

# **Samningur um framlengingu og breytingar á**

## **KJARASAMNINGI**

**Launanefndar sveitarfélaga**  
f.h. þeirra sveitarfélaga sem hún hefur  
samningsumboð fyrir

og

**Kennarasambands Íslands**

**fyrir grunnskóla**

vegna

**Félags grunnskólakennara**

**Gildistími**

1. júní 2008 – 31. maí 2009

---

## Markmið samningsaðila

Þann 3. mars 2008 samþykktu aðilar þessa samnings eftirfarandi sameiginleg markmið sem höfð voru að leiðarljósi við gerð hans og eru þau hluti samningsins:

### Markmið A

Grunnlaun og starfskjör kennara verði jöfnuð við laun annarra háskólamenntaðra starfsmanna sem sinna sambærilegum störfum, þannig að laun og önnur kjör kennara verði samkeppnisfær við kjör samanburðarhópa.

### Markmið B

Taka upp þróunarverkefni um tímabundin viðbótarlaun eða svokallaðar TV-einingar.

### Markmið C

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

### Markmið D

Stefnt verði að gerð tveggja kjarasamninga á grundvelli þessara markmiða og sameiginlegrar framtíðarsýnar. Fyrri samningurinn gildi til 31. maí 2009 og lok gildistíma síðari samningsins verði þau sömu og almennt verða ákveðin haustið 2008 í kjarasamningum sveitarfélaga við viðsemjendur sína.

### Markmið E

Sátt náist um framkvæmd einstakra þátta í kjarasamningi aðila, m.a með því að skýra óljós ákvæði til að auðvelda framkvæmd þeirra og gagnsæi. Stefnt skal að því að aðilar nái samkomulagi um framkvæmd í anda bókunar 5 og greinar 2.1.2 sem gildir á samningstímanum. Skoða þarf í þessu sambandi sérstaka umbun til þeirra sem velja frávik frá gildandi vinnutímafyrikomulagi.

**1.gr.**  
**Breytingar á gildandi samningi**

Kjarasamningur Launaneftdar sveitarfélaga, f.h. þeirra sveitarfélaga sem hún hefur samningsumboð fyrir, og Kennarasambands Íslands fyrir grunnskóla, vegna Félags grunnskólakennara, frá 17. nóvember 2004, framlengist til 31. maí 2009 með þeim breytingum sem samningur þessi felur í sér.

**2.gr.**  
**Föst mánaðarlaun**

Grein 1.1.1. hljóði svo:

Föst mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi skulu greidd samkvæmt neðangreindri launatöflu. Launatafla þessi tekur gildi 1. júní 2008.

<b>Launatafla</b> frá 1. júní 2008	Yngri en 30 ára	Frá 30 ára	Frá 40 ára	Frá 45 ára
Launaflokkur	1. þrep	2. þrep	3. þrep	4. þrep
224	191.442	197.268	205.881	214.925
225	196.436	202.436	211.308	220.623
226	201.579	207.759	216.897	226.492
227	206.876	213.242	222.654	232.537
228	212.332	218.889	228.583	238.763
229	217.952	224.706	234.691	245.176
230	223.741	230.697	240.982	251.781
231	229.703	236.868	247.461	258.584
232	235.844	243.224	254.135	265.592
233	242.170	249.771	261.009	272.809
234	248.685	256.514	268.089	280.244
235	255.395	263.459	275.382	287.901
236	262.307	270.613	282.893	295.788
237	269.426	277.981	290.630	303.912
238	276.759	285.571	298.599	312.279
239	284.312	293.388	306.807	320.897
240	292.091	301.439	315.261	329.774
241	300.104	309.733	323.969	338.918
242	308.357	318.275	332.938	348.335
243	316.858	327.073	342.176	358.035
244	325.613	336.135	351.692	368.026
245	334.632	345.469	361.492	378.317
246	343.921	355.083	371.587	388.917
247	353.488	364.986	381.985	399.834
248	363.343	375.185	392.694	411.079
249	373.493	385.691	403.725	422.661
250	383.948	396.511	415.087	434.591

Þann 1. ágúst 2008 tekur gildi ný launatafla með breyttri uppbyggingu frá eldri launatöflu skv. fylgiskjali I með samningi þessum.

**3.gr.**  
**Hækkun launa á samningstíma**

a) Þann 1. október 2008 hækka öll starfsheiti um einn launaflokk.

b) Grein 1.1.5. hljóði svo:

Launatafla þessa kjarasamnings tekur þeim hækkunum sem hér segir á samningstímanum:

Þann 1. janúar 2009 hækkar launatafla um 2,5%.

Launatafla með þessari breytingu er á fylgiskjali II með samningi þessum.

**4.gr.**  
**Röðun í launaprep**

Grein 1.2.1 orðist svo:

Röðun í launaprep miðast við lífaldur. Innröðun í þrep miðast við aldur frá upphafi næsta mánaðar eftir afmælisdag.

Frá 1. ágúst 2008 gildir eftirfarandi:

1. þrep til og með 34 ára aldri
2. þrep frá 35 ára aldri
3. þrep frá 40 ára aldri

**5.gr.**  
**Röðun í launaflokka**

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

Verkefnastjóri 1 án mannaforráða í 20% - 49% starfi launaflokkur 237

Verkefnastjóri 2 án mannaforráða í 50% - 100% starfi launaflokkur 240

Kennsluskylda lækkar hlutfallslega miðað við ráðningarhlutfall verkefnisstjóra

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

Starf verkefnisstjóra fylgir ákvæði um mögulega hámarkskennduávirvinnu á viku:

<u>Starf</u>	<u>Tímar</u>
20%-49%	8 tímar
50%-100%	4 tímar

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

**6.gr.**  
**Viðbótarlaun vegna álags eða verkefna utan 9,14**

Grein 1.3.2 orðist svo frá 1. ágúst 2008 og eldri texti fellur niður:

„Skólastjóri hefur til umráða á skólaárinu sem svarar til kr. 105.000.- fyrir hvert stöðugildi félagamanna í FG í viðkomandi skóla, sem taka laun eftir þessum samningi, til að greiða kennurum fyrir sérstakt álag og verkefni sem ekki rúmast innan 9,14 verkstjórnarstunda, sbr. grein 2.1.6.2.“

### **7.gr.**

#### **Tímakaup í dagvinnu, útreikningar**

Viðmiðun við launaþrep vegna tímakaupsútreiknings eftirlaunaþega er við 3. þrep skv. gr. 1.4.1 í stað 4. þreps frá 1. ágúst 2008.

### **8.gr.**

#### **Annaruppbót**

Annaruppbót skv. gr. 1.7 er kr. 56.000.- þ. 1. júní 2008, kr. 63.000 1. desember 2008 og 65.000.- þ. 1. júní 2009.

### **9.gr.**

#### **Réttindi og skyldur og lífeyrissjóðsaðild**

Nýr kafli bætist við kjarasamninginn. Forsendur þess að kaflinn geti tekið gildi eru tvær. Annars vegar að lög nr. 72/1996 um réttindi og skyldur kennara og skólastjórnenda grunnskóla verði felld úr gildi. Hins vegar að tekin verði úr lögum ráðningarákvæði fyrir kennara og skólastjórnendur grunnskóla. Þessi ákvæði eru nú í lögum nr. 86/1998, um lögverndun á starfsheiti og starfsréttindum grunnskólakennara, framhaldsskólakennara og skólastjóra. Þá eru slík ákvæði jafnframt í stjórnarfrumvarpi til nýrra laga um menntun og ráðningu kennara og stjórnenda við leikskóla, grunnskóla og framahaldsskóla sem mun koma í stað nefndra laga nr. 86/1998 verði það samþykkt. Ætla verður að breytingar skv. framangreindu taki gildi samtímis og mun gildistaka kaflans miðast við það.

Jafnframt er í kaflanum fjallað um aðild að Lífeyrissjóði starfsmanna ríkisins.

Hinn nýi kafli er á fylgiskjali IV með samningi þessum.

### **10.gr.**

#### **Breytingar á samningsákvæðum til lausnar eldri ágreiningsmála**

a) Við bókun 4 bætist: „Þar sem samkennsla er stunduð og ekki tekst að útvega afleysingu vegna forfalla skal sama álag gilda fyrir kennara sem bætir við sig kennslu, enda hafi ekki verið gert samkomulag um annað á grundvelli greinar 2.1.2, bókunar 5 eða samið hafi verið um greiðslu TV-eininga í slíkum tilvikum.“

Jafnframt munu samningsaðilar kanna möguleika á frekari breytingum og skýringum á bókuninni á samningstímanum.

b) Á samningstímanum taki samningsaðilar gr. 1.3.3 og skýringarkassa með henni til athugunar með það að leiðarljósi að kanna möguleika þess og áhrif á laun að í stað upptalningar á tilteknum prófgráðum komi launaauki í beinum tengslum við söfnun háskólaeininga umfram 90 eininga grunnnám með 15 eininga þrepum og/eða 15 eða 30 eininga lokaprófum. Í því sambandi verði höfð til hliðsjónar sams konar ákvæði í kjarasamningum LN við önnur háskólafélög.

c) Þar sem fjallað er um starfsdaga í inngangi kjarasamnings aðila verði bætt við eftirfarandi skýringu: „Vinnuframlag kennara á 5 starfsdögum innan 185 daga tímabilsins er í samræmi við kennslustundir og undirbúningstíma skv. vinnutímaramma gildandi vinnuskýrslu viðkomandi daga. Starfsdagar utan þessara 185 daga fela í sér 8 klst. vinnuframlag á dag.“

d) Á samningstímanum verði kannaður möguleiki þess að vinnuveitandi veiti kennurum tryggingarvernd gegn líkamstjóni sem kennari kann að verða fyrir af hálfu nemanda.

e) Ný grein 3.4.6 bætist við sem hljóðar svo: „Þeir kennarar sem gert er skylt að matast með nemendum samhliða gæslu og aðstoðarstörfum eru undanþegnir greiðsluskyldu fyrir þær máltíðir.“

#### 11.gr.

##### **Skýringar samningsákvæða**

Á samningstímanum vinni aðilar sameiginlega að gerð skýringahandbókar á tölvutæku formi til að auðvelda framkvæmd kjarasamningsins. Jafnframt verði útbúin ýmis skjalaform sem nýtist við framkvæmd samningsins. Gögn þessi verði öllum aðgengileg á vefsvæðum aðila.

#### 12.gr.

##### **Þróunarverkefni um tímabundin viðbótarlaun**

Tekið verður upp þróunarverkefni um tímabundin viðbótarlaun skv. fylgiskjali V.

#### 13.gr.

##### **Breytingar og leiðbeiningar um framkvæmd greinar 2.1.2 og bókar 5**

###### **a) Vinnutíma breytt með samningi**

Grein 2.1.2 hljóði svo:

„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 frjálrsræði um hvenær vinnuskylda er gegnt. Leita skal samþykkis samningsaðila þegar heimilda þessara er neytt.“

###### **b) Bókun 5 um tilraunaverkefni**

Bókun 5 hljóði svo:

„Samningsaðilar eru sammála um að skapa tækifæri á samningstímabilinu fyrir grunnskóla að taka upp í tilraunaskyni til eins skólaárs í senn, hliðstæð vinnutímaákvæði og gilda hjá öðrum háskólamenntuðum starfsmönnum þ.e. á tímabilinu kl. 8:00 til 17:00 og innan þeirra tímamarka sé öll vinnuskylda kennara (kennsla, undirbúningstími, verkstjórnartími og tími vegna símenntunar).

##### **Skýringarkassi við bókun 5**

**Markmið bókar 5 er að gefa kennurum og skólastjórum, fyrir hönd viðkomandi sveitarfélags, tækifæri til að gera samkomulag um breytingar á vinnutímaákvæðum þannig að þau verði hliðstæð og hjá öðrum háskólamenntuðum starfsmönnum. Slíkt samkomulag á að miða að því að auka sveigjanleika í skólastarfi og auka samvinnu og teymisvinnu.**

Nái kennarar og skólastjóri samkomulagi um breytingar á vinnutímafyrikomulagi, þannig að öll vinnuskylda kennara fari fram á tímabilinu kl. 8:00 til kl. 17:00, skal það tryggt að þau kjör sem kennarar fá fyrir breytt skipulag verði aldrei lakari en ella hefði verið við óbreytt vinnutímaskipulag. Samkomulag af þessu tagi á að gefa möguleika á hærri launum. Samkomulagið skal vera skriflegt, undirritað af skólastjóra og þeim kennurum sem það nær til og skal trúnaðarmaður KÍ í viðkomandi skóla vera hafður með í ráðum við gerð þess.

Samkomulagið getur falið í sér að skólastjóra sé heimilt að breyta vinnutilhögun í samráði við kennara eftir því sem starf skólans kallar á hverju sinni. Ákvæði kjarasamnings FG og LN um kennsluskyldu skulu höfð í heiðri. Ekki er gert ráð fyrir að

breytt vinnutímaskipulag hafi að öðru jöfnu í för með sér aukið álag á kennara eða minni sveigjanleika og að þeir geti sinnt allri vinnuskyldu sinni á dagvinnutíma.

Skólastjóri skal senda undirritað samkomulag til FG og LN til kynningar fyrir upphaf skólaárs. FG og LN skulu ávallt eiga aðgang að og geta fengið tæmandi upplýsingar um framkvæmd samkomulagsins. Hafi kennari sem hefur undirritað samkomulagið athugasemdir við framkvæmd þess þannig að hann telji brotið á réttindum sínum með einhverjum hætti eða að hann fái lakari laun en ella hefði verið, getur hann vísað máli sínu til samstarfsnefndar FG og LN sem leiðir málið til lykta.

#### **14.gr.**

##### **Markmið C og sameiginleg sýn**

Í samræmi við markmið C verður á samningstímanum unnið áfram að sameiginlegri sýn aðila í skólamálu og frekari greiningu á kjarasamningi aðila, sbr. samkomulag frá mars 2007. Jafnframt verði undirbúnað eftir atvikum breytingar á kjarasamningi til að styðja við framgang sameiginlegrar skólafestu. Samningsaðilar skipi eigi síðar en í ágúst 2008 fulltrúa í starfshóp, skv. nánar samkomulagi, til að vinna að þessu verki, ásamt fulltrúum SÍ.

#### **15.gr.**

##### **Undirbúningur vegna næsta kjarasamnings**

Samstarfsnefnd aðila skv. gr. 11.1 skal yfirfara kjarasamning aðila m.t.t. þeirra breytinga sem samningur þessi felur í sér og leggja fram heildstæðan samning eigi síðar en í janúar 2009. Nefndinni er heimilt að fella út eldri bókanir og önnur þau atriði úr fyrirbyggjandi samningum sem eru óþörf eða fallin eru úr gildi, s.s. vegna tímaviðmiðunar. Sá samningsgrunnur sem til verður í þessari vinnu myndar grunn að heildstæðum sjálfstæðum kjarasamningi milli KÍ vegna FG og LN sem undirritaður verður vegna næsta samningstímabils með þeim breytingum sem þá verður samið um.

#### **16.gr.**

##### **Gildistími og gildissvið**

Samningur þessi gildir frá 1. júní 2008 til 31. maí 2009 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar. Núverandi gr. 16.1 fellur jafnframt úr gildi.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til afgreiðslu eigi síðar en 21. maí 2008.

Reykjavík, 28. apríl 2008

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

F.h. Kennarasambands Íslands  
v/ Félags grunnskólakennara  
með fyrirvara um samþykki  
hlutaðeigandi félagsmanna

## Fylgiskjal I

Launatafla frá 1. ágúst 2008	Yngri en		
	35 ára	Frá 35 ára	Frá 40 ára
Launaflokkur	1. prep	2. prep	3. prep
224	206.268	214.881	223.925
225	211.436	220.308	229.623
226	216.759	225.897	235.492
227	222.242	231.654	241.537
228	227.889	237.583	247.763
229	233.706	243.691	254.176
230	239.697	249.982	260.781
231	245.868	256.461	267.584
232	252.224	263.135	274.592
233	258.771	270.009	281.809
234	265.514	277.089	289.244
235	272.459	284.382	296.901
236	279.613	291.893	304.788
237	286.981	299.630	312.912
238	294.571	307.599	321.279
239	302.388	315.807	329.897
240	310.439	324.261	338.774
241	318.733	332.969	347.918
242	327.275	341.938	357.335
243	336.073	351.176	367.035
244	345.135	360.692	377.026
245	354.469	370.492	387.317
246	364.083	380.587	397.917
247	373.986	390.985	408.834
248	384.185	401.694	420.079
249	394.691	412.725	431.661
250	405.511	424.087	443.591



## Fylgiskjal II

<b>Launatafla</b>	<b>Yngri en</b>		
<b>frá 1. janúar 2009</b>	<b>35 ára</b>	<b>Frá 35 ára</b>	<b>Frá 40 ára</b>
Launaflokkur	1. þrep	2. þrep	3. þrep
224	211.425	220.253	229.523
225	216.722	225.815	235.364
226	222.178	231.544	241.379
227	227.798	237.445	247.575
228	233.586	243.523	253.957
229	239.548	249.783	260.530
230	245.689	256.231	267.300
231	252.014	262.873	274.274
232	258.529	269.713	281.457
233	265.240	276.759	288.855
234	272.151	284.017	296.475
235	279.271	291.492	304.324
236	286.603	299.191	312.408
237	294.156	307.121	320.735
238	301.935	315.289	329.311
239	309.947	323.702	338.145
240	318.200	332.368	347.244
241	326.701	341.293	356.616
242	335.456	350.487	366.269
243	344.475	359.956	376.211
244	353.763	369.709	386.452
245	363.331	379.755	397.000
246	373.185	390.102	407.865
247	383.335	400.759	419.055
248	393.790	411.737	430.581
249	404.558	423.043	442.453
250	415.649	434.689	454.681

## **Fylgiskjal III**

### **Viðmiðunarlýsing á starfi verkefnastjóra:**

#### **STARFSHEITID VERKEFNASTJÓRI**

##### **NÆSTI YFIRMAÐUR**

Skólastjóri, staðgengill skólastjóra eða annar aðili sem skólastóri ákveður.

##### **STARFSSVIÐ**

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

##### **MEÐAL VERKEFNA SEM FALLA UNDIR STARFSHEITID:**

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

##### **ANNAD:**

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

## Fylgiskjal IV

### 1 Réttindi og skyldur starfsmanna

---

#### 1.1 Um auglýsingu starfa

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

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

Í starfsauglýsingu skal að lágmarki tilgreina:

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

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

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

#### 1.2 Ráðning starfsmanna

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

Kennarar og skólastjórnendur skulu almennt ráðnir til starfa ótímabundið með gagnkvæmum uppsagnarfresti. Reynslutími er fjórir mánuðir. Heimilt er þó í undantekningartilvikum að semja í ráðningarsamningi um allt að 5 mánaða reynslutíma. Við sérstakar aðstæður er heimilt að ráða starfsmann til starfa tímabundið og er unnt að taka fram í ráðningarsamningi að segja megi slíkum samningi upp af hálfu annars hvors aðilans áður en ráðning fellur sjálfkrafa úr gildi við lok samningstíma. Tímabundin ráðning skal þó aldrei vara samfelld lengur en í 2 ár nema verklok séu fyrirfram ákveðin.

*Til þess að verða ráðinn kennari eða skólastjórnandi við grunnskóla skal umsækjandi hafa öðlast leyfi menntamálaráðherra til að nota starfsheitið grunnskólakennari. Í*

*undantekningartilvikum er þó heimilt að ráða tímabundið til kennslustarfa, að hámarki til eins árs í senn, umsækjanda sem ekki hefur leyfisbréf til kennsluréttinda. Sækja þarf um heimild fyrir slíkri ráðningu til undanþágunefndar grunnskóla. Sjá nánar lög um lögverndun á starfsheiti og starfsréttindum grunnskólakennara, framhaldsskólakennara og skólastjóra nr. 86/1998 eða laga sem koma í stað þeirra.*

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

### 1.3 Ráðningarsamningar

Skriflegur ráðningarsamningur skal gerður við starfsmann við upphaf ráðningar.

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

### 1.4 Fyrirframgreidd laun

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

Þeir starfsmenn sem eru á fyrirfram greiddum launum við gildistöku kaflans [ \_\_\_\_2008] eiga rétt á að halda því fyrirkomulagi. Ef þeir skipta um starf halda þeir framangreindum rétti ef ráðningin í nýja starfið er samkvæmt samningi þessum og mánuður eða skemmri tími er milli starfsloka og upphafs ráðningar.

### 1.5 Vinnutími

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

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

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

*Fyrirkomulag vinnutíma kennara og skólastjórnenda grunnskóla er dagvinna. Skipulag vinnutíma kennara ræðst af sérstökum vinnuskýrslum sem gerðar eru fyrir upphaf hvers skólaárs, sbr. gr. 2.1.6.5.*

### 1.6 Breytingar á störfum

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

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

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

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

## 1.7 Önnur störf starfsmanna

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

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

## 1.8 Áminning

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

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

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

Ekki er skylt að veita starfsmanni áminningu og kost á að tjá sig um ástæður uppsagnar áður en hún tekur gildi, ef tilefni uppsagnar er ekki rakið til starfsmannsins sjálfs, s.s. vegna hagræðingar í rekstri stofnunar eða fyrirtækis. Ekki er þó skylt að veita áminningu ef uppsögn (frávikningu) má rekja til ástæðna sem raktar eru í 5. –7. mgr. gr. 1.9.

## 1.9 Uppsögn og frávikning

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

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

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

Ef fyrirhugað er að segja starfsmanni upp störfum vegna ávirðinga þá þarf uppsögnin að grundvallast á skriflegri áminningu samkvæmt gr. 1.8.

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

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

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

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

## **1.10 Starfslok vegna aldurs**

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

## **1.11 Skyldur starfsmanna**

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

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

## **Vinnuskylda**

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

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

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

### **Þagnarskylda**

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

### **Gjafir**

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

### ***Vanhæfi***

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

## **1.12 Biðlaun**

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

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

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

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

Starfsaldur hans áður og eftir skal þá saman lagður og veitir þá sömu réttindi sem óslitin þjónusta.

Nú tekur maður, er launagreiðslna nýtur skv. 1. mgr., við starfi í þjónustu sveitarfélaga áður en liðinn er sex eða tólf mánaða tíminn og skulu þá launagreiðslur samkvæmt þessari grein falla niður ef laun þau er nýja starfinu fylgja eru jöfn eða hærri en þau er

hann naut í fyrri stöðunni. Ef launin í nýju stöðunni eru lægri skal greiða starfsmanni launamismuninn til loka sex eða tólf mánaða tímabilsins.“

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

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

### **1.13 Starfslok starfsmanna með skipunarbréf**

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

Starfsmaður getur tilkynnt um starfslok sín með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót. Um starfslok vegna aldurs gildir gr. 1.10. Um starfslok vegna niðurlagningar gildir gr. 1.12.

Um lausn starfsmanns frá starfi eða eftir atvikum frávikningu vegna ávirðinga gilda sömu reglur og kveðið er á um í gr. 1.9 um uppsögn og frávikningu.

---

#### **Bókun um birtingu auglýsinga**

Á samningstímanum munu aðilar skoða og eftir atvikum setja á laggirnar sérstakt/sérstök vefsvæði fyrir auglýsingar á lausum störfum kennara og skólastjórnenda grunnskóla.

#### **Bókun um gerð samkomulags um skriflega ráðningarsamninga**

Á samningstímanum stefna aðilar að gerð samkomulags um form ráðningarsamninga og skyldu til að upplýsa starfsmenn um ráðningarkjör.

#### **Bókun um gerð leiðbeininga um áminningar, uppsagnir og frávikningar**

Á samningstímanum stefna aðilar að gerð sameiginlegra leiðbeininga um framkvæmd gr. 1.8 um áminningu og gr. 1.9 um uppsögn og frávikningu.

---

## **12. kafli í kjarasamningi LN og KÍ v/grunnskóla**

### **12.1.3 Lífeyrissjóður**

Starfsmenn sem heyra undir samning þennan skulu eiga aðild að Lífeyrissjóði starfsmanna ríkisins. Um iðgjald starfsmanns, móttframlag launagreiðanda og annað fer eftir þeim lögum sem um sjóðinn gilda.



Nýti starfsmaður lögbundinn rétt sinn til séreignarsparnaðar, greiðir sveitarfélag mótframlag til jafns á móti séreignarlífeyrissparnaði starfsmanns, allt að 2% frá og með 1. janúar 2005<sup>1</sup>.

*Ofangreind málsgrein um aðild að Lífeyrissjóði starfsmanna ríkisins á ekki við um stundakennara á stundakaupi og starfsmenn á tímakaupi.*

---

<sup>1</sup> Þessi málsgrein er eina málsgreinin í gr. 12.1.3 í dag.

## Fylgiskjal V

### Tímabundin viðbótarlaun - þróunarverkefni

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

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

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

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

### TV-einingar vegna verkefna og hæfni

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

### TV- einingar vegna markaðs- og samkeppnisaðstæðna

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

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

### **Almennt**

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

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

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

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

Komi í ljós að þættir sem umbunað er fyrir með TV-einingum séu orðnir viðvarandi hluti viðkomandi starfs skal endurmat á grunnröðun starfsins fara fram og skal ágreiningi sem upp kann að koma í því sambandi vísað til samstarfsnefndar.

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

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

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

**Þróunarverkefni**

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