og fjármálaráðuneytis og þess að þau markmið sem lýst er í yfirlýsingu menntamálaráðherra frá 27. desember s.l. sýni sig í framkvæmd, beita sér fyrir 5 viðbótarorlofum sem námsorlofsnefnd (sbr. reglugerð nr. 331/1997) úthlutar sérstaklega eftir umsóknum skólameistara.

Úr yfirlýsingu menntamálaráðherra frá 17. mars 2005:

Menntamálaráðuneytið mun í kjölfar undirritunar kjarasamnings KÍ og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og þess að þau markmið sem lýst er í yfirlýsingu menntamálaráðherra frá 17. mars 2005 sýni sig í framkvæmd, beita sér fyrir 3 viðbótarorlofum skv. reglugerð nr. 331/1997.

10.2.3 Styrkir til einstaklinga, sem eru í launuðu námsorlofi

Menntamálaráðuneytið greiði styrki til einstaklinga sem eru í launuðu námsorlofi eða sækja sér viðbótar- eða endurmenntun. Styrkir þessir nemi hið minnsta 20% af því fé sem varið er til launaðra námsorlofa á ári hverju.

10.3 Starfsmenntunarsjóðir

Bókun 6/2001

Aðilar eru sammála um að fella saman í einn sjóð, starfsmenntunarsjóð skv. gr. 10.3.1, 10.3.2 og vísindasjóð skv. gr. 10.5.1, 10.5.2, þegar þeir hafa komið sér saman um þær reglur sem hinn nýi sjóður skal starfa eftir. Þar til halda eldri reglur sjóðanna gildi sínu.

- 10.3.1 **Starfsmenntunarsjóður BHM (HÍK)**
Ríkissjóður greiðir sérstakt gjald í Starfsmenntunarsjóð BHM vegna HÍK. Gjald þetta skal nema 0,22% af föstum dagvinnulaunum félagsmanna.
- 10.3.2 **Starfsmenntunarsjóður KÍ**
Ríkissjóður greiðir starfsmenntunarsjóðsgjald í Verkefna- og námsstyrkjasjóð KÍ. Gjald þetta skal nema 0,22% af föstum dagvinnulaunum félagsmanna.

10.4 **Vísindasjóður HÍK / Verkefna- og námsstyrkjasjóður KÍ**

Bókun 6/2001

Aðilar eru sammála um að fella saman í einn sjóð, starfsmenntunarsjóð skv. gr. 10.3.1, 10.3.2 og vísindasjóð skv. gr. 10.5.1, 10.5.2, þegar þeir hafa komið sér saman um þær reglur sem hinn nýi sjóður skal starfa eftir. Þar til halda eldri reglur sjóðanna gildi sínu.

- 10.4.1 **Vísindasjóður HÍK**
Vísindasjóður HÍK skal stuðla að auknum rannsóknum, þróunarstarfi og endurmenntun félagsmanna. Úr sjóðnum er úthlutað til félagsmanna, einstaklinga eða hópa skv. reglum sem aðilar settu. Sjóðurinn greiðir m.a. styrki til rannsóknna- og þróunarverkefna, námskeiðsgjöld, ferða- og dvalarstyrki, styrki vegna námskeiða sem félögin standa fyrir, aukabóknun fyrir óvenju umfangsmikil verkefni og laun á námsleyfistíma. Ríkissjóður greiðir mánaðarlega framlag í sjóðinn sem nemur 1,5% af föstum dagvinnulaunum. Starfsmaður sem fer í námsleyfi skv. reglum sjóðsins, haldi ráðningu og ráðningartengdum réttindum.
- 10.4.2 **Verkefna- og námsstyrkjasjóður KÍ**
Sérstakur sjóður skal stuðla að auknum rannsóknum og þróunarstarfi í skólum svo og endurmenntun kennara innan KÍ. Úr sjóðnum verði úthlutað til félagsmanna, einstaklinga eða hópa skv. reglum sem aðilar hafa sett í sameiningu. Sjóðurinn greiði m.a. styrki til rannsóknna- og þróunarverkefna, námskeiðsgjöld, ferða- og dvalarstyrki, styrki vegna námskeiða sem KÍ stendur fyrir, bóknun fyrir umfangsmikil verkefni og laun á námsleyfistíma. Ríkissjóður greiðir mánaðarlega framlag í sjóðinn sem nemur 1,5% af föstum dagvinnulaunum félagsmanna í KÍ. Starfsmaður sem fer í námsleyfi skv. reglum sjóðsins, haldi ráðningu og ráðningartengdum réttindum. Semja má um aðra ráðstöfun þess fjármagns sem hér um ræðir enda leiði það ekki af sér aukinn kostnað fyrir ríkissjóð.

11.1 Skilgreining stofnanasamnings

11.1.1 Stofnanasamningur er hluti af kjarasamningi og er meðal annars ætlað að tryggja þróun og stuðla að skilvirkara launakerfi sem tekur mið af þörfum og verkefnum stofnunar og starfsmanna hennar. Hann er sérstakur samningur milli stofnunar og viðkomandi stéttarfélaganna um útfærslu tiltekinna þátta kjarasamningsins að þörfum stofnunar og starfsmanna með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur stofnun sérstöðu. Viðræður um stofnanasamning fara fram undir friðarskyldu.

11.2 Markmið stofnanasamnings

11.2.1 Markmið stofnanasamnings er að auka gæði þjónustunnar með því að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað. Samstarfinu er ætlað að bæta rekstrarskipulag stofnunar, bæta nýtingu rekstrarfjármagns og skapa grundvöll fyrir aukinni hagræðingu og skilvirkara launakerfi og þannig gefa starfsmönnum tækifæri til að þróast og bæta sig í starfi og þar með auka möguleika þeirra á bættum kjörum.

Að færa ákvörðun um launasetningu starfa nær starfsvettvangi þar sem hægt er að bregðast hraðar við breytingum sem eiga sér stað á störfum og skipulagi stofnana og stuðla að árangurstengingu launa í samræmi við markmið og stefnu stofnana.

11.3 Gerð og framkvæmd stofnanasamnings

11.3.1 Gera skal stofnanasamning á hverri stofnun við KÍ/starfsmenn. Takist það ekki skal vísa málinu til sáttanefndar sbr. gr. 11.5.

Við gerð samningsins skal semja um röðun starfa sbr. gr. 1.2.1 og hvaða þættir og/eða forsendur skuli ráða röðun þeirra. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og skyldur sem í starfinu felast auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing), sbr. íslenska starfaflokkun ÍSTARF 95, sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags við gerð samningsins. Starfslýsingar eru ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skulu þær endurskoðaðar í takt við þróun starfa.

11.3.2 Í stofnanasamningi skal einnig semja um hvaða þættir og/eða forsendur skuli ráða mati á persónu- og tímabundnum þáttum sbr. gr. 1.2.2.

Persónubundnir þættir sem gera menn hæfari í starfi eru t.d.:

Viðbótarmenntun sem nýtist í starfi svo og starfsreynsla.

Tímabundnir þættir sem koma til greina eru t.d.:

Viðbótarábyrgð og/eða álag vegna sérstakra verkefna.

Hæfni, sérstakur árangur og/eða frammistaða.

Ofangreindir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars og álag á laun því breytilegt. Ofangreinda þætti skal endurskoða við breytingar á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

11.4 Skipan, hlutverk og starfshættir samstarfsnefnda

11.4.1 Skipan samstarfsnefnda

11.4.1.1 Hjá stofnunum ríkisins skulu starfa samstarfsnefndir, sem skipaðar eru allt að 3 fulltrúum frá hvorum aðila, þ.e. stéttarfélagi/starfsmönnum og stofnunum. KÍ skal tilnefna þrjá fulltrúa í samstarfsnefnd og jafnmarga til vara. Stofnunin tilnefnir allt að 3 fulltrúa og jafnmarga til vara.

11.4.2 Hlutverk samstarfsnefnda

11.4.2.1 Samstarfsnefnd annast gerð, endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi sbr. gr. 11.3. Þar skal og samið um röðun starfa skv. 25. gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

11.4.2.2 Nefndin skal einnig fjalla um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings.

11.4.3 Starfshættir samstarfsnefnda

11.4.3.1 Vegna gerðar/endurskoðunar stofnanasamnings

Fulltrúar í samstarfsnefnd geta óskað eftir endurskoðun stofnanasamnings verði umtalsverðar breytingar á forsendum hans. Sem dæmi um breytingar á forsendum má nefna breytingar í miðlægum kjarasamningi og breytingar á umfangi, hlutverki eða starfsemi stofnunar. Hvor aðili um sig getur kallað nefndina til starfa. Skal þá metið hvort forsendur hafi breyst þannig að ástæða sé til að gera breytingar á honum. Koma skal á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Fella skal þær breytingar sem gerðar eru hverju sinni inn í gildandi stofnanasamning og staðfesta hann þannig breyttan. Að jafnaði skal stofnanasamningur endurskoðaður á tveggja ára fresti.

Náist ekki samkomulag í nefndinni vegna gerðar og/eða endurskoðunar stofnanasamnings innan þriggja mánaða frá því að málið kemur til meðferðar á vettvangi hennar, getur hvor aðila um sig óskað eftir því að sáttanefnd fjármálaráðuneytis og KÍ fjalli um málið sbr. gr. 11.5.

11.4.3.2 Vegna ágreiningsmála

Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings til nefndarinnar. Beina skal erindi til gagnaðila með skriflegum hætti. Gagnaðili skal koma á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Samstarfsnefnd skal svara erindum innan 5 vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar. Verði samstarfsnefnd sammála um breytingar á launasetningu eða öðru því sem til hennar hefur verið vísað, skal sú breyting gilda frá og með næstu mánaðamótum eftir að erindið var fyrst formlega borið fram í nefndinni nema annað sé sérstaklega ákveðið.

11.5 Sáttanefnd

11.5.1 Skipan

Sáttanefnd skal skipuð sex fulltrúum. Fjármálaráðuneytið og KÍ tilnefna hvort um sig þrjá fulltrúa og þrjá til vara.

11.5.2 Hlutverk

Sáttanefnd skal taka fyrir þau mál sem til hennar er vísað skv. gr. 11.4.3.1. Ákvarðanir sáttanefndar skulu taka mið af fjárheimildum stofnana. Nefndinni er heimilt að taka til umfjöllunar mál er varða stefnumarkandi túlkanir og álitaefni er snerta framkvæmd og þróun kjarasamninga.

11.5.3

Starfshættir

Beina skal erindum til sáttanefndar með skriflegum hætti. Sáttanefndarfundi skal koma á svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Sáttanefnd skal svara erindum innan 5 vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar.

Nefndin setur sér að öðru leyti starfsreglur.

12 Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa

12.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

- 12.1.1 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.
- 12.1.2 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.
- 12.1.3 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 trúnaðarlækni ef hann telur auðsætt að um lengri veikindafjarvist verði að ræða.
- 12.1.4 Skytt 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.
- 12.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 12.1.1-12.1.4. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 12.1.6 Vinnuveitandi greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 27. gr. laga nr. 117/1993 um almannatryggingar.

12.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

- 12.2.1 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. 12.2.6 - 12.2.7 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaxsdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

<u>Starfstími</u>	<u>Fjöldi daga</u>
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. 12.2.6-12.2.7.

<u>Starfstími</u>	<u>Fjöldi daga</u>
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.

- 12.2.2 Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu, sbr. þó gr. 12.2.3, eða er ráðinn skemur en 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 12.2.6 - 12.2.7 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaxsdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

<u>Starfstími</u>	<u>Fjöldi daga</u>
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. 12.2.6-12.2.7.

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

- 12.2.3 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.

- 12.2.4 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.

- 12.2.5 Við mat á ávinnsurétti starfsmanns skv. gr. 12.2.1 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.

- 12.2.6 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 almanaxsmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi. Í veikindum kennara skal greiða samkvæmt þeirri stundaskrá sem í gildi er eða síðast gilti miðað við upphaf veikinda hans.

- 12.2.7 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. 12.2.6, 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. 12.2.6.
- 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. 12.2.6 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.
- 12.2.8 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 12.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.
- 12.2.9 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 12.2.7 frá upphafi fjarvistanna.
- 12.2.10 Ef starfsmaður að læknisráði og með leyfi forstöðumanns vinnur skert starf vegna slyss eða veikinda, skal miða greiðslu veikindalauna fyrir dagvinnu við það starfshlutfall sem vantar á að hann sinni fullu starfi.

12.3 Starfshæfnisvottorð

- 12.3.1 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.

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

- 12.4.1 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. 12.3.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 12.4.2 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. 12.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 12.4.3 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.

12.5 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns

- 12.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 12.4.1-12.4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 12.2.6 í 3 mánuði.
- 12.5.2 Sama gildir um greiðslu vegna látins starfsmanns ef hinn látni var í hjúskap, staðfestri samvist, skráðri sambúð eða sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar í merkingu 44. gr. almannatryggingalaga nr. 117/1993.

12.5.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 12.4.1-12.4.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 12.5.1 -12.5.2 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. 12.2.1-12.2.10 var tæmdur.

12.6 Skráning veikindadaga

12.6.1 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.

12.7 Veikindi og slysaföröll í fæðingarorlofi

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

12.8 Veikindi barna yngri en 13 ára

12.8.1 Annað foreldri á rétt á að vera frá vinnu í samtals 10 vinnudaga (80 vinnuskyldustundir) miðað við fullt starf) á hverju almanaksári vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Í þessum fjarvistum skal greiða starfsmanni dagvinnulaun og vaktaálag skv. reglubundinni varðskrá/vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum.

12.9 Ákvæði til bráðabirgða

12.9.1 Starfsmaður sem hefur fyrir 1. janúar 2001, áunnið sér fleiri veikindadaga skv. áðurgildandi reglum, skal halda þeim á meðan á samfelldri ráðningu stendur en um frekari ávinnslu fer skv. kafla þessum.

12.10 Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna

12.10.1 Hvað varðar brottfall fyrri reglna um veikindarétt, samráðsnefnd, endurskoðunarákvæði og gildistöku vísast til samkomulags BHM, BSRB og KÍ annars vegar og fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launanefndar sveitarfélaga hins vegar um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna í framangreindum samtökum, sem undirritað var 24. október 2000.

13 Tilhögun fæðingarorlofs

13.1 Gildissvið

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

13.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

- 13.2.1 Um uppsöfnun og vernd réttinda í fæðingarorlofi fer skv. 14. gr. laga nr. 95/2000, um fæðingar- og foreldraorlof, þó með þeirri viðbót sem talin er upp hér á eftir.
- 13.2.2 Starfsmaður sem hefur töku fæðingarorlofs, telst skv. framangreindu vera leystur undan vinnuskyldu á meðan á fæðingarorlofi hans stendur, sbr. 29. gr. framangreindra laga.
- 13.2.3 Starfsmaður launagreiðanda sem er í fæðingarorlofi nýtur réttinda til greiðslu sumarorlofs, persónu- og orlofsuppbótar. Starfsmaður er áfram í þeim lífeyrissjóði(um) sem hann hefur tilheyrt sem starfsmaður launagreiðanda en launagreiðandi ber ábyrgð á réttindaávinnslu starfsmanns í B-deild Lífeyrissjóðs starfsmanna ríkisins.
- 13.2.4 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.

13.3 Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna

- 13.3.1 Hvað varðar brottfall fyrri reglna um barnsburðarleyfi, endurskoðunarákvæði og gildistöku vísast til samkomulags BHM, BSRB og KÍ annars vegar og fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launaneftdar sveitarfélaga hins vegar um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna í framangreindum samtökum, sem undirritað var 24. október 2000.

14 Fjölskyldu- og styrktarsjóður

14.1 Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs

- 14.1.1 Stofnaður skal fjölskyldu- og styrktarsjóður. Hlutverk hans er:
1. að taka við iðgjöldum launagreiðanda og ávaxta þau,
 2. að taka við umsóknum, ákvarða og annast greiðslur til félagsmanna í fæðingarorlofi,
 3. að taka ákvarðanir um frekari ráðstöfun fjármuna sjóðsins skv. nánari ákvörðun sjóðsstjórnar.
- 14.1.2 Vegna þess mismunar sem er á greiðslum sem tóku mið af reglugerð nr. 410/1989, um barnsburðarleyfi starfsmanna ríkisins, annars vegar og skv. 13. gr. laga nr. 95/2000, um fæðingar- og foreldraorlof, hins vegar, fer hluti af iðgjaldi launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð til að greiða þann mismun. Fyrri réttindi sem tóku mið af reglugerð nr. 410/1989, teljast að fullu bætt með greiðslum launagreiðanda í sjóðinn.

14.2 Aðild að fjölskyldu- og styrktarsjóði

- 14.2.1 Sjóðurinn skal vera sameiginlegur fyrir félagsmenn aðildarféлага samtakanna sem eru aðilar að samkomulagi þessu.
- 14.2.2 Þeir atvinnurekendur og stéttarfélag sem vilja síðar gerast aðilar að sjóði þessum gera það með skriflegri beiðni til sjóðsstjórnar um að þeir óski að gerast aðilar að þessum sjóði og að þeir gangist undir ákvæði samnings þessa. Slík beiðni öðlast gildi þegar sjóðsstjórn hefur fallist á erindið.

14.3 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs

- 14.3.1 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs skal skipuð þremur fulltrúum tilnefndum af þeim heildarsamtökum sem standa að stofnun sjóðsins.
- 14.3.2 Reikningar sjóðsins skulu endurskoðaðir árlega af löggiltum endurskoðanda og sendir launagreiðendum sem greiða til sjóðsins.

14.4 Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð

- 14.4.1 Iðgjald launagreiðanda skal nema 0,41% af heildarlaunum þeirra starfsmanna hlutaðeigandi launagreiðanda sem falla undir samkomulag þetta. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftirá skv. útreikningi launagreiðanda.

14.5 Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna

- 14.5.1 Hvað varðar brottfall fyrri reglna, endurskoðunarákvæði og gildistöku vísast til samkomulags BHM, BSRB og KÍ annars vegar og fjármálaráðherra, Reykjavíkurborgar og Launanefndar sveitarfélaga hins vegar 24.10.2000 um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna í framangreindum samtökum .

Sjá einnig "Samkomulag um barnsburðarleyfi kennara" á bls 56.

15 Viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar

15.1 Framlag í séreignarsjóð

- 15.1.1 Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð, greiðir vinnuveitandi 2% framlag á móti 2% framlagi (iðgjaldi) starfsmanns.

16 Launaseðill og félagsgjöld

16.1 Launaseðill

16.1.1 Við greiðslu launa til starfsmanns á hann rétt á að fá launaseðil merktan nafni sínu. Á launaseðli skulu tilgreind föst laun það tímabil sem greiðslan tekur til, fjöldi yfirvinnustunda og sundurliðun einstakra tekna og frádráttarliða sem leiða til útgreiddrar launafjárhæðar. Einnig skal uppsafnaður frítökuréttur skv. gr. 2.4.2 koma fram á launaseðli.

16.2 Félagsgjöld

16.2.1 Launagreiðandi innheimtir félagsgjöld fyrir stéttarfélagið, 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 félagsins fyrir 20. sama mánaðar. Innheimtu má þó haga með öðrum hætti en hér er ákveðið ef um það er samkomulag.

17 Gildistími og samningsforsendur

17.1 Gildistími

17.1.1 Kjarasamningur þessi gildir frá 1. febrúar 2005 til 30. apríl 2008 og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

17.2 Samningsforsendur

17.2.1 Komi til þess að samningum á almennum vinnumarkaði verði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa skal aðilum heimilt að segja launalið samningsins upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót. Komi til þess að nefnd sú sem fjallar um forsendur kjarasamninga á almennum vinnumarkaði nái samkomulagi um breytingu á samningum skal sambærileg breyting gilda um þennan samning.

Reykjavík, 18. mars 2005

Bókanir
með samkomulagi fjármálaráðherra og Kennarasambands Íslands
undirrituðu 18. mars 2005

Bókun 1

Menntamálaráðherra hefur lýst því yfir að stefnt skuli að því að fækka námsárum til stúdentsprófs um eitt. Ljóst er að komi slík breyting til framkvæmda á samningstímanum, kallar það á sérstakt samkomulag við Kennarasamband Íslands vegna félagsmanna þess í framhaldsskólum.

Bókun 2

Upplýsingagjöf til stéttarfélaganna um laun félagsmanna hefur verið með misjöfnum hætti undanfarin ár og farið í gegnum ólíka miðla. Aðilar eru sammála um að kerfisbinda þessa upplýsingagjöf við innleiðingu nýrra upplýsingakerfa ríkisins. Vinnu við grunnskilgreiningar fyrir slíkar upplýsingar og framsetningu þeirra skal lokið innan ársins eða í tæka tíð fyrir upptöku nýs launakerfis, þ.e. að Fjárskýslu ríkisins veitist ráðrúm til að formgera slíkar upplýsingar í kerfum ríkisins fyrir 1. maí 2006.

Bókun 3

Vegna þess tíma sem aðilar gáfu sér til samningsgerðarinnar var sátt um að tíminn frá lokum síðasta samningstímabils til undirritunar verði bættur með eingreiðslu til þeirra starfsmanna sem nú eru í starfi. Upphæð þeirrar eingreiðslu skal vera 20.000 kr. fyrir fullt starf mánuðina desember og janúar sl. Þeir sem eru í hlutastarfi og/eða hafa starfað skemur skulu fá hlutfallslega greiðslu.

Bókun 4

Það er yfirlýst stefna ríkis að draga úr þeim launamun karla og kvenna sem ekki verður skýrður nema á grundvelli kyns. Með nýju launakerfi gefst tækifæri til að vinna að því markmiði. Með það í huga mun fjármálaráðherra láta gera úttekt á áhrifum nýs launakerfis á launamun karla og kvenna sem starfa hjá stofnunum ríkisins á samningstímabilinu.

Bókun 5

Þar sem starfsmannasamtöl er ein þeirra aðferða sem gert er ráð fyrir að skólar beiti við starfspróun kennara mun fjármálaráðuneytið tryggja að fræðsla um þau verði hluti af fræðslu skv. lið 2 í fylgiskjali 2. Slík fræðsla skal þó eðli máls samkvæmt taka til fleiri en fulltrúa í samstarfsnefnd.

Bókun 6

Aðilar eru sammála um að viðauki 1 í síðustu útgáfu kjarasamnings um greiðslufyrirkomulag stundaskrárbundinnar yfirvinnu sé ekki lengur nauðsynlegur og falli brott. Sjá breytingar á grein 2.3.6 í grein 8 í þessum samningi.

Bókun 7

Viðauki 3 í síðustu útgáfu kjarasamnings, "Samkomulag um námsráðgjafa" var undirritað 22. júní 1995 og var kveðið á um að það skyldi endurskoðað í ljósi reynslunnar.

Samkomulagið fjallar m.a. um skiptingu árlegs vinnutíma námsráðgjafa á 10 mánaða tíma auk möguleika á útfærslu m.v. 9 mánaða starfstíma. Aðilar eru sammála um að í tengslum við kerfisbreytingu í maí 2006 taki samningar náms- og starfsráðgjafa og einstakra framhaldsskóla um skiptingu vinnutíma þeirra við af samkomulaginu og það falli úr gildi frá og með upphafi skólaárs 2006-2007. Heimilt er að leita til sáttanefndar sbr. gr. 11.5 verði ágreiningur.

Athuga ber að tími náms- og starfsráðgjafa til endurmenntunar og undirbúnings verður eftir sem áður 80 stundir á ári.

Bókun 8

Bókun frá 14. maí 1993 og greiðslureglur frá 9. desember 1992 sem eru í viðauka 4 í síðustu útgáfu kjarasamnings kveða á um miðlægt ákvarðaðan tímafjölda fyrir ákveðnar skyldur kennara. Samkomulag er um að þessi ákvæði verði endurskoðuð af samningsaðilum í tengslum við kerfisbreytingu þann 1. maí 2006. Markmið þeirrar skoðunar er að skólarnir hafi sjálfir val um með hvaða hætti þeir meta þessa vinnu til launa.

Sjá "Greiðslureglur vegna nemenda sem mæta að jafnaði ekki í kennslustundir en njóta þó leiðsagnar kennara" á bls. 52.

Bókun 9

Bókun 7 með síðasta kjarasamningi um sérkennslu fékk ekki á síðasta samningstímabili þá úrvinnslu sem reiknað var með. Því eru aðilar ásáttir um að hún haldi gildi sínu að breyttum breytanda. Önnur álög á kennslu skulu einnig yfirfarin á samningstímanum.

Bókun 7 með kjarasamningi undirrituðum 7. janúar 2001

Þrátt fyrir niðurfellingu viðauka 7 með fyrri kjarasamningi skal greiða óbreytt álag, þ.e. 17% ef nemendur eru þrír eða fleiri, en 12% ef nemendur eru tveir og 6% ef um einkatíma er að ræða, í sérdeildum til 1. ágúst 2001.

Samningsaðilar eru sammála um að leita eftir því við menntamálaráðuneytið að gerð verði úttekt á sérkennslu í framhaldsskóla. Skoðuð verði starfsemi sérdeilda og vinnufyrirkomulag í þeim. Úttekt þessari verði lokið fyrir 1. júní 2001. Þangað til gilda óbreyttar álagsgreiðslur vegna sérkennslu.

Samningsaðilar telja rétt að launaröðun taki við af sérkennsluálögum í sérdeildum frá 1. ágúst 2001.

Samkomulag samstarfsnefndar KÍ og fjármálaráðuneytis [frá 13.11.2001] um framkvæmd bókunar 7 um greiðslur til kennara í sérkennslu í framhaldsskóla í kjarasamningi frá 7. janúar 2001.

Samningsaðilar eru sammála um að dagsetningin 1. ágúst 2001 í 1. mgr. bókunar 7 verði framlengd til 1. janúar 2002 þar sem úttekt samkvæmt 2. mgr. bókunarinnar liggur ekki fyrir.

Umfjöllun í samstarfsnefnd KÍ og fjármálaráðuneytis um efni 3. mgr. byggir m.a. á niðurstöðum úttektar skv. 2. mgr.

Bókun 10

Mismunandi vægi kennslugreina er hugsanlega áhugaverð leið í framtíðarvinnumati á vinnu kennara. Aðilar telja því rétt að skoða með menntamálaráðuneytinu og skólameisturum hvernig slíkt mat gæti virkað til framfara í framhaldsskólum.

Bókun 11

Aðilar voru sammála um að á miðju síðasta samningstímabilinu yrði skoðað sérstaklega hvaða þróun hefði orðið á launasetningu stjórnenda í framhaldsskólum. Þar skyldi sérstaklega horft til þess hvort þróunin yrði mismunandi eftir stærð eða gerð framhaldsskóla og hvort nýtt launakerfi skilaði eðlilegri þróun launa. Skyldu aðilar leggja sameiginlegt mat á þróunina og gera tillögur um viðbrögð.

Bókun þessa efnis skilaði ekki þeirri niðurstöðu sem vænst var í launasamsetningu eða launaþróun stjórnenda. Sá samanburður sem gerður var sýndi að dagvinnulaun stjórnenda hækkuðu minna en annarra félagsmanna KÍ í framhaldsskólum. Aðilar eru sammála um að bregðast eigi við þessu í stofnanasamningum og eigi síðar en við kerfisbreytinguna í maí 2006.

Sérstaklega verði litið til þess að efla hlut dagvinnulauna stjórnenda í heildarlaunum.

Bókun 12

Aðilar munu sameiginlega fella kjarasamningstexta félagsins eins og hann gildir frá 1. maí 2006 saman í eina heild. Þeirri vinnu skal lokið fyrir lok september 2006.

Bókun 13

Aðilar hafa ekki fjallað til hlítar um kjör þeirra sem völdu að viðhalda kennsluskyldulækkun eftir 10 og 15 ára kennsluferil gegn því að taka ekki launaflokkahækkun, sbr. ákvæði fylgiskjals 1 með kjarasamningi aðila frá 2001. Vilji stendur hins vegar til að ganga frá stöðu þeirra fyrir upptöku nýs launakerfis í maí 2006. Meginmarkmið þeirrar skoðunar er að þeir standi jafnfætis öðrum við breyttar aðstæður.

<p><i>Sjá einnig fylgiskjal 1 með kjarasamningi KÍ frá 7. janúar 2001 á bls. 41 og erindi FJR og KÍ til skólameistara framhaldsskóla frá 9. júní 2006 á bls. 43.</i></p>
--

Fylgiskjal 1
með kjarasamningi
Kennarasambands Íslands og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs
undirrituðum 7. janúar 2001

Kennsluskylda kennara sem nú eru í starfi, helst óbreytt með þessum samningi en færist að næstu heilu tölu frá og með undirritun samnings. Þeir kennarar skulu fram til 1. ágúst 2001 hafa val um hærri launaröðun í stað hluta kennsluafsláttar og tekur hún gildi frá og með þeim tíma. Þeir sem hafa gegnt kennlustarfi í a.m.k. hálfu starfi í eitt ár á síðustu 5 árum, hafa þó sömu stöðu við ráðningu og þeir sem nú eru í starfi.

Val

Val hærri launaröðunar hefur í för með sér að að kennari getur fengið launahækkanir í stað kennsluafsláttar þannig að í stað breytinga á kennsluskyldu við 10 og 15 ára kennsluferil geta þeir valið um að taka hærri launaflokka skv. grein 1.3.1.3- eða 1.3.2.3. Kennsluafsláttur við 55 og 60 ára lífaldur minnkar samsvarandi og verður kennsluskylda 23 og 19 kennlustundir í stað 21 og 17 kennlustunda ef þessi leið er valin.

Óbreyttur afsláttur

Velji kennarar sem nú eru í starfi að halda óbreyttum kennsluafslætti, njóta þeir ekki starfsreynslulaunaflokka eftir 9, 12 og 15 ár skv. grein 1.3.

Kennsluskylda verður þá skv. eftirfarandi töflu:

	Skylda nú	Heil tala	Leið 1
60 ára	16,97	17	19
55 ára	21,39	21	23
15 ára	21,99	22	24
10 ára	23,09	23	24

Kennarar sem ráðnir eru eftir janúar 2001, taka röðun skv. gr. 1.3.1.3 eða 1.3.2.3 og fer um kennsluskyldu þeirra skv. leið 1.

Talning kennsluferils er skv. eftirfarandi:

<p>Regla I: Til og með skólaárinu 1975-76 skal miða lækkun kennsluskyldunnar við kennsluferil. Skv. þeirri reglu er kennsla sem ekki nær fullu starfi, metin til kennsluferils í hlutfalli við stundafjölda á viku.</p> <p>Regla II: Eftir lok skólaárs 1975-76 ákveðst lækkun kennsluskyldunnar með því að telja kennsluferil með sama hætti og starfsaldur er talinn. Telst þá kennsluár í meira en hálfu starfi sem 1 ár í kennsluferli en það sem minna er fellur niður.</p> <p>Regla III: Frá og með hausti 1980 er farið að telja starfshlutfall á bilinu 1/3-1/2 sem starfsferil að hálfu og þá gildir að kennsluár í 1/3-1/2 starfi telst sem hálf ár í kennsluferli. Kennsluár í minna en 1/3 starfi telst ekki til kennsluferils.</p>
--

Heimilt er að leggja saman kennsluferil á grunn- og framhaldsskólastigi.

Kennarar sem enn eiga kost á 55 og 60 ára afslætti öðlast hann frá og með því skólaári sem þeir ná þeim aldri. Upphaf skólaárs telst vera 1. september í þessu tilliti.

Þeir sem enn eiga kost á 10 ára og 15 ára afslætti vegna kennsluferils og ekki velja launahækkun skv. gr. 1.3.1.3 eða 1.3.2.3, öðlast afslátt eftir 10 ára og 15 ára kennsluferil.

Óbreytt kennsluskylda þeirra sem ekki velja launahækkun í stað kennsluskyldulækkunar verður eftirfarandi við tilfærslu á heilar tölur.

Kennsluferill lífaldur	Kennsluskylda	Starfsaldur lífaldur - orlof	Kennsluskylda á heilum tölum
< 10 ár	23,87	00-00	24
< 10 ár	23,43	00-24	23
10 – 15 ár	23,09	10-24	23
< 10 ár	22,96	00-48	23
10 – 15 ár	22,63	10-48	23
> 15 ár	22,44	15-24	22
> 15 ár	21,99	15-48	22
55 ára	21,39	55-48	21
60 ára	16,97	60-48	17

Aðilar eru sammála um að finna framtíðarlausn á núverandi kennsluskyldumismun í þessum samningi á samningstímabilinu. Ósamkomulag er um afslátt nýliða en sá afsláttur sem hér greinir, er málamiðlun og er á engan hátt leiðbeinandi um framtíðarlausn.

BÓKUN samstarfsnefndar Kennarasambands Íslands og fjármálaráðuneytis 22.06.2001:

Samkomulag er um að þeir kennarar sem hafa minna en 10 ára kennsluferil en njóta aukins orlofs og þ.a.l. lækkaðrar kennsluskyldu, þ.e. hafa 23 stunda kennsluskyldu, geti ef þeir velja launaflokkaleið 1. ágúst n.k. fengið 9 ára flokk strax þó þeir hafi ekki svo langan kennsluferil.

Til skólameistara framhaldsskóla

Efni: Bókun 13 í kjarasamningi KÍ og fjármálaráðherra frá 2005.

Eftirfarandi bókun er með gildandi kjarasamningi KÍ og fjármálaráðherra dagsettum 18. mars 2005:

Bókun 13

Aðilar hafa ekki fjallað til hlítar um kjör þeirra sem völdu að viðhalda kennsluskyldulækkun eftir 10 og 15 ára kennsluferil gegn því að taka ekki launaflokkahækkun, sbr. ákvæði fylgiskjals 1 með kjarasamningi aðila frá 2001. Vilji stendur hins vegar til að ganga frá stöðu þeirra fyrir upptöku nýs launakerfis í maí 2005. Meginmarkmið þeirrar skoðunar er að þeir standi jafnfætis öðrum við breyttar aðstæður.

Bókunin varðar launakjör þeirra kennara sem ekki völdu að falla frá kennsluafslætti sbr. fylgiskjal 1 frá samningi 2001.

Tvær leiðir voru mögulegar 2001 fyrir þá sem þá voru í starfi skv. fylgiskjali 1 með fyrri samningi frá 7. janúar 2001.

- I. **Í fyrsta lagi** að um kennsluskyldu færi skv. svonefndri leið 1 í fylgiskjalinu. Þá verður við 55 ára aldur skyldan 23 og 19 stundir 60 ára. Kennsluskylda þeirra sem völdu þessa leið 2001 og þeirra sem byrjuðu síðar er skv. þessari leið.
- II. **Í öðru lagi** að kennari haldi sig við 10 og 15 ára afslátt og fari eftir 10 ár í 23 stundir, eftir 15 ár í 22 stundir, 55 ára í 21 stund og 60 ára í 17 stundir.

Munurinn liggur í einni stund í afslátt eftir 10 ár og annarri eftir 15 ár. Hafi menn valið að viðhalda þessum afslætti þá fá þeir ekki í dag launaflokka skv. gr. 1.3.1.3 og gr. 1.3.2.3:

“Velji kennari að falla frá kennsluafslætti, sbr. fylgiskjal 1, skal hann hækka um einn launaflokk eftir 9 ára kennsluferil, um annan eftir 12 ára kennsluferil og þriðja eftir 15 ára kennsluferil.”

Skv. því er munurinn 9,27%, eftir 15 ára starf á mánaðarlaunataxta. Þessi munur er ákveðinn í miðlægum kjarasamningi sem gildi um þetta fram til loka apríl 2006 og segir í greininni hvernig þetta gerðist stighækkandi.

Fjármálaráðuneytið telur að eðlilegt sé, eftir upptöku nýs launakerfis 1. maí s.l., að heimila þeim sem völdu leið minni kennsluskyldu en lægri launaflokka að breyta vali sínu frá 1. ágúst nk. Um þetta hefur verið rætt við Kennarasamband Íslands. Skv. könnun tilheyrta enn 10 til 15% kennara þeim hópi. Ekkert hefur breytt því að þetta er val hvers kennara og því kemur ekki til greina af hendi samningsaðila, að sá valréttur kennara verði felldur út.

Niðurstaðan er því að kennurum er heimilt frá 1. ágúst n.k. að falla frá 10 og 15 ára afslætti og taka í stað þess hærri launaröðun stofnanasamnings. Stofnanasamningar ættu þó áfram að bjóða upp á báðar leiðir fyrir þá sem enn kjósa að halda í afsláttinn.

Munurinn á milli leiðanna í stofnanasamningum í þeim skólum þar sem enn starfa kennarar sem völdu afsláttinn þarf að vera sambærilegur við það sem áður var (3%-9,27%), sem var frekar þeim í hag sem létu afsláttinn af hendi, þar sem meiningin er að hverfa frá þessum afslætti. Afstilling á sambærileika í launakjörum er erfiðari í nýju launakerfi en áður var, þar sem launaflokkabilin eru grófari og hæpið að nota lárétta ásinn beinlínis í þessu skyni. Tilgangurinn er að stofnanir fái tækifæri til að losa sig undan þessum mismun hjá starfsmönnum sínum og því er þeim heimilað að bjóða starfsmönnum að láta af þessum afslætti gegn sömu launaröðun og aðrir fá.

Ekki kemur til sérstakra launabóta til stofnana vegna þessa enda ekki talið að um kostnað að neinu marki verði að ræða hjá stofnunum. Athuga skal þó að ekki er ætlað að ráðrúm stofnana vegna nýs launakerfis skerðist af þessum sökum.

Fylgiskjal 1
með samkomulagi fjármálaráðherra og Kennarasambands Íslands
undirrituðu 18. mars 2005

Með upptöku nýs 1. kafla sbr. 5. gr. þessa samkomulags, þ. á m. upptöku nýrrar launatöflu, eru aðilar sammála um að heildarkostnaður vegna gildistöku hennar í maí 2006 verði 3,8%, annars vegar vegna vörpunarkostnaðar og hins vegar vegna aðlögunar stofnanasamninga. Miðað skal við að hver stofnun fái þetta fjármagn óskipt til ráðstöfunar.

Nýr stofnanasamningur skal gilda frá sama tíma og nýr fyrsti kafli er tekinn upp, þ.e. 1. maí 2006.

Aðilar eru sammála um að í maí 2007 skuli stofnanir fá fjárhagslegt ráðrúm til þróunar á nýju launakerfi er nemi 2,40% af launakostnaði tilheyrandi starfsmanna. Miðað skal við að hver stofnun fái þetta fjármagn óskipt til ráðstöfunar.

Samstarfsnefnd hvernar stofnunar kemur sér saman um þessa útfærslu stofnanasamninga og þróun.

Tryggt skal að enginn lækki í mánaðarlaunum fyrir dagvinnu vegna yfirfærslu í nýtt launakerfi.

Til að ganga úr skugga um að launaþróun verði eins og aðilar ætla skal fara fram athugun á launaþróun innan félagsins fyrir og eftir maí 2006 og 2007. Fyrri athugunin fari fram í mars hvort ár og hin síðari í október hvort ár.

Fulltrúar samningsaðilar komi sér saman um aðferðir við þessa athugun og viðbrögð ef þörf reynist á þeim. Gengið skal út frá því að mæld séu meðallaun á stöðugildi.

Fylgiskjal 2
með samkomulagi fjármálaráðherra og Kennarasambands Íslands
undirrituðu 18. mars 2005

Yfirfærsla í nýtt launakerfi verði með eftirfarandi hætti:

1. Skipan samstarfsnefnda skv. nýjum 11. kafla skal lokið fyrir 1. ágúst 2005.
2. Aðilar eru sammála um að nýtt launakerfi kalli á viðamikla fræðslu, sérstaklega m.t.t. krafna um starfslýsingar byggðar á starfaflokkun sem lagðar eru til grundvallar launasetningu. Markhópar slíkrar fræðslu verða fulltrúar í samstarfsnefndum bæði frá stofnun og stéttarfélagi/starfsmönnum. Framsetning fræðslunnar og fyrirkomulag skal ákveðið af sáttanefnd sbr. gr. 11.5.
Stefnt skal að því að sameiginlegri fræðslu samningsaðila, vegna innleiðingar nýja launakerfisins verði lokið fyrir 1. nóvember 2005.
3. Samstarfsnefndir skulu hefja störf við gerð stofnanasamnings fyrir breytingar í maí 2006 í kjölfar fræðslunnar. Þær skulu við upphaf starfs síns hafa upplýsingar um launasetningu starfsmanna á viðkomandi stofnun, grunnröðun auk viðbótarþátta.
4. Komið verður á fót ráðgjafateymi í þeim tilgangi að styðja samstarfsnefndir og stofnanir eins og kostur er til að stuðla að öruggri framkvæmd nýs samnings. Slík aðstoð skal veitt í kjölfar fræðsluátaksins til að veita aðilum á hverri stofnun aðgang að þekkingu á bestu aðferðum í mannauðsstjórnun. Frekari markmið og útfærsla þessa skal vera til umfjöllunar í sáttanefnd, sbr. 11. 5.

Fylgiskjal 3
með samkomulagi fjármálaráðherra og Kennarasambands Íslands
undirrituðu 18. mars 2005

Sameiginlegt val kennara einstakra stofnana um að vera áfram í eldra kerfi

1. Félagsmenn KÍ á einstökum stofnunum eiga þess kost að velja sameiginlega hvort þeir kjósa að hafna fyrir sitt leyti sem starfsmannahópur stofnunar því launakerfi sem í samningi þessum felst. Slík höfnun hefur ekki gildi fyrir aðra hópa félagsmanna, né heldur afléttir hún friðarskyldu samningsins.
2. Komi til þess að félagsmenn KÍ í einstökum skóla kjósi að taka ekki upp nýtt launakerfi gilda um laun þeirra ákvæði fyrri samnings um launaröðun, aldursákvæði, töflu og ramma með sömu hækkunum og samningurinn kveður á um nema viðbótarframlög til skóla í maí 2006 og 2007 vegna upptöku og þróunar nýs launakerfis verða ekki þau sömu. Í stað 3,8% í maí 2006 verða þau 3,0% og í stað 2,40% í maí 2007 verða þau 2,0%.
3. Óski félagsmenn KÍ í einstökum framhaldsskólum að greiða atkvæði um synjun á launakerfishluta kjarasamningsins á þessum forsendum skal trúnaðarmaður tilkynna skólameistara sínum um þá ósk fyrir 15. nóvember nk. Sjálf atkvæðagreiðslan skal þá fara fram í mars 2006 með tilsjón skólameistara með kjörskrá, atkvæðaseðlum og annarri framkvæmd atkvæðagreiðslunnar í samráði við KÍ.
4. Um atkvæðagreiðsluna gildir að atkvæðisrétt hafa allir félagsmenn KÍ sem starfa við skólann og greiða félagsgjöld til KÍ vegna þess starfs í janúar 2006. Einfaldur meirihluti atkvæða ræður úrslitum ef þátttaka er a.m.k. 50%, ella skoðast synjunin felld.

Samkomulag
fjármálaráðherra og Kennarasambands Íslands
um breytingar á ákvæðum fylgiskjals 3 með samningi aðila frá 18. mars 2005

Samkvæmt fylgiskjalinu geta félagsmenn KÍ í einstökum framhaldsskólum óskað eftir atkvæðagreiðslu um synjun launakerfishluta kjarasamningsins.

Aðilar eru sammála um að færa tímasetningu atkvæðagreiðslunnar í 3. tölulið fylgiskjalsins fram til janúar 2006.

Ákvæði 4. töluliðar um rétt til þátttöku í þeirri atkvæðagreiðslu breytast þá samsvarandi þ.e. atkvæðisrétt hafa þeir sem greiða félagsgjöld í nóvember 2005 í stað janúar 2006.

Önnur ákvæði í einstökum liðum fylgiskjals 3 með kjarasamningi aðila frá 18. mars 2005 eru óbreytt.

Reykjavík, 31. október 2005

Viðauki 1
með samkomulagi fjármálaráðherra og Kennarasambands Íslands
undirrituðu 18. mars 2005

Með þessum samningi eru felld út úr miðlægum samningi öll ákvæði um launaröðun og starfsþróun félagsmanna og við taka ákvæði stofnanasamninga á hverri stofnun. Til að fá fram líka sýn skólanna á eðli þessara breytinga hafa aðilar þessa samnings sett fram eftirfarandi hugmyndir og texta:

1. Flokkun starfa eftir eðli starfs og viðfangi

Leið til að nálgast launasetningu á grundvelli starfaflokkunar og starfslýsinga sbr. kafla 11.3 er að flokka störf félagsmanna KÍ í framhaldsskólum á eftirfarandi hátt:

1.1. Kennarar

Kennari 1 – Kennarinn hefur með höndum skipulagningu kennslu, námsmat og upplýsingagjöf í samræmi við starfsskyldur sínar samkvæmt lögum og reglugerðum og tekur þátt í innra starfi. Kennarinn semur og vinnur eftir áætlunum um þá námsáfangu sem hann kennir, sinnir samstarfi við samkennara um kennsluna og nám nemenda. Kennarinn starfar sjálfstætt, þ.e. ber fulla ábyrgð á kennslu og námsmati í samræmi við námskrá, skólanámskrá og ákvarðanir innan deildar/sviðs.

Kennari 2 – Kennari sem hefur aflað sér reynslu í starfi. Hann hefur tekið virkan þátt í endurmenntun og er vel heima í þróun sinnar faggreinar. Hann sinnir samstarfi innan síns skóla svo sem innan deildar og milli deilda og við þróun og viðhald skólanámskrár í sinni grein og er fær um að gegna ýmsum ábyrgðarstörfum, svo sem faglegrri stjórnun og verkefnum í innra starfi skólans.

Kennari 3 – Kennari, sem vegna reynslu sinnar og menntunar, getur veitt ráðgjöf og leiðsögn til nýliða, samkennara, verið stjórnendum til ráðuneytis um ýmis málefni skólans. Hann hefur staðgóða reynslu af samningu kennslugagna og leiðbeininga, yfirsýn yfir málefni kennslugreina sinna og heildaryfirsýn yfir starfsemi síns skóla. Hann er fær um að leiða/taka þátt í umræðu/starfi, svo sem varðandi skipulag endurmenntunar, starfsþróunar og framtíðaráætlana stofnunarinnar. Hann er hæfur til að taka að sér stjórnun.

1.2. Náms- og starfsráðgjafar

Náms- og starfsráðgjafi veitir nemendum leiðsögn í persónulegum málum sem snerta námið og skólann. Náms- og starfsráðgjafar eru sérfræðingar í ráðgjöf um það sem lýtur að námi og störfum. Náms- og starfsráðgjafar eru stjórnendur í þeim hluta stuðningskerfis framhaldsskólans er snýr að stuðningi við nemendur og eru trúnaðarmenn þeirra.

Starfið felur í sér:

- Móttöku nýnema og kynningu á námi í skólanum.
- Ráðgjöf um náms- og starfsval, s.s. áhugagreiningu og upplýsingagjöf.
- Ráðgjöf um vinnubrögð, s.s. skipulagningu, áætlanagerð og námsaðferðir.
- Persónulega ráðgjöf og stuðning við nemendur.
- Þróunarverkefni, s.s. skráningu viðtala, mat og áætlanagerð og fræðslu.
- Samstarf við yfirvöld og sérfræðinga.

Starfið getur ennfremur falið í sér:

- Umsjón með umsjónarkerfi skólans, s.s. skipulagningu funda og ráðgjöf við kennara
- Aðstoð við nemendur með sértæka námsörðugleika
- Námsmat úr öðrum skólum.

- Hópráðgjöf, s.s. vegna prófkviða, áhugagreininga, gerð ferilsskráa og námstækni.
- Umsjón með útskriftarnemendum.
- Ráðgjöf til fjarnemenda.

1.3. Stjórnendur

Stjórnendur í framhaldsskólum skiptast í grófum dráttum í þrjá hópa, aðstoðarskólameistara, áfangastjóra og stjórnendur sem taka að sér viðamikla stjórnun brauta og/eða sviða eða umsjón með sérverkefnum af einhverju tagi.

Stjórnendur með viðamikla verkefnastjórn

Hér er um að ræða stjórnendur sem taka að sér viðamikil stjórnunarstörf á grundvelli 7. greinar reglugerðar um starfslið og skipulag framhaldsskóla. Nánar er kveðið á um starfsheiti og verksvið í skipuriti og starfslýsingum skóla.

Áfangastjóri

Starfsskyldum áfangastjóra er lýst í 6. grein reglugerðar nr 5/2001 um starfslið og skipulag framhaldsskóla og í erindisbréfi sem skólameistari setur.

Aðstoðarskólameistari

Starfsskyldum aðstoðarskólameistara er lýst í 3. og 5. grein reglugerðar nr 5/2001 um starfslið og skipulag framhaldsskóla og í erindisbréfi sem skólameistari setur.

2. Röðun starfa í launaflokka

Samstarfsnefndir þeirra skóla sem taka upp nýja launatöflu og nýtt launakerfi þurfa að setja reglur um röðun starfa í launflokka (lóðrétt röðun) og um álagsgreiðslur vegna persónu- og tímabundinna þátta (lárétt röðun). Þessar reglur geta verið breytilegar eftir skólum.

Við röðun starfa í launaflokka sjá samningsaðilar fyrir sér að styðjast megi við eftirfarandi viðmið:

- Kennara 1 er grunnraðað í launaflokk 2
- Kennara 2 er grunnraðað í launaflokk 4
- Kennara 3 er grunnraðað í launaflokk 7
- Náms- og starfsráðgjafa er grunnraðað í launaflokk 7
- Stjórnenda með viðamikla verkefnastjórn er grunnraðað í launaflokk 9
- Áfangastjóra eða sambærilegum stjórnanda er grunnraðað í launaflokk 11
- Aðstoðarskólameistara er grunnraðað í launaflokk 13

3. Viðmið fyrir frekari röðun í launaflokka (Lóðrétt röðun)

Kjarasamningurinn gerir ráð fyrir því að störf flokkist eftir starfslýsingum og raðist í launaflokka eftir þeim. Þó er í þessum hugmyndum gert ráð fyrir að hver starfsflokkur spanni fleiri launaflokka og starfsmaður geti bætt við sig launaflokkum innan sama starfsflokksins/starfsins.

3.1. Kennarar

Kennsluréttindi

Kennara með kennsluréttindi er raðað a.m.k. launaflokki hærra en ella.

Verkefnisstjórn

Ef kennara er falið tímabundið að gegna sérstökum verkefnum jafnhliða kennslu getur hann raðast hærra en ella á meðan hann gegnir þeim. Hve mikil sú umframröðun er ræðst af umfangi viðkomandi verkefna auk þeirrar færni (kunnáttustigs/sérhæfingar) sem þarf til að geta innt verkefnin af hendi.

Launaröðun vegna verkefna getur einnig verið í formi álags – sbr. lárétt röðunartilefni.

Starfsreynsla

- Ekki síðar en eftir tveggja ára starf sem kennari 1 skal viðkomandi raðast betur en ella.
- Ekki síðar en eftir tveggja ára starf sem kennari 2 skal viðkomandi raðast betur en ella.
- Ekki síðar en eftir tveggja ára starf sem kennari 3 skal viðkomandi raðast betur en ella.
- Kennari sem raðast sem kennari 3 og hefur haft viðbótarlaunasetningu vegna sérstakra verkefna og gegnt þeim í a.m.k. 5 ár, njóti þeirrar reynslu í launasetningu.

Hæfnismat

- Ekki síðar en eftir 5 ára starf sem kennari 1 á viðkomandi rétt á mati samstarfsnefndar á hæfni sinni til ráðningar sem kennari 2. Verði slíkt mat neikvætt á hann rétt á endurmati að ári.
- Ekki síðar en eftir 5 ára starf sem kennari 2 á viðkomandi rétt á mati samstarfsnefndar á hæfni sinni til ráðningar sem kennari 3. Verði slíkt mat neikvætt á hann rétt á endurmati að ári.

Áskilið er að í viðkomandi skóla liggi fyrir viðurkenndar forsendur/matskerfi til að meta umrædda hæfni. Sé slíkt matskerfi ekki fyrir hendi eða verði ágreiningur um matið skal vísa málinu til sáttanefndar skv. kjarasamningi.

3.2. Náms- og starfsráðgjafar

Við ákvörðun um það hvort náms- og starfsráðgjafar skuli raðast hærra en grunnröðun kveður á um er eðlilegt að taka m.a. tillit til eftirfarandi:

- Sérstakrar ábyrgðar
- Umfangs starfs
- Fjölbreytileika verkefna
- Leiðsögn annarra starfsmanna
- Sérstaks álags, viðvarandi eða árstíðarbundins
- Samskipta við ráðuneyti, stofnanir og aðila utan skólans

3.3. Stjórnendur

Við ákvörðun um það hvort stjórnandi skuli raðast hærra en grunnröðun kveður á um er eðlilegt að taka m.a. tillit til eftirfarandi:

- Sérstakrar ábyrgðar
- Umfangs starfs
- Fjölbreytileika verkefna
- Leiðsögn annarra starfsmanna
- Sérstaks álags, viðvarandi eða árstíðarbundins
- Samskipta við ráðuneyti, stofnanir og aðila utan skólans

Stjórnandi sem unnið hefur sem slíkur í a.m.k. 5 ár njóti þeirrar reynslu í launasetningu hefji hann aftur störf sem kennari.

4. Viðmið um notkun álagspáttá (lárétt röðun).

Samstarfsnefndir þeirra skóla sem taka upp nýja launatöflu og nýtt launakerfi þurfa að semja um álagsgreiðslur vegna persónu- og tímabundinna þátta (lárétt röðun). Slíkir þættir geta verið breytilegir eftir skólum og störfum.

Við mat á álagi vegna þessara þátta (lárétt röðun) ber að líta til viðbótarmentunar sem nýtist í starfi, starfsreynslu, viðbótarábyrgðar og álags vegna sérstakra verkefna, hæfni og sérstaks árangurs og/eða frammistöðu. Sumir þeirra þátta sem koma til álita í þessu sambandi geta misst vægi sitt að

einhverju eða öllu leyti breytist lóðrétt röðun viðkomandi kennara, náms- og starfsráðgjafa eða stjórnanda.

Það á þó ekki við um formlega viðbótarmenntun umfram viðmiðunarmenntun hvers starfaflokks og álag vegna hennar ætti því að vera ótengt við lóðrétt launaröðun, nema einstaklingur færir í flokk með önnur viðmið.

Með þann mikla breytileika sem er innan framhaldsskólakerfisins í huga verður að búast við því að samstarfsnefndir, sem þurfa að forgangsraða þeim þáttum sem álag er greitt fyrir, útfæri þennan hluta með mismunandi hætti. Þættir sem hugsanlegt er að meta með t.d. stigakerfi gætu verið:

- Formleg viðbótarmenntun umfram tilskilda menntun
- Endurmenntun
- Reynsla
- Færni/sérhæfing
- Árangur
- Álag fyrir nýliða í kennslu
- Álag vegna kennslu nýs áfanga
- Álag vegna kennslu áfanga/greina þar sem námsefni er ekki til staðar
- Leiðsögn með nýliðum
- Fjölhæfni í starfi (fjöldi greina/áfanga)
- Nemendafjöldi í námshópum
- Álag vegna kennslu greina/áfanga sem hafa umfangsmikið námsmat
- Vinna við þróunarverkefni
- Starf í nefndum á vegum skólans
- Viðbótarábyrgð og/eða álag vegna sérstakra verkefna
- Frumkvæði/forysta í skipulags- og uppbyggingarstarfi, þróunar- og nýbreytnistarfi

Þó í þessum viðauka endurspeglar sátt sem samningurinn byggir á, skal tekið fram að samstarfsnefndir eru á engan hátt bundnar af honum. Hann er settur fram til að auðvelda starf við gerð stofnanasamninga og er fyrst og fremst mótaður af núverandi launadreifingu.

Yfirlýsingar menntamálaráðherra

frá 17. mars 2005

Menntamálaráðuneytið mun í kjölfar undirritunar kjarasamnings KÍ og fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs og þess að þau markmið sem lýst er í yfirlýsingu menntamálaráðherra frá 17. mars 2005 sýni sig í framkvæmd beita sér fyrir 3 viðbótarorlofum skv. reglugerð nr. 331/1997.

Menntamálaráðuneytið mun í samvinnu við KÍ og á þeim tíma sem aðilar verða sammála um endurskoða reglugerðir um árlegan starfstíma framhaldsskóla (6/2001), reglugerð um starfslið og skipulag framhaldsskóla (5/2005) og ræða framkvæmd auglýsingar um almennt hlutfall námseininga og kennslustunda, hópstærðir og breytileg viðmið kennslustunda í framhaldsskólum frá 8. janúar 2001 í atriðum skv. lista sem KÍ lagði fram 10. mars 2005. Þessi endurskoðun mun á samningstímanum ekki leiða til útgjaldaauka fyrir skólana né draga úr svigrúmi þeirra til þess að bregðast við breytingum á rekstrarumhverfi þeirra. Ráðuneytið mun hins vegar árétta þann skilning sem fyrir liggur á samhengi námseininga og kennslustunda og eðlilegri framkvæmd heimilda til samninga við kennara um breytilegar hópstærðir.

Drifkraftur umbóta í framhaldsskólunum hefur verið aukið samstarf kennara og almenn aðkoma að stefnumótun skólanna m.a. á grundvelli skólanámskrár, samninga skóla og ráðuneytis og sjálfsmats skólanna.

Í ljós hefur komið að styrkja þarf sjálfsmatskerfi margra skóla og hefur skort þekkingu og þjálfun kennara og stjórnenda til framkvæmdar á matinu.

Menntamálaráðherra vill því beita sér fyrir því að styrkja fjárhagslegt svigrúm skólanna til þess að eftirfarandi nái fram að ganga á samningstímanum:

- 1) Allir skólar framkvæmi sjálfsmat sem stenst lögboðnar kröfur fyrir lok samningstímans eða eigi síðar en í lok árs 2008.
- 2) Kennarar vinni að þessum verkefnum innan starfstíma síns. Miðað er við að starfið fari fram t.d. á vettvangi kennarafunda og annarra reglubundinna samráðsfunda.
- 3) Af eflingu sjálfsmats leiðir síðan að markmiðssetningu skóla og áherslur t.d. í launasetningu á grundvelli árangurstengingar skýrist.

Til þess að tryggja framgang þessa verkefnis og stuðla að þeirri þróun sem að er stefnt hyggst menntamálaráðherra beita sér fyrir því að launaþróun félagsmanna KÍ í framhaldsskólum styrkist í samræmi við framvindu verkefnisins og nýta til þess þá möguleika sem nýr kjarasamningur KÍ og fjármálaráðherra gefur. Vegna þessa er ætluð upphæð sem svarar til 1% hækkunar heildarlaunakostnaðar framhaldsskólanna á hverju ári á árunum 2005, 2006 og 2007. Féð skiptist hlutfallslega á milli allra framhaldsskóla eftir fjölda stöðugilda í hverjum skóla. Það skilyrði er þó sett fyrir framlaginu 2006 og 2007 til hvers skóla að þeir sýni viðunandi áfangaárangur í framkvæmd sjálfsmats að mati menntamálaráðuneytis. Árið 2005 kemur framlagið frá upphafi samningstímans en 1. maí 2006 og 1. maí 2007. Samstarfsnefndir í hverjum framhaldsskóla skulu fylgjast með framgangi verkefnisins.

Því fjárhagslega svigrúmi sem hér er veitt verður ekki varið til annarra þátta í rekstri skóla en launa félagsmanna KÍ og verður talið fram sérstaklega í fjárheimildum skóla í árlegu bréfi til þeirra eftir samþykkt fjárlaga hverju sinni.

REGLUR
fjármálaráðuneytisins
og
Kennarasambands Íslands
um heimild til greiðslu tímakaups til kennara.

Framhaldsskólum er heimilt að greiða kennurum tímakaup í eftirfarandi tilvikum:

1. Kennsla alls sé minni en fjórðungur fullrar kennsluskyldu. Til kennslu telst álag, svo sem sérkennsluálag eða öldungadeildarálag. Önnur störf skal ekki telja til kennslu.
2. Kennslunni sé ætlað að standa skemur en þrjá mánuði.

Kennurum á tímakaupi skal ekki ætla sömu hlutfallslegu þátttöku í kennarafundum og svipuðum störfum innan skólans og starfsmönnum sem fá greidd mánaðarlaun. Hlutfallið 1/3 í greinum 2.7 í kjarasamningi aðila breytist skv. þessum reglum.

Reglur þessar gilda frá upphafi skólaárs 2004 – 2005.

Annars á kennari sem ráðinn er tímabundinni ráðningu í a.m.k. fjórðung starfs rétt til mánaðarlauna sem greiðast þannig:

1. Kennari sem kennir við fleiri en einn framhaldsskóla á rétt á því að öll kennsla hans reiknist sem um eitt starf sé að ræða, enda uppfylli hann skilyrði til mánaðarlauna við einn þeirra og ráðning hans við aðra náí til a.m.k. þriggja mánaða.
2. Lækkun kennsluskyldu í framhaldsskóla við 55 og 60 ára aldur sem kennari hefði notið sem skipaður, settur eða ráðinn ótímabundinni ráðningu, skal tekin til greina við ákvörðun launahlutfalls enda hafi ráðning á a.m.k. hálfum föstum mánaðarlaunum á grunn- og/eða framhaldsskólastigi varað minnst 5 ár fyrir hvora lækkun um sig.
3. Laun greiðast mánaðarlega með eftirfarandi hætti:
 - (a) Ef ráðning er til heils skólaárs, greiðast laun fyrir tímabilið frá 1. ágúst til 31. júlí.
 - (b) Ef ráðning er einungis til haustannar (4,5 mán.), greiðast laun í 6 mánuði frá 1. ágúst. Þar í eru innifalin orlofslaun.
 - (c) Ef ráðning er einungis til vorannar (4,5 mán.), greiðast laun í 6 mánuði frá 1. janúar. Þar í eru innifalin orlofslaun.
 - (d) Ef lengd annar er 4 mánuðir, greiðast laun í 5,33 mánuði og ef lengd annar er 5 mánuðir, greiðast laun í 6,67 mánuði. Þar í eru innifalin orlofslaun.

Um laun kennara sem fær greidd mánaðarlaun samkvæmt þessum reglum gilda ákvæði kjarasamninga að öðru leyti.

Fyrri reglur um greiðslur til stundakennara á föstum mánaðarlaunum frá 22. júlí 1993 falla þá jafnframt úr gildi.

Reykjavík, 29. júní 2004

GREIÐSLUREGLUR

vegna nemenda sem mæta að jafnaði ekki í kennslustundir en njóta þó leiðsagnar kennara

undirritaðar 9. desember 1992

1.

Með hugtakinu „nemandi sem mætir að jafnaði ekki í kennslustundir“ er átt við þá nemendur sem mæta að jafnaði sjaldnar en eina kennslustund í viku hverri í viðkomandi áfanga á viðkomandi kennslutímabili enda séu þeir ekki skráðir sem almennir nemendur í viðkomandi hóp eða bekk og eigi ekki rétt á sérstakri leiðsögn kennara.

Utanskólanemendur falla einnig undir skilgreininguna þótt þeim sé gert skylt að mæta vikulega í verklega tíma. Verði breyting á skilgreiningu skólasóknar viðkomandi nemenda á tilteknu kennslutímabili, skal greiðslan reiknuð hlutfallslega.

Fyrir leiðsögn slíks nemanda í kenndum áfanga skal reikna kennara vegna umsjónarstarfa þessara fyrir hvern nemanda á önn:

- 2 klst í einnar einingar áfanga
- 3 klst í tveggja eininga áfanga
- 4 klst í þriggja eininga áfanga

Fyrir yfirferð prófa greiðist 0,33 klst fyrir hvern nemanda umfram 25 í hóp en ljúki áfanganum með ritgerð (en ekki prófi) greiðast á önn fyrir hvern nemanda:

- 1 klst í einnar einingar áfanga
- 2 klst í tveggja eininga áfanga
- 3 klst í þriggja eininga áfanga

Ef semja þarf sérstakt viðamikið próf vegna viðkomandi nemanda, skal greiða fyrir það sem um endurtektarpróf væri að ræða. Ef einungis er um að ræða viðbót við almenna prófið skal greiðslan vera helmingur þess sem greitt er fyrir endurtektarpróf.

2.

Fyrir leiðsögn nemanda í áfanga sem ekki er kenndur, skal reikna kennara vegna umsjónarstarfa þessara fyrir hvern nemanda á önn:

- 3 klst í einnar einingar áfanga
- 6 klst í tveggja eininga áfanga
- 9 klst í þriggja eininga áfanga

Fyrir samningu og yfirferð prófa greiðist eins og um endurtektarpróf sé að ræða. Yfirseta er innifalin í greiðslu fyrir prófsamningu þessa.

Ljúki áfanganum með ritgerð (en ekki prófi) greiðast:

- 2 klst vegna einnar einingar áfanga
- 3 klst vegna tveggja eininga áfanga
- 4 klst vegna þriggja eininga áfanga

3.

Fyrir leiðsögn nemanda í áfanga sem að jafnaði er ekki kenndur í námshópum með fasta stundaskrá og lokið er með ritgerðarverkefni (t.d. V-áfangar eða SJÁ-áfangar) skal reikna kennara vegna umsjónarstarfa þessara 13 klst á önn fyrir hvern nemanda. Fyrir yfirferð ritgerðarinnar greiðast fyrir hvern nemanda á önn:

- 2 klst vegna einnar einingar áfanga
- 3 klst vegna tveggja eininga áfanga
- 4 klst vegna þriggja eininga áfanga

4.

Umræddir nemendur reiknast ekki með þegar hópaálag er ákvarðað.

Vinna vegna ofangreindrar leiðsagnar greiðist sem yfirvinna. Miða skal við þá nemendur sem hafa hafið nám skv. ofanskráðu einum mánuði eftir að viðkomandi önn hefst. Hverfi nemandi frá námi innan sex vikna frá byrjun annar, skal greiðslan vegna leiðsagnarinnar vera helmingi minni en ella.

Greiða skal prófavinnu vegna nemanda, sé hann skráður í próf í upphafi prófatímabils.

Vinna vegna leiðsagnar þessarar skal innt af hendi í skólanum eftir því sem við verður komið.

Í bekkjarskólum samsvarar kennslugrein áfanga. Kennsla í grein í x kennslustundir á viku í eina önn reiknast vera $x/2$ einingar. Standi kennslustundafjöldi á viku á oddatölu, skal greiðslan reiknuð hlutfallslega.

Samkomulag þetta gildir frá upphafi skólaárs 1992/1993.

B Ó K A N I R

Bókun frá 14. maí 1993

Samkomulag er um að greiðsla fyrir nemendur sem mæta að jafnaði ekki í kennslustundir í áföngum sem kenndir eru í teiknifræði iðngreina, þ.m.t. grunnteikning, verði svipuð og greiðsla fyrir leiðsögn með nemanda í áfanga sem lokið er með ritgerðarverkefni (liður 3 í samkomulagi um greiðslureglur). Hvert einstakt tilvik verði leyst sérstaklega.

Bókun 8 frá 18. mars 2005

Bókun frá 14. maí 1993 og greiðslureglur frá 9. desember 1992 sem eru í viðauka 4 í síðustu útgáfu kjarasamnings kveða á um miðlægt ákvarðaðan tímafjölda fyrir ákveðnar skyldur kennara. Samkomulag er um að þessi ákvæði verði endurskoðuð af samningsaðilum í tengslum við kerfisbreytingu þann 1. maí 2006. Markmið þeirrar skoðunar er að skólarnir hafi sjálfir val um með hvaða hætti þeir meta þessa vinnu til launa.

B Ó K U N
um greiðslu fyrir kennslu
í öldungadeildum, meistaraskóla og sambærilegu námi
undirrituð 28. nóvember 1985

1. Kennarar á föstum mánaðarlaunum

Kennsla í öldungadeildum gengur til uppfyllingar vinnuskyldu hjá föstum kennurum eða greiðist með hlutfalli af mánaðarlaunum hjá stundakennurum eftir sömu reglum og gilda í dagskóla. Litið skal á stundafjölda í dagskóla og öldungadeild samtals þegar metið er hvort uppfyllt er lágmark til þess að fá föst mánaðarlaun.

Mat á kennslustund er 1,6 auk þess sem greitt skal óþægindaálag jafnhátt vaktaálagi í 0,75 klukkustund fyrir hverja kennslustund á álagstímabili.

Kennsla umfram fullt starf greiðist sem yfirvinna þar sem hver kennslustund telst jafngildi 1,6 stunda í dagskóla.

Frá 7. janúar 2001 gildir grein 2.1.6.2.1 um vinnu á prófatíma einnig um öldungadeildir og meistaraskóla.

2. Stundakennarar á tímataxta

Stundakennarar sem ekki uppfylla þau skilyrði að fá föst mánaðarlaun, skulu fá greidd laun fyrir kennsluna í 18 vikur miðað við kennslu í fulla önn. Hver kennslustund reiknast sem 1,6 stundir í dagskóla og að auki greiðist óþægindaálag sbr. 1. tölulíð.

Ekki greiðist sérstaklega fyrir prófavinnu, þ.e. samningu eða yfirferð þeirra, að öðru leyti en því að fyrir leiðréttingar prófverkefna umfram 25 hjá hverjum kennsluhópi greiðast laun í 0,33 klst. á verkefni. Laun þessi greiðast sem stundakennsla í launaflokki viðkomandi kennara.

S A M K O M U L A G
um sérstök kjör stjórnenda
sem láta af stjórnunarstörfum til að taka aftur við kennarastarfi

Endurnýjun á samkomulagi frá 7. janúar 2001

Undirritað 30. nóvember 2006

- A) Stjórnandi sem gegnt hefur stjórnendastarfi í a.m.k. 50% starfi skv. lögum og reglugerðum um framhaldsskólann í a.m.k. 8 ár, skal heimilt að ráðstafa 40% fyrri stjórnunarskyldu sinnar skv. sérstöku samkomulagi við skólameistara til endurmenntunar, aðstoðar við eftirmann og/eða skólaþróunar fyrsta árið eftir að hann lætur af stjórnunarstarfi.

Í fyrra samkomulagi frá 2001 var sú reynsla sem stjórnandi hafði aflað sér í tvö ráðningartímabil, jafnframt metin til eins launaflokks hærrí röðunar (3%) en ella, fyrstu 2 árin eftir að hann sneri aftur til kennslustarfa. Með kjarasamningum 2005 varð slík miðlæg ákvörðun samningsaðila ekki lengur raunhæf. Það er engu að síður skoðun samningsaðila að stofnanasamningar ættu að innihalda sambærilegt ákvæði. Samstarfsnefndir fara með það vald í dag og þeirra að semja um slíkt ákvæði og útfærslu.

Stjórnandi sem gegnt hefur stjórnendastarfi í a.m.k. 50% starfi skv. lögum og reglugerðum um framhaldsskóla í a.m.k. 4 ár, skal heimilt að ráðstafa 20% fyrri stjórnunarskyldu sinnar skv. sérstöku samkomulagi við skólameistara til endurmenntunar, aðstoðar við eftirmann og/eða skólaþróunar fyrsta árið eftir að hann lætur af stjórnunarstarfi.

- B) Þegar stjórnendur snúa aftur til kennslu fer um kjör þeirra eins og annarra kennara varðandi kennsluskyldu og launasetningu skv. bókun 13 og bréfi til stjórnenda varðandi hana frá 9. júní 2006.

Þessi viðauki svo breyttur gildir frá upptöku nýs launakerfis 1. maí 2006. Aðilar eru sammála um að fyrra samkomulag hafi gilt til þess tíma.

S A M K O M U L A G
HÍK, KÍ og fjármálaráðuneytisins
um barnsburðarleyfi kennara

undirritað 9. nóvember 1988

Bókun 9/2001

Aðilar eru sammála um að ganga frá breytingum á samkomulagi HÍK, KÍ og fjármálaráðuneytisins um barnsburðarleyfi kennara frá 9. nóvember 1988 á grundvelli bókunar með samkomulagi heildarsamtaka opinberra starfsmanna og fjármálaráðherra, Reykjavíkurborgar og Launaneftdar sveitarfélaga frá 24. október 2000. Í því felst að aðlaga fyrra samkomulagið að því síðara og lögnum um foreldra- og fæðingarorlof nr. 95/2000 án þess að fara gegn meginreglum laganna eða réttinda kennara.

1. Vegna barnsburðarleyfis kennara skulu þeir mánuðir sem skólar ekki starfa, þ.e. júní, júlí og ágúst, teljast sem 1 mánuður.
Vegna fæðingar í júní eða júlí reiknast barnsburðarleyfi frá 1. ágúst.
Vegna fæðingar í ágúst reiknast barnsburðarleyfi frá fæðingardegi.
2. Barnsburðarleyfi reiknast frá fæðingardegi. Óski kona eftir því, er henni heimilt að hefja töku barnsburðarleyfis í fyrsta lagi 2 mánuðum fyrir áætlaðan fæðingardag enda hafi slíkt ekki áhrif til lengingar barnsburðarleyfis á kennslutímabili.
3. Um barnsburðarleyfi kennara fer að öðru leyti en hér segir skv. reglugerð nr 633/1987*, um barnsburðarleyfi starfsmanna ríkisins.
*Nú reglugerð nr. 410/1989.
4. Reglur þessar taka gildi frá 1. júní 1988.

S A M N I N G U R

milli fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Kennarasambands Íslands
um rétt þungaðra kvenna til mæðraskoðunar

undirritaður 13. september 1999

S A M N I N G U R

milli fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Bandalags háskólamanna
um rétt þungaðra kvenna til mæðraskoðunar

undirritaður 13. ágúst 1999

Samningur þessi er gerður til að hrinda í framkvæmd ákvæðum 9. gr. tilskipunar ESB frá 19. október 1992, um lögleiðingu ráðstafana til að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir starfsmenn sem eru þungaðir eða hafa nýlega alið eða hafa börn á brjósti (92/85/EBE).

1. grein Barnshafandi konur eiga rétt til nauðsynlegra fjarvista frá vinnu vegna mæðraskoðunar án frádráttar á föstum launum þurfi slík skoðun að fara fram í vinnutíma.
2. grein Samningur þessi gildir frá undirskriftardegi.

REGLUR
um Verkefna- og námsstyrkjasjóð Kennarasambands Íslands
sbr. gr. 10.5.2

undirritaðar 15. febrúar 1990 og 11. mars 1991

Bókun 6/2001

Aðilar eru sammála um að fella saman í einn sjóð, starfsmenntunarsjóð skv. gr. 10.3.1, 10.3.2 og vísindasjóð skv. gr. 10.5.1, 10.5.2, þegar þeir hafa komið sér saman um þær reglur sem hinn nýi sjóður skal starfa eftir. Þar til halda eldri reglur sjóðanna gildi sínu.

1. grein Sjóðurinn heitir Verkefna- og námsstyrkjasjóður Kennarasambands Íslands og starfar hann með því skipulagi og markmiði sem segir í reglum þessum. Heimili sjóðsins og varnarþing er í Reykjavík.
2. grein Aðild að sjóðnum eiga þeir félagsmenn KÍ sem greitt er fyrir í sjóðinn. Heimilt er að veita þeim félagsmönnum KÍ sem aðild hafa átt að sjóðnum, styrki vegna náms eða rannsókna í launalausum leyfi allt að tveim árum eftir að hætt er að greiða í sjóðinn fyrir þá. Á sama hátt er heimilt að veita slíka styrki félagsmönnum KÍ á eftirlaunum, sbr. b)- lið 6. greinar.
3. grein Markmið sjóðsins er að auka tækifæri félagsmanna KÍ til framhaldsmenntunar, endurmenntunar, rannsókna og þróunarstarfa.
4. grein Stjórn sjóðsins skal skipuð fimm mönnum til tveggja ára í senn. Tveir skulu skipaðir af fjármálaráðherra og þrír af stjórn KÍ, þar af formaður sjóðsins. Tilnefna skal jafnmarga varamenn frá sömu aðilum. Sjóðsstjórn skiptir með sér verkum og setur sér starfsreglur í samræmi við markmið sjóðsins. Fagleg sjónarmið kennara skulu lögð til grundvallar við úthlutun úr sjóðnum. Stjórnin skal halda gerðabók og rita í hana allar samþykktir sínar. Til þess að samþykkt sé lögmæt, þarf meirihluti stjórnarmanna að greiða henni atkvæði.
5. grein Tekjur sjóðsins eru:
 - a) Framlag ríkisins sem nemi 1,5% af föstum dagvinnulaunum félagsmanna KÍ skv. kjarasamningi KÍ og fjármálaráðherra, dags. 22. maí 1989.
 - b) Starfsmenntunarsjóðsframlag, 0,22% af föstum dagvinnulaunum félagsmanna KÍ.
 - c) Vaxtatekjur.Framlag ríkisins vegna a)- og b)-liða skal greitt fyrir 10. hvers mánaðar inn á reikning sjóðsins í þeirri bankastofnun sem stjórn sjóðsins ákveður. Sjóðurinn verði ávaxtaður á þann hátt sem sjóðsstjórn telur hagkvæmastan á hverjum tíma.
6. grein Tekjum sjóðsins skal einungis varið í samræmi við markmið hans, sbr. 3. grein. Óheimilt er að styrkja aðra en þá sem getið er um í 2. grein. Í því sambandi skal höfð hliðsjón af eftirfarandi skiptingu:
 - a) U.þ.b. 40% af tekjum sjóðsins skv. a)-lið 5. greinar skal varið til að greiða laun á námsleyfistíma.
 - b) U.þ.b. 40% af tekjum sjóðsins skv. a)-lið 5. greinar skal varið til umfangsmikilla verkefna sem félagsmenn KÍ taka að sér, til rannsókna og til þróunarverkefna og til að styrkja Kennarasamband Íslands, aðildarfélög KÍ og önnur sérfélög innan KÍ vegna faglegra námskeiða fyrir almenna félagsmenn og náms- og kynnisferða fyrir hópa félagsmanna á vegum þeirra eða í samstarfi við aðra.

c) U.þ.b. 20% af tekjum sjóðsins skv. a)-lið 5. greinar og öllu því framlagi sem inn kemur skv. b)-lið 5. greinar, skal varið til starfsmenntunarstyrkja. Í því sambandi er sjóðsstjórn m.a. heimilt að veita einstökum sjóðsfélögum fjárfstyrki úr sjóðnum til eftirtalinna viðfangsefna:

- til að sækja námskeið eða nám innanlands eða utan,
- til ákveðinna verkefna sem teljast til endurmenntunar þeirra.

7. grein Þeir sem sækja um styrk úr sjóðnum, skulu senda stjórn sjóðsins umsókn á sérstöku eyðublaði þar sem fram kemur lýsing á því námi eða verkefni sem styrkurinn skal renna til, áætlaður kostnaður og námstími, aðrir styrkir og aðrar þær upplýsingar sem stjórn sjóðsins telur nauðsynlegar.
Sjóðsstjórn tekur ákvörðun um styrkveitingar og upphæð styrkja í samræmi við ákvæði 6. greinar.
Ef í ljós kemur við lok reikningsárs að úthlutun úr einhverjum hluta sjóðsins nemur ekki árlegu framlagi í hann, er sjóðsstjórn heimilt að flytja það sem upp hefur safnast, inn í aðra hluta sjóðsins.
8. grein Úthlutun styrkja úr sjóðnum vegna a)-og b)-liða í 6. gr. skal fara fram a.m.k. árlega en a.m.k. ársfjórðungslega vegna styrkja skv. c)-lið 6. greinar. Vaxtatekjum sjóðsins skal skipt í sömu hlutföllum og greint er í a) - c)-liðum 6. greinar.
9. grein Reikningsár sjóðsins skal vera almanaksárið. Reikningar skulu endurskoðaðir af ríkisendurskoðun og af kjörnum endurskoðendum KÍ.
Stjórn sjóðsins er heimilt að semja við aðra aðila um að sjá um þau störf sem nauðsynlegt er að vinna til að tryggja starfrækslu sjóðsins.
10. grein Árlega skal stjórn sjóðsins gera skýrslu þar sem gerð er grein fyrir fjárhag hans og starfsemi síðast liðið reikningsár. Skýrsla þessi skal send samningsaðilum.
11. grein Reglur þessar eru settar skv. ákvæðum kjarasamnings KÍ frá 22. maí 1989 og gilda frá undirritun þeirra. Reglurnar skulu endurskoðaðar fyrir lok skólaárs 1991-92.
Breytist framlag á fjárlögum til þeirra verkefna sem sjóðnum er ætlað að styrkja, skv. 6. grein, má semja um aðra ráðstöfun sjóðsins.

Launanefnd sveitarfélaga og/eða einstök sveitarfélög sem óska eftir að gerast aðilar að sjóðnum vegna tónlistarskólakennara sem eru félagsmenn í KÍ í viðkomandi sveitarfélagi, geta sent sjóðsstjórn skriflega beiðni þar um. Slík beiðni öðlast gildi þegar viðkomandi aðili hefur staðfest að hann viðurkenni reglur sjóðsins og stjórn sjóðsins hefur samþykkt erindið.

R E G L U R
um Vísindasjóð Hins íslenska kennarafélags
skv. 8. gr. kjarasamnings frá 18. maí 1989, sbr. gr. 10.5.1 í þessari útgáfu
undirritaðar 8. nóvember 1990

Bókun 6/2001

Aðilar eru sammála um að fella saman í einn sjóð, starfsmenntunarsjóð skv. gr. 10.3.1, 10.3.2 og vísindasjóð skv. gr. 10.5.1, 10.5.2, þegar þeir hafa komið sér saman um þær reglur sem hinn nýi sjóður skal starfa eftir. Þar til halda eldri reglur sjóðanna gildi sínu.

1. grein Sjóðurinn heitir Vísindasjóður Hins íslenska kennarafélags, HÍK. Heimili sjóðsins og varnarþing er í Reykjavík.
2. grein Aðild að sjóðnum eiga þeir félagsmenn HÍK sem greitt er fyrir í sjóðinn.
3. grein Markmið sjóðsins er að auka tækifæri félagsmanna HÍK til framhaldsmenntunar, endurmenntunar, rannsókna og þróunarstarfa.
Sjóðurinn greiði styrki til rannsókna- og þróunarverkefna, námskeiðsgjöld, ferða- og dvalarstyrki, styrki vegna námskeiða sem félögin standa fyrir, aukabókun fyrir óvenju umfangsmikil verkefni, laun á námsleyfistíma og aðstoði félagsmenn til endurmenntunar eða á annan hátt samkvæmt ákvörðun stjórnar.
4. grein Stjórn HÍK skipar stjórn sjóðsins. Sjóðsstjórn skiptir með sér verkum og setur sér starfsreglur í samræmi við markmið sjóðsins. Stjórnin skal halda gerðabók og rita í hana allar samþykktir sínar. Til þess að samþykkt sé lögmæt þarf meirihluti stjórnarmanna að greiða henni atkvæði.
5. grein Tekjur sjóðsins eru:
 - a) Framlag ríkisins sem nemi 1,5% af föstum dagvinnulaunum félagsmanna HÍK samkvæmt kjarasamningi þess og fjármálaráðherra, dags. 18. maí 1989.
 - b) Vaxtatekjur.
 - c) Aðrar tekjur.Sjóðurinn verði ávaxtaður á þann hátt sem sjóðsstjórn telur hagkvæmast á hverjum tíma.
6. grein Reikningsár sjóðsins skal vera almanaksárið. Reikningar skulu endurskoðaðir.
7. grein Árlega skal stjórn sjóðsins gera skýrslu þar sem gerð skal grein fyrir fjárhag hans og starfsemi síðast liðið reikningsár. Skal skýrsla þessi send samningsaðilum fyrir 1. mars ár hvert.
8. grein Reglur þessar sem settar eru samkvæmt ákvæðum kjarasamnings milli Hins íslenska kennarafélags og fjármálaráðherra sem hafa undirritað frumrit reglna þessara, gilda frá undirritun þeirra.