

**KJARASAMNINGUR**  
**LAUNANEFNDAR SVEITARFÉLAGA**  
**OG**  
**KENNARASAMBANDS ÍSLANDS**  
**VEGNA FÉLAGS GRUNNSKÓLAKENNARA**  
**GILDISTÍMI**

**1. júní 2008 til og með 31. maí 2009**

*Útgáfa þessi byggist á kjarasamningi KÍ og LN sem undirritaður var 28. apríl 2008 og er framlenging á eldri kjarasamningi með nokkrum breytingum. Í þessari útgáfu hafa bókanir og ákvæði sem eiga ekki lengur við verið tekin út. Frumtexti kjarasamnings gildir ávallt ef eitthvað orkar tvímælis.*

*Númer á samningsákvæðum og millitilvísanir í þessari útgáfu þurfa ekki alltaf að vera eins og í undirrituðum kjarasamningum.*

*Samningur þessi er gefinn út í apríl 2009 og eru allar launatöflur og önnur atriði þessarar útgáfu miðað við þá dagsetningu.*

# EFNISYFIRLIT

INNGANGUR.....	7
<b>1 KAUP .....</b>	<b>8</b>
1.1 MÁNAÐARLAUN .....	8
1.1.1 FÖST MÁNAÐARLAUN .....	8
1.1.2 LAUNAFLOKKUM FJÓLGÆÐ.....	9
1.1.3 DAGKAUP.....	9
1.1.4 MÁNAÐARLAUN Í HLOTASTARFI .....	9
1.1.5 HÆKKUN LAUNA Á SAMNINGSTÍMA .....	9
1.2 LAUNABREP.....	9
1.2.1 RÖÐUN Í LAUNABREP.....	9
1.3 STARFSHEITI OG RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA .....	10
1.3.1 RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA .....	10
1.3.2 VIÐBÓTARLAUN VEGNA ÁLAGS EÐA VERKEFNA UTAN 9,14 .....	11
1.3.3 VIÐBÓTARFLOKKAR VEGNA PRÓFA OG LEYFISBRÉFA.....	11
1.3.4 STAÐGENGILSLAUN.....	12
1.3.5 VIÐBÓTARLAUNAFLOKKAR VEGNA KENNSLUFERILS EÐA LÍFALDURS .....	12
1.3.6 NÁMSKEIÐ, SEM SKIPULÖGÐ ERU AF FRÆDSLUFIRVÖLDUM .....	12
1.3.7 KENNAÐRÓF JAFNGILD TIL LAUNA .....	13
1.4 TÍMAKAUP Í DAGVINNU.....	13
1.4.1 TÍMAKAUP Í DAGVINNU, ÚTREIKNINGUR.....	13
1.4.2 TÍMAKAUP Í DAGVINNU, HVERJUM MÁ GREIÐA .....	13
1.5 TÍMAKAUP Í YFIRVINNU .....	13
1.5.1 YFIRVINNUKAUP, ÚTREIKNINGUR .....	13
1.5.2 STÓRHÁTÍÐARKAUP, ÚTREIKNINGUR .....	13
1.5.3 YFIRVINNA FJARRI FÖSTUM VINNUSTAÐ .....	13
1.5.4 KENNSLUFIRVINNA .....	13
1.5.5 YFIRVINNA, ÖNNUR EN KENNSLA .....	13
1.6 ÁLAGSGREIÐSLUR, VAKTAÁLAG .....	14
1.6.1 VAKTAÁLAG .....	14
1.6.2 TÍMAKAUP Á ÚTKALLSVAKT (GÆSLUVAKT) ER VAKTAÁLAG SKV. 1.6.1.....	14
1.7 Annaruppbót .....	14
<b>2 Vinnutími.....</b>	<b>15</b>
2.1 ALMENNT, ÁRLEGUR STARFSTÍMI SKÓLA, VINNUTÍMI KENNARA .....	15
2.1.1 40 STUNDA VINNUVIKA .....	15
2.1.2 VINNUTÍMA BREYTT MEÐ SAMNINGI .....	15
2.1.3 SAMFELLDUR VINNUTÍMI .....	15
2.1.4 FRÍDAGAR .....	15
2.1.4.1 ALMENNIR FRÍDAGAR ERU LAUGARDAGAR OG SUNNUDAGAR.....	15
2.1.4.2 SÉRSTAKIR FRÍDAGAR ERU: .....	15
2.1.4.3 STÓRHÁTÍÐARDAGAR ERU:.....	16
2.1.5 ÁRLEGUR STARFSTÍMI SKÓLA .....	16
2.1.5.1 SKÓLADAGAR NEMENDA .....	16
2.1.5.2 UNDIRBÚNINGSDAGAR .....	16
2.1.5.3 SVEIGJANLEGUR STARFSTÍMI .....	16
2.1.6 VINNUTÍMI KENNARA Í GRUNNSKÓLA .....	17
2.1.6.1 VÍKULEG VINNUSKYLDA .....	17
2.1.6.2 VINNUSKYLDA KENNARA .....	18
2.1.6.3 STARFSHETTIR.....	18
2.1.6.4 ENDURMENNTUN KENNARA .....	18
2.1.6.5 VIÐVERUTÍMI, ÁKVÖRÐUN UM DAGLEG MÖRK .....	19
2.1.6.6 VINNUSKYLDA VEGNA NÁMSKEIÐA.....	19
2.1.6.7 VINNUSKYLDA Á UNDIRBÚNINGSDÖGUM SKÓLA .....	19
2.1.6.8 STÖRF KENNARA Á SKÓLASAFNI.....	19
2.1.6.9 KENNSLA Á SJÚKRAHÚSUM .....	19
2.1.6.10 VINNUTÍMASKILGREIÐING NÁMSRÁÐGJAFNA .....	20
2.2 DAGVINNA .....	20
2.3 YFIRVINNA.....	20

2.3.1	YFIRVINNA, SKILGREINING .....	20
2.3.2	YFIRVINNA Á SÉRSTÖKUM FRÍDÖGUM.....	20
2.3.3	ÚTKÖLL .....	20
2.3.3.1	ÚTKÖLL, GREIÐSLUR .....	20
2.3.3.2	ÚTKALL UM NÆTUR OG Á HELGIDÖGUM.....	20
2.3.4	YFIRVINNA Í HLOTASTARFI / VIÐBÓT VIÐ HLOTASTARF.....	21
2.3.4.1	YFIRVINNA Í HLOTASTÖRFUM.....	21
2.3.4.2	YFIRVINNA Í HLOTASTÖRFUM, ÓREGLULEG.....	21
2.3.4.3	HLOTASTARF, GREIÐSLUR FYRIR REGLUBUNÐNA VINNU UMFRAM MÁNUÐ .....	21
2.3.5	YFIRVINNA, GJALDDAGI.....	21
2.3.6	YFIRVINNUSTUNDIR Á STUNDASKRÁ, SKILGREINING .....	21
2.3.7	FÖST YFIRVINNA, GREIÐSLA.....	21
2.3.8	MATARTÍMI SEM KENNT ER Í, GREIDD SEM YFIRVINNA.....	21
2.3.9	NEMENDAFERÐIR, GREIÐSLUR FYRIR UMSJÓN.....	22
2.3.10	GÆSLA NEMENDA.....	22
2.3.11	GÆSLA NEMENDA Í HEIMAVISTUM .....	22
2.3.12	KENNSLA VIÐ FLEIRI EN EINN SKÓLA.....	22
2.3.13	LEIÐSÖGUKENningarAR .....	22
2.4	HVÍLDARTÍMI.....	23
2.4.1.1	SAMFELLD HVÍLD .....	23
2.4.2	LENGING VINNULOTU.....	23
2.4.3	VIKULEGUR FRÍDAGUR.....	23
2.4.4	FRESTUN Á VIKULEGUM FRÍDEGI.....	23
2.4.5	HLÉ .....	23
2.4.6	GILDISSVIÐ .....	24
2.5	KENNSLA Í DAGVINNU.....	24
2.5.1	KENNSLA Í DAGVINNU.....	24
2.5.1.1	LÆKKUN HÁMARKSKENNSLU Í DAGVINNU .....	24
2.5.2	LÆKKUN HÁMARKSKENNSLU Í DAGVINNU VEGNA STARFS- EÐA LÍFALDURS.....	24
2.5.2.1	LÆKKUN HÁMARKSKENNSLU Í DAGVINNU VIÐ 55 OG 60 ÁRA ALDUR .....	24
2.5.3	EINING Í KENNSLU, SKILGREINING.....	25
2.5.4	KENNSLUSTUND.....	25
2.6.1	VINNUSKÝRSLA .....	25
<b>3</b>	<b>MATAR- OG KAFFITÍMAR, FÆÐI OG MÖTUNEYTI .....</b>	<b>26</b>
3.1	MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI .....	26
3.1.1	MATARTÍMI, TÍMASETNING OG LENGD .....	26
3.1.2	MATARTÍMI LENGÐUR, STYTTUR EÐA FELLÐUR NIÐUR .....	26
3.1.3	MATARTÍMA BREYTT, ÁHRIF Á DAGVINNUTÍMABIL.....	26
3.1.4	KAFFITÍMAR, LENGÐ ÞEIRRA .....	26
3.1.5	KAFFITÍMI LENGÐUR, STYTTUR EÐA FELLÐUR NIÐUR.....	26
3.1.6	KAFFITÍMAR KENNARA, LENGÐ OG TÍMASETNING .....	26
3.2	MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU.....	26
3.2.1	MATARTÍMI Í YFIRVINNU.....	26
3.2.2	KAFFITÍMI Í YFIRVINNU .....	26
3.3	VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM. ....	26
3.3.1	MATARTÍMI SKERTUR, GREIDD YFIRVINNA .....	26
3.3.2	MATAR- OG KAFFITÍMAR SEM UNNIR ERU Á YFIRVINNUTÍMA.....	27
3.4	MÖTUNEYTI OG FÆÐISPENINGAR .....	27
3.4.1	MATUR Á VINNUSTAÐ .....	27
3.4.2	MATUR FÆST EKKI Á VINNUSTAÐ.....	27
3.4.3	MATUR KEYPTUR AF ÖÐRUM.....	27
3.4.4	FÆÐISPENINGAR GREIDDIR, SKILGREINING .....	27
3.4.5	REKSTUR MÖTUNEYTI .....	28
3.4.6	UNDANÞÁGA FRÁ GREIÐSLUSKYLDU.....	28
	ÞEIR KENningarAR SEM GERT ER SKYLT AÐ MATAST MEÐ NEMENDUM SAMHLIÐA GÆSLU OG AÐSTOÐARSTÖRFUM ERU UNÐANÞEGNIR GREIÐSLUSKYLDU FYRIR ÞÆR MÁLTÍÐIR.....	28

<b>4</b>	<b>ORLOF</b>	<b>28</b>
4.1	LENGÐ ORLOFS	28
4.1.1	LÁGMARKSORLOF	28
4.1.2	LENGING ORLOFS	28
4.2	ORLOFSFÉ	28
4.2.1	ORLOFSLAUN	28
4.3	ORLOFSÁRIÐ	28
4.4	SUMARORLOFSTÍMABIL	28
4.4.1	TÍMABIL SUMARORLOFS	28
4.4.2	RÉTTUR TIL SUMARORLOFS	28
4.4.3	LENGING UTAN SUMARORLOFSTÍMA	29
4.5	ÁKVÖRÐUN ORLOFS	29
4.6	VEIKINDI Í ORLOFI	29
4.6.1	VEIKINDI EKKI HLUTI ORLOFS	29
4.6.2	VEIKINDI KENNARA UTAN STARFSTÍMA SKÓLA	29
4.7	FRESTUN ORLOFS	29
4.7.1	STARFSMAÐUR FRESTAR ORLOFI	29
4.7.2	ORLOFI FRESTAÐ AÐ BEIÐNI YFIRMANS	29
4.8	ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR	29
4.9	ORLOFSSJÓÐUR	29
<b>5</b>	<b>FERÐIR OG GISTING</b>	<b>30</b>
5.1	FERÐAKOSTNAÐUR SAMKVÆMT REIKNINGI	30
5.1.1	FERÐAKOSTNAÐUR VEGNA FERÐA INNANLANDS	30
5.1.2	FERÐAKOSTNAÐUR, ÁÆTLAÐUR OG GREIDDUR FYRIRFRAM	30
5.1.3	FERÐAKOSTNAÐUR, UPPGJÖR	30
5.2	DAGPENINGAR INNANLANDS	30
5.2.1	GISTI- OG FÆÐISKOSTNAÐUR, DAGPENINGAR	30
5.3	GREIÐSLUHÁTTUR	30
5.4	AKSTUR TIL OG FRÁ VINNU	30
5.5	FARGJÖLD ERLENDIS	30
5.6	DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS	30
5.6.1	FERÐAKOSTNAÐUR ERLENDIS, DAGPENINGAR	30
5.6.2	DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS, HVAD GREIÐA Á	31
5.7	DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O.FL.	31
5.8	KOSTNAÐUR VIÐ NÁMSKEIÐ	31
5.9	KOSTNAÐUR VEGNA VINNUSKYLDU Í TVEIMUR SKÓLUM	31
<b>6</b>	<b>AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR</b>	<b>32</b>
6.1	RÉTTUR STARFSMANNA	32
6.2	UM VINNUSTAÐI	32
6.3	LYF OG SJÚKRAGÖGN	32
6.4	ÖRYGGISEFTIRLIT	32
6.4.1	ÖRYGGISBÚNAÐUR	32
6.4.2	ÖRYGGISTRÚNAÐARMENN	32
6.5	SLYSAHÆTTA	32
<b>7</b>	<b>TRYGGINGAR</b>	<b>33</b>
7.1	SLYSATRYGGINGAR	33
7.1.1	SÓLARHRINGSTRYGGING	33
7.1.2	DÁNARSLYSABÆTUR	33
7.1.3	TRYGGINGARFJÁRHÆÐIR VEGNA VARANLEGRAR ÖRORKU ERU:	34
7.1.4	VÍSITÖLUBINDING	34
7.1.5	BÆTUR Á MÓTI SKAÐABÓTUM	34
7.2	FARANGURSTRYGGING	34
7.3	PERSÓNULEGIR MUNIR	34
7.4	SLYS Á VINNUSTAÐ	34

<b>8</b>	<b>VERKFÆRI OG VINNUFÖT .....</b>	<b>35</b>
8.1	VERKFÆRI.....	35
8.2	HLÍÐARFÖT .....	35
8.2.1	LÖGÐ TIL HLÍÐARFÖT .....	35
8.2.2	HREINSUN Á FATNAÐI .....	35
<b>9</b>	<b>AFLEYSINGAR.....</b>	<b>35</b>
9.1	STAÐGENGLAR .....	35
9.2	LAUNAD STAÐGENGILSSTARF .....	35
9.2.1	LAUN EFTIR FLOKKI YFIRMANNS .....	35
9.2.2	GREIÐSLA VEGNA SKAMMTÍMAFORFALLA SKÓLASTJÓRA .....	35
9.3	AÐRIR STAÐGENGLAR .....	35
<b>10</b>	<b>ENDURMENNTUN, EFTIRMENNTUN .....</b>	<b>36</b>
10.1	FRAMHALDSNÁM .....	36
10.2	LAUNALAUST LEYFI .....	36
10.3	VERKEFNA- OG NÁMSSTYRKJASJÓÐUR FG OG SÍ.....	36
10.3.1	VERKEFNA- OG NÁMSSTYRKJASJÓÐUR FG OG SÍ .....	36
<b>11</b>	<b>SAMSTARFSNEFND .....</b>	<b>37</b>
11.1	SAMSTARFSNEFND .....	37
<b>12</b>	<b>LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD, IÐGJALDAGREIÐSLUR .....</b>	<b>37</b>
12.1	LAUNASEÐILL OG FÉLAGSGJÖLD .....	37
12.1.1	LAUNASEÐILL .....	37
12.1.2	FÉLAGSGJÖLD .....	37
12.1.3	LÍFEYRISSJÓÐUR.....	37
<b>13</b>	<b>RÉTTINDI Í FÆÐINGARORLOFI OG VEIKINDUM .....</b>	<b>38</b>
13.1	UM TILHÖGUN FÆÐINGARORLOFS .....	38
13.1.1	GILDISSVIÐ.....	38
13.1.2	RÉTTARSTAÐA STARFSMANNA Í FÆÐINGARORLOFI .....	38
13.2	RÉTTUR STARFSMANNS VEGNA VEIKINDA OG SLYSA.....	38
13.2.1	TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR .....	38
13.2.2	RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA .....	39
13.2.3	STARFSHÆFNISVOTTORÐ.....	41
13.2.4	LAUSN FRÁ STÖRFUM VEGNA ENDURTEKINNAR EÐA LANGVARANDI ÓVINNUFÆRNI VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA.....	41
13.2.5	LAUSNARLAUN OG LAUN TIL MAKA LÁTINS STARFSMANNS .....	41
13.2.6	SKRÁNING VEIKINDADAGA.....	41
13.2.7	VEIKINDI OG SLYSAFORFÖLL Í FÆÐINGARORLOFI.....	41
13.2.8	VEIKINDI BARNNA YNGRI EN 13 ÁRA .....	41
13.2.9	SAMRÁÐSNEFND.....	42
13.2.10	ÁKVÆÐI TIL BRÁÐABIRGÐA.....	42
13.3	UM FJÖLSKYLDU- OG STYRKTARSJÓÐ .....	42
13.3.1	HLUTVERK FJÖLSKYLDU- OG STYRKTARSJÓÐS .....	42
13.3.2	AÐILD AÐ FJÖLSKYLDU- OG STYRKTARSJÓÐI .....	42
13.3.3	STJÓRN FJÖLSKYLDU- OG STYRKTARSJÓÐS .....	42
13.3.4	IÐGJALDAGREIÐSLUR LAUNAGREIÐANDA Í FJÖLSKYLDU- OG STYRKTARSJÓÐ .....	42
13.4	GILDISTÖKUÁKVÆÐI .....	43
13.4.1	BROTTFALL FYRRI REGLNA .....	43
13.5	ENDURSKOÐUNARÁKVÆÐI.....	43
13.6	GILDISTAKA .....	43
<b>14</b>	<b>RÉTTINDI OG SKYLDUR STARFSMANNA OG LÍFEYRISSJÓÐSAÐILD .....</b>	<b>44</b>
	NÝR KAFLI Í KJARASAMNINGNUM.....	44
14.1	UM AUGLÝSINGU STARFA .....	44
14.2	RÁÐNING STARFSMANNA .....	44
14.3	RÁÐNINGARSAMNINGAR .....	45
14.4	FYRIRFRAMGREIDD LAUN .....	45

14.5	VINNUTÍMI.....	45
14.6	BREYTINGAR Á STÖRFUM.....	46
14.7	ÖNNUR STÖRF STARFSMANNA.....	46
14.8	ÁMINNING.....	46
14.9	UPPSÖGN OG FRÁVIKNING.....	47
14.10	STARFSLOK VEGNA ALDURS.....	48
14.11	SKYLDUR STARFSMANNA.....	48
14.12	BÍÐLAUN.....	49
14.13	STARFSLOK STARFSMANNA MEÐ SKIPUNARBRÉF.....	49
<b>15</b>	<b>GILDISTÍMI OG UPPSAGNARÁKVÆÐI .....</b>	<b>50</b>
15.1	GILDISTÍMI.....	50
<b>16</b>	<b>BÓKANIR OG VIÐAUKAR.....</b>	<b>51</b>
	<b>BÓKANIR MEÐ SAMNINGI AÐILA 2008.....</b>	<b>51</b>
<b>17</b>	<b>LAUNATAFLA MEÐ YFIRVINNUTAXTA:.....</b>	<b>59</b>

Kjarasamningur aðila, dagsettur 9. janúar 2001 með viðbótum frá 17. nóvember 2004 framlengist með þeim breytingum sem samningsaðilar undirrituðu 28. apríl 2008.

## Inngangur

Kjarasamningur LN og KÍ vegna grunnskólans sem gildi frá 1. janúar 2001 til og með 31. mars 2004 hafði í för með sér umtalsverðar breytingar á ýmsum sviðum. Markmiðið var að bæta skólastarfið jafnframt því að auka svigrúm til kjarabreytinga með það fyrir augum að gera grunnskólann samkeppnisfæran og gera kennarastarfið eftirsóknarvert.

Með þeim samningi sem nú tekur við af honum eru gerðar ákveðnar breytingar sem þó ættu ekki að hafa umtalsverð áhrif á innra starf skólanna. Skilið er á milli kjarasamninga LN við FG annarsvegar og SÍ hinsvegar og er í þessari útgáfu einungis að finna ákvæði er varða FG. Inn í kjarasamning eru einnig sett ákvæði sem áður hafa verið í lögum um réttindi og skyldur og gert er ráð fyrir að löggjafavaldið felli þá löggjöf úr gildi að mestu.

Áfram er gert ráð fyrir að skóladagar verði 180, starfsdagar kennara verði 5 á starfstíma nemenda og 8 utan þeirra. 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. Þá er áfram gert ráð fyrir að heimilt verði að taka upp vetrarleyfi nemenda og sveigjanlegt upphaf og lok skólastarfs með samþykki fræðsluyfirvalda hlutaðeigandi sveitarfélags en skólastarf skal þó ekki hefjast fyrr en 15. ágúst og ljúka eigi síðar en 15. júní.

Kennari í fullu starfi kennir 26 kennslustundir á viku. Kennari getur valið að halda áfram óbreyttri kennsluviðmiðun, 28 kennslustundir á viku, og skal þá það sem umfram er 26 kennslustundirnar greitt sem yfirvinna. Kennari þarf að tilkynna skólastjóra í síðasta lagi 1. apríl ár hvert um ákvörðun sína varðandi það vegna komandi skólaárs. Fyrir hverja kennslustund sem kennsluskyldan lækkar verður tími til undirbúnings aukinn um 40 mínútur á viku þannig að frá og með 1. ágúst 2007 verður hann 10,67 klukkustundir fyrir 26 kennslustundir. Fyrir hverja kennslustund umfram kennsluskyldu verður áfram greidd ein klukkustund í yfirvinnu.

Nýliði í fullu starfi hefur afslátt frá fullri kennslu sem nemur einni kennslustund á viku vegna aukins undirbúnings.

Kennari, sem náð hefur 55 ára aldri og hefur 10 ára kennsluferil að baki, kennir í fullu starfi 24 kennslustundir á viku, undirbúningstími er 10 klst. á viku, en viðverutími í skóla annar en kennsla undir verkstjórn skólastjóra er 11,14 klst. á viku. Kenni kennarinn meira en 24 kennslustundir á viku skal greiða það sem umfram er sem yfirvinnu en tími í skóla til annarra starfa en kennslu undir verkstjórn skólastjóra breytist ekki.

Kennari, sem náð hefur 60 ára aldri og hefur 10 ára kennsluferil að baki, kennir í fullu starfi 19 kennslustundir, undirbúningstími er 8,33 klst. og handleiðslutími er 2 klst. Kennsluyfirvinna greiðist fyrir kennslu umfram 19 kennslustundir á viku en bundin viðvera er 14,14 klukkustundir á viku til annarra starfa en kennslu undir verkstjórn skólastjóra þótt hann kenni umfram 19 kennslustundir.

Endurmenntun kennara skal vera í samræmi við endurmenntunaráætlun skóla og þær áherslur sem eru á hverjum tíma varðandi umbætur í skólastarfi. Skólar, sem nýta sér möguleika til sveigjanlegs upphafs og loka starfsárs, mega eftir því sem kostur er skipuleggja endurmenntun kennara á dagvinnutíma á starfstíma skóla.

## 1 Kaup

### 1.1 Mánaðarlaun

#### 1.1.1 Föst mánaðarlaun

Föst mánaðarlaun starfsmanns, sem gegnir fullu starfi, skulu greidd samkvæmt neðangreindri launatöflu. Launatafla þessi tók gildi 1. janúar 2009.

<b>Grunnskólakennarar</b>				
<b>Frá 1. janúar 2009</b>				
	Yngri en 35 ára	Frá 35 ára	Frá 40 ára	
	1	2	3	
	224	211.425	220.253	229.523
	225	216.722	225.815	235.364
Leiðbeinandi 1	226	222.178	231.544	241.379
	227	227.798	237.445	247.575
Leiðbeinandi 2	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
Grunnskólakennari/Danskennari	233	265.240	276.759	288.855
Umsjónarkennari 1	234	272.151	284.017	296.475
Umsjónarkennari 2/Sérkennari	235	279.271	291.492	304.324
Námsráðgjafi 1	236	286.603	299.191	312.408
	237	294.156	307.121	320.735
Námsráðgjafi 2/Verkefnastjóri 1	238	301.935	315.289	329.311
	239	309.947	323.702	338.145
	240	318.200	332.368	347.244
Verkefnastjóri 2	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



### 1.1.2 Launaflokkum fjölgað

Nú eru til þess gildar orsakir, að ekki næst eðlilegt innbyrðis samræmi við skipan starfa í launaflokka innan ramma framangreinds launastiga, og er þá heimilt að auka við hann launaflokkum, þannig að laun hinna nýju launaflokka séu 3% hærri en laun í sama þrepi næsta launaflokks á undan.

*Ath. Töflubreyting fylgdi samningi 2008 sem fellst í flatri krónutöluhækkun á alla launaflokka. Ef auka á við launtöflur launaflokkum, sem birtar eru í þessari útgáfu, þarf í grunninn að nota launatöflu frá 1. mars 2008, auka við hana samkvæmt ákvæði gr. 1.1.2 og bæta síðan við krónutöluhækkun að upphæð 34.000 kr. Eftir slíkar breytingar eru um það bil 2,7% milli flokka.*

### 1.1.3 Dagkaup

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

### 1.1.4 Mánaðarlaun í hlutastarfi

Kennari sem ráðinn er í 1/3 eða stærra stöðuhlutfall í þrjá mánuði eða lengur skal taka föst mánaðarlaun.

### 1.1.5 Hækkun launa á samningstíma

Hinn 1. janúar 2009 hækki launatafla um 2,5%.

## 1.2 Launaþrep

### 1.2.1 Röðun í launaþrep

Röðun í launaþrep 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

Launaþrep eru 3. Á milli launaþrepa er munurinn á bilinu 4,18%-4,6%. Áður var 5% munur milli launaþrepa sem raskaðist við krónutöluhækkun upp á kr. 34.000,- í kjarasamningi aðila 2008 (25.000 kr 1. júní og 9.000 kr, 1. ágúst 2008).

## 1.3 Starfsheiti og röðun í launaflokka

### 1.3.1 Röðun í launaflokka

Starfsheiti	Starfslýsing	Lfl.
Leiðbeinandi 1	Hefur öðlast heimild til að kenna nemendum skv. undanþágu.	226
Leiðbeinandi 2	Hefur öðlast heimild til að kenna nemendum skv. undanþágu og hefur leikskólakennarapróf, þroskaþjálfapróf eða annað formlegt próf sem nýtist í starfi.	228
Danskennari	Danskennari með viðurkenningu frá Dansráði Íslands vegna starfa sem danskennari.	233
Grunnskólakennari	Hefur réttindi og sinnir störfum grunnskólakennara í samræmi við lög, aðalnámskrá og skólanámskrá.	233
Umsjónarkennari 1	Uppfyllir skilyrði sem grunnskólakennari og hefur umsjón með 12-19 nemendum í bekk/námshópi. Hver nemandi hefur aðeins einn umsjónarkennara.	234
Umsjónarkennari 2	Uppfyllir skilyrði sem grunnskólakennari og hefur umsjón með 20 nemendum eða fleiri í bekk/námshópi. Hver nemandi hefur aðeins einn umsjónarkennara.	235
Sérkennari	Uppfyllir skilyrði sem grunnskólakennari og hefur á hendi sérkennslu skv. skilgreiningu 3. gr. reglugerðar nr. 389/1996 um sérkennslu sem nemur a.m.k. 50% af starfi.	235
Námsráðgjafi 1	Uppfyllir skilyrði sem námsráðgjafi/grunnskólakennari og er námsráðgjafi í 25-49% starfi.	236
Námsráðgjafi 2	Uppfyllir skilyrði sem námsráðgjafi/grunnskólakennari og er námsráðgjafi í hálfu starfi eða meira.	238
Verkefnastjóri 1	Uppfyllir skilyrði sem grunnskólakennari og er í 20% - 49% verkefnastjórn.	238
Verkefnastjóri 2	Uppfyllir skilyrði sem grunnskólakennari og er í 50% - 100% verkefnastjórn.	241

*Grunnröðun umsjónarkennara fer eftir fjölda nemenda í bekk. Miðað er við nemendafjölda 1. október ár hvert. Verði breyting á nemendafjölda sem leiði til breytinga á launaflokki kennara skal leiðréttá röðunina miðað við nemendafjölda 15. janúar til hækkunar eða lækkunar og gildir hin nýja röðun frá og með 1. febrúar.*

*Þrátt fyrir ákvæði í gr. 1.3.1 um röðun umsjónarkennara skal grunnskólakennari sem hefur umsjón með 9 nemendum í tveimur árgöngum eða 8 nemendum í þremur árgöngum einnig raðast sem umsjónarkennari 1. Með sama hætti skal grunnskólakennari sem er með umsjón með 18 nemendum í tveimur árgöngum raðast sem umsjónarkennari 2 (Samstarfsnefnd 21. apríl 2001).*

*Grunnskólakennarar sem kenna við nýbúadeildir og/eða á sjúkrastofnunum sem nemur a.m.k. 50% starfi taki laun sem sérkennarar enda sé um hliðstæðar skyldur að ræða og fjallað er um í 3. gr. reglugerðar nr. 389/1996 (Samstarfsnefnd 11. júlí 2001).*

*Kennarar við Brúarskóla, Öskjuhlíðarskóla og Safamýrarskóla raðist einum launaflokki ofar en fyrrgreind starfsheitaröðun segir til um. (Samstarfsnefnd 13. desember 2005)*

*Bókun 6 frá 2004: Við ráðstöfun á fjármunum sem ætlaðir eru til endurröðunar starfsheita hinn 1. ágúst 2005 skal námsráðgjöfum í 50% starfi eða meira sem slíkir raðað einum launaflokki ofar en ella. Skilgreinig á starfsheitinu námsráðgjafi 1 miðast við þann sem er í 25-49% starfshlutfalli sem námsráðgjafi en námsráðgjafi 2 í 50% eða meira. Raðast nú í launaflokk 238 eftir endurröðun.*

Bókun 12 (SÍ) frá 2001:

Snúi skólastjórnendur aftur til kennslustarfa verður eftirfarandi lagt til grundvallar:

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

### 1.3.2 Viðbótarlaun vegna álags eða verkefna utan 9,14

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. [\[Sjá einnig Bókun 6 frá 2004.\]](#)

### 1.3.3 Viðbótarflokkar vegna prófa og leyfisbréfa

Hafi leiðbeinandi, grunnskólakennari, umsjónarkennari, verkefnastjóri, sérkennari eða námsráðgjafi 15 eininga sérhæft viðbótarnám á háskólastigi eða 30 eininga framhaldsnám í fagi á háskólastigi eða leyfisbréf sem framhaldsskólakennari eða leikskólakennari hækkar röðun hans um einn launaflokk. Frá 1. janúar 2006 verður tekið tillit til viðbótarnáms í list- og verkgreinum sem jafna má til háskólaeininga þótt aflað sé í skólum sem ekki eru viðurkenndir á háskólastigi. Hér er vísað til náms í Myndlista- og handíðaskólanum, Leiklistarskóla Íslands, Tónlistarskóla FÍH og hliðstæðum skólum. Samstarfsnefnd skal setja reglur um framkvæmd þessa ákvæðis og meta einingagildi náms í hverju tilfelli.

Hafi leiðbeinandi, grunnskólakennari, umsjónarkennari, verkefnastjóri, sérkennari eða námsráðgjafi tvöfalt Bed/BA/BS próf eða MA/MS próf hækkar hann um 2 launaflokka.

Hafi leiðbeinandi, grunnskólakennari, umsjónarkennari, verkefnastjóri sérkennari eða námsráðgjafi doktorspróf hækkar hann um 3 launaflokka.

*Fyrsta málsgrein gefur samtals 1 fl. hvort sem uppfyllt er eitt eða öll tilefni málsgreinarinnar, önnur málsgrein 2 fl. og þriðja málsgrein 3 fl. Samtals getur gr. 1.3.3 gefið 6 fl.*

*Undir 15 eininga sérhæft viðbótarnám falla t.d. þeir sem lokið hafa 15 eininga stjórnunarnámi, námi í upplýsingatækni, námi í uppeldis og menntunarfræðum sem og aðrir sem lokið hafa 15 háskólaeininga námi sem lýkur með staðfestri viðurkenningu frá viðkomandi háskóla. 30 eininga framhaldsnámi er hins vegar hægt að safna saman með mörgum námsáföngum sem gefa háskólaeiningar (Samstarfsnefnd 21. apríl 2001).*

*Með tvöföldu kennaraprófi er átt við að viðkomandi hafi lokið tveimur prófum sem veita kennsluréttindi, eldra kennarapróf eða Bed próf og próf í kennslugrein. Leiðbeinandi með tvö háskólapróf fellur einnig hér undir (Samstarfsnefnd 17. apríl 2001).*

*Til að öðlast launaflokk skv. 1. málsgrein þarf viðkomandi að hafa lokið 15 eininga háskólanámi sem nýtist í starfi (þ.e. í námsgrein sem kennd er í grunnskóla), hafa leyfisbréf á framhaldsskólastigi eða hafa lokið 30 eininga háskólanámi.*

*Leiðbeinandi I, sem hefur lokið 15 eininga háskólanámi sem nýtist í starfi (þ.e. í námsgrein sem kennd er í grunnskóla) fær því einn launaflokk og verður í launaflokki 227.*

*Leiðbeinandi, sem lokið hefur 30 eininga háskólanámi, raðast sem leiðbeinandi II, þ.e. í launaflokk 228.*

*Leiðbeinandi í kennaranámi við Kennaraháskóla Íslands (Bed-námi) raðast í launaflokk 227 þegar hann hefur lokið 15 einingum en fer í launaflokk 229 þegar hann hefur lokið 30 einingum.*

*Leiðbeinandi með BA próf eða annað jafngilt (90 eininga háskólapróf) er leiðbeinandi II með 1 flokk til viðbótar vegna málsgreinar 1 (fer í lfl. 229).*

*Hafi grunnskólakennari fengið launaflokk vegna viðbótarnáms skv. fyrstu málsgrein fyrir nám sem er hluti af MA/MS prófi eða hluti af öðru Bed/BA/BS prófi fellur hann niður þegar viðkomandi fær 2 launaflokka vegna annarrar málsgreinar.*

*Hafi grunnskólakennari fengið viðbótarlaunaflokk vegna leyfisbréfa á báðum skólastigum heldur hann honum þegar hann fær launaflokka vegna annarrar málsgreinar. Sama gildir ef nám skv. fyrstu málsgrein er viðbótarnám umfram nám sem tilgreint er í annarri málsgrein og ekki hluti af því.*

*Kennarapróf (Bed-próf) ásamt íþróttakennaraprófi eða öðru prófi, sem veitir kennsluréttindi á grunnskólastigi, ásamt leyfisbréfi á báðum skólastigum gefur samtals 3 flokka.*

*Tveggja ára sérkennslunám við sérkennsluháskólann í Osló skal metið sem BA próf. (Samstarfsnefnd 1. október 2002)*

### **1.3.4 Staðgengilslaun**

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

### **1.3.5 Viðbótarlaunaflokkar vegna kennsluferils eða lífaldurs**

Vegna ákvæða um endur- og símenntun kennara hækkar röðun allra starfsheita vegna námskeiða/endurmenntunar sem hér segir: Um einn launaflokk eftir 5 ára kennsluferil, annan eftir 10 ára kennsluferil og þann þriðja eftir 15 ára kennsluferil.

Þrátt fyrir ofangreint skal miða launaflokkahækkunar vegna símenntunar hjá kennurum sem voru starfi 17. nóvember 2004 við eftirfarandi reglu: Einn launaflokkur við 35 ára aldur, annar við 40 ára aldur og þriðji við 45 ára aldur.

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

Breyting tekur gildi næstu mánaðarmót eftir að tilkynning berst launagreiðenda. Samtals gefur greinin þrjá launaflokka.

*Launahækkun vegna símenntunar skal miðast við upphaf næsta mánaðar eftir afmælisdag (sbr. 1.2.1) eða eftir að tilskildum kennsluferli er náð nema skólastjóri hafi tilkynnt launagreiðanda að viðkomandi hafi ekki uppfyllt skyldur sínar í samræmi við endurmenntunaráætlun. Kennari ber ábyrgð á að upplýsingar um kennsluferil berist skóla.*

### **1.3.6 Námskeið, sem skipulögð eru af fræðslufirvöldum**

Námskeið, sem skipulögð eru af fræðslufirvöldum sveitarfélaga, skulu að öðru jöfnu ekki haldin í júlímánuði.

### **1.3.7 Kennarapróf jafngild til launa**

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

## **1.4 Tímakaup í dagvinnu**

### **1.4.1 Tímakaup í dagvinnu, útreikningur**

Tímakaup í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarkaupi miðað við 1. launaprep. Viðmiðun við launaprep vegna tímakaupsútreiknings eftirlaunabega er við 3. prep skv. gr. 1.4.2.

### **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.

## **1.5 Tímakaup í yfirvinnu**

### **1.5.1 Yfirvinnukaup, útreikningur**

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

### **1.5.2 Stórhátíðarkaup, útreikningur**

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

### **1.5.3 Yfirvinna fjarri föstum vinnustað**

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

### **1.5.4 Kennsluyfirvinna**

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

### **1.5.5 Yfirvinna, önnur en kennsla**

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

## **1.6 Álagsgreiðslur, vaktaálag**

### **1.6.1 Vaktaálag**

Vaktaálag fyrir hverja klukkustund skal vera 33,33% af tímakaupi í dagvinnu sbr. 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.2.1.4.3. Brot úr klukkustund greiðist hlutfallslega.

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

## **1.7 Annaruppbót**

Kennari í fullu starfi skal fá greidda annaruppbót (persónuuppbót) í lok hvernar annar þ.e. 63.000 kr. 1. desember 2008 og 65.000 kr. þann 1. júní 2009. Með fullu starfi er átt við 100% starf tímabilið 1. janúar til 31. desember. Hafi starfsmaður gegnt hlutastarfi, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall og/eða starfstíma.

## 2 Vinnutími

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

#### 2.1.1 40 stunda vinnuvika

Vinnuvika starfsmanns í fullu starfi skal vera 40 stundir, nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. Heimilt er að semja við stéttarfélögin um tilflutning vinnuskyldu milli vikna eða árstíða.

#### 2.1.2 Vinnutíma breytt með samningi

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

#### 2.1.3 Samfelldur vinnutími

Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur.

#### 2.1.4 Frídagar

##### 2.1.4.1 Almennir frídagar eru laugardagar og sunnudagar.

##### 2.1.4.2 Sérstakir frídagar eru:

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

### 2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:

1. Nýársdagur
2. Föstudagurinn langi
3. Páskadagur
4. 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 Skóladagar nemenda

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

#### 2.1.5.2 Undirbúningsdagar

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

#### 2.1.5.3 Sveigjanlegur starfstími

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

#### Í lögum nr. 91/2008 um grunnskóla segir í 29. gr.:

„Í hverjum grunnskóla skal gefa út skólanámskrá og starfsáætlun. Skólustjóri er ábyrgur fyrir gerð þeirra og skal semja þær í samráði við kennara. Skólanámskrá er nánar útfærsla á aðalnámskrá grunnskóla um markmið, inntak náms og námsmat, starfshætti og mat á árangri og gæðum skólastarfs. Skólanámskrá tekur mið af sérstöðu grunnskóla og aðstæðum og skal endurskoða reglulega.

Í árlegri starfsáætlun er m.a. gerð grein fyrir skóladagatali, þ.m.t. lengd jólaleyfis, páskaleyfis og annarra vetrarleyfa, starfsáætlun nemenda, skólareglum, stoðþjónustu, félagslífi og öðru því sem varðar starfsemi skólans ár hvert. Starfsáætlun skóla skal árlega lögð fyrir skólanefnd til staðfestingar, sem staðfestir gildistöku hennar þegar ljóst er að hún hafi verið unnin í samræmi við lög, reglugerðir, aðalnámskrá, kjarasamninga og ákvarðanir sveitarstjórnar um fyrirkomulag skólahalds.

Skólustjóri er ábyrgur fyrir útfærslu þessara ákvæða og einnig fyrir umfjöllun í skólanum og í skólaráði og að gera skólanefnd grein fyrir því með hvaða hætti áætlanir hafi staðist. Starfsáætlun og skólanámskrá skulu vera aðgengilegar öllum aðilum skólasamfélagsins.“

Nánari útskýring um töku vetrarfrís: Ef vetrarfrí er tekið verður það að koma fram á skóladagatali sem þarfnast staðfestingar skólanefndar. Frið getur verið hvenær sem er á skólaárinu. Vetrarfrí getur verið háð samræmingu á milli skóla á sama svæði.



## 2.1.6 Vinnutími kennara í grunnskóla

### 2.1.6.1 Vikuleg vinnuskylda

Vinnutími kennara í fullu starfi skal vera 40 klst. á viku til jafnaðar yfir árið. Vikuleg vinnuskylda hans er 42,86 klst. á viku miðað við 37 vikna starfstíma skóla. Undirbúningsdagar fyrir upphaf og eftir lok starfstíma skóla eru samtals 8, sbr. 2.1.5.2. Að auki eru 150 klst. til endurmenntunar og undirbúnings, sbr. 2.1.6.4.

Skýringartexti með gr. 2.1.6.2

Aðilar eru sammála um að meðfylgjandi tafla sýni skiptingu vikulegs vinnutíma kennara, m.a. með hliðsjón af aldursafslætti. Fremsti dálkurinn sýnir verkþætti sem unnir eru, næsti vinnutímaskiptingu m.v. 26 kennslustundir á viku og þriðji og fjórði dálkur sýna vinnutímaskiptingu þeirra sem njóta aldursafsláttar.

#### Skilgreining á vinnutíma kennara í fullu starfi:

<u>37 vikur</u>	55 ára*		60 ára*
	26 ke.st.	24 ke.st.	19 ke.st.
	Klst	Klst	Klst
Kennsla	17,33	16	12,67
Frímínútur	2,8	2,8	2,8
Kaffitímar	2,92	2,92	2,92
Verkstjórnarþáttur* *	9,14	11,14	14,14
Leiðsögn /handleiðsla	0	0	2
Undirbún. og úrvinnsla kennslu	10,67	10	8,33
Vikuleg vinnuskylda x 37 vikur	42,86	42,86	42,86
Undirbúningsd. utan skólatíma	64	64	64
Endurmenntun ofl. ***	150	150	150
Árleg vinnuskylda	1800	1800	1800

\* Skilyrði fyrir kennsluafslætti er 10 ára kennsluferill

\*\* Af verkstjórnarþætti er heimilt að töflusetja 4,14 klst. á viku.

\*\*\* Kennarar eldri en 30 ára ná þó í meðalári aðeins 126 klst og þeir sem eru 38 ára ná aðeins 102 klst í meðalári.

### 2.1.6.2 Vinnuskylda kennara

Vinnuskylda kennara er 1800 stundir á ári. Skólastjóri ráðstafar vinnu kennara til þeirra faglegu starfa og verkefna sem starfsemi grunnskólans kallar á. Til vinnuskyldu heyra öll fagleg störf kennara.

#### **Framkvæmd verkstjórnartíma skólastjóra:**

##### **Niðurröðun tímans:**

Skólastjóri og kennari skulu leitast við að koma sér saman um það hvernig 9,14 stundir á viku samkvæmt grein 2.1.6.2. í kjarasamningi skuli nýttar á starfstíma skólans.

##### **Þess skal gætt að nægilegur tími sé til:**

Samstarfs fagfólks innan skólans og utan,  
foreldrasamstarfs,  
skráningar upplýsinga,  
umsjónar- og eftirlits með kennslurými,  
nemendasamtala.

Feli skólastjóri kennara frekari fagleg verkefni skulu kennari og skólastjóri fara vandlega yfir þann tíma sem áætlaður er til hvers verkefnis og hvort þau rúmist innan verkstjórnartímans. Leitast skal við að ná samkomulagi um þá afmörkun verkefna að ekki sé farið út fyrir tímarammann.

Sé það niðurstaðan að þau verkefni sem kennara hafa verið falin rúmist ekki innan viðmiðunartíma skal greidd yfirvinna fyrir þann tíma sem umfram er. Um meðferð ágreinings vísast til ákvæða laga og kjarasamnings.

Skólastjóra er heimilt að töflusetja allt að 4,14 stundir á viku vegna kennarafunda, samstarfsfunda og viðtaltíma. Í stað töflusettra kennarafunda geta komið önnur fagleg verkefni. Það sama á við um samstarfsfundi enda sé viðkomandi verkefni tengt viðfangsefni samstarfshópsins.

Það er sameiginlegur skilningur aðila að við gerð tímaáætlunar sé eðlilegt að taka tillit til þess að álag er mismunandi eftir árstíma.

Umsjón með gerð innkaupalista er hluti af vinnuskyldu kennara. Innkaup og viðhald búnaðar er ekki hluti af faglegum störfum kennara. Heimilt er að semja við einstaka kennara um að sinna þessum störfum innan dagvinnutíma eða í yfirvinnu.

##### **Eftirfylgni:**

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

### 2.1.6.3 Starfshættir

Nýta skal aukinn sveigjanleika í starfsháttum til að þróa verkaskiptingu, samstarfsform og samábyrgð kennara á skólastarfinu eftir því sem hentar í hverjum skóla og ákveðið er í skólanámskrá. Markmiðið er að gera vinnuskipulag sveigjanlegra og kalla fleiri til ábyrgðar meðal kennara til að stuðla að bættu skólastarfi og námi nemenda m.a. með aukinni faglegri aðstoð við nemendur og auknum tíma sem skólinn getur varið í foreldrasamstarf.

### 2.1.6.4 Endurmenntun kennara

Endurmenntun kennara skal vera í samræmi við endurmenntunaráætlun skólans og þær áherslur sem eru á hverjum tíma í umbótastarfi skóla. Skólastjóri getur ákveðið að einstakir kennarar eða kennarahópar sækji skilgreinda endurmenntun. Kennari skilgreinir þarfir sínar fyrir endurmenntun og kynnir skólastjóra sem ákveður hvernig staðið er að þessum málum með þarfir nemenda, kennara og heildarmarkmið skólans í huga. Með sveigjanlegu upphafi og lokum skólastarfs

má skapa svigrúm til að kennarar geti sótt endurmenntun í auknu mæli á starfstíma skóla. Endurmenntun/undirbúningur utan starfstíma skóla skal vera í samræmi við endurmenntunaráætlun skóla og undir verkstjórn skólustjóra. (Sjá útskýringar í handbók við kjarasamning 2001)

#### **2.1.6.5 Viðverutími, ákvörðun um dagleg mörk**

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

#### **2.1.6.6 Vinnuskylda vegna námskeiða**

Sé kennsla felld niður vegna námskeiða eða fræðslustarfsemi fyrir kennara, er þeim skylt að sækja þau námskeið eftir ákvörðun fræðsluyfirvalda sveitarfélaga. Sama gildir um námskeið eða fræðslustarfsemi fyrir kennara utan árlegs starfstíma skóla þó þannig að það hafi ekki áhrif á gr. 4.1.1 og 4.1.2.

#### **2.1.6.7 Vinnuskylda á undirbúningsdögum skóla**

Þá daga, sem varið er til ýmissa starfa í þágu skóla er allur vinnutími kennara til ráðstöfunar í því skyni. Hér er átt við allt að fimm undirbúningsdögum kennara á starfstíma skóla. Allur vinnutími kennara innan ramma vinnuskýrslu og tilheyrandi undirbúningstími er til ráðstöfunar fyrir hvern þessara fimm vinnudaga.

#### **2.1.6.8 Störf kennara á skólasafni**

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

1. Störf á starfstíma skóla eru 42 klst. og 52 mín. á viku miðað við fullt starf eða 1.586 klst. á árlegum starfstíma skóla.
2. Fela má kennara á skólasafni kennslu skv. stundaskrá allt að 26 kest/viku með tilsvarendi undirbúningstíma. Einnig og þá eftir atvikum til lækkunar á kennsluskyldu má fela skólasafnskennara umsjón með skólasafni og ráðgjöf við upplýsingaleit í bókum og rafrænum miðlum og miðlun til kennara, nemenda og annars starfsfólks skóla. Þá má fela skólasafnskennara stjórnun, val og innkaup á gögnum, áætlanagerð, skýrslugerð og aðra skipulagningar-, umsjónar- og undirbúningsvinnu, er fram fer utan þess tíma sem safnið er opið nemendum eða er í umsjá annars aðila.
3. Endurmenntun og undirbúningur utan starfstíma skóla eru 150 klst. sbr. 2.1.6.4 og bókun 9.

*(Athugasemd: Kennarar eldri en 30 ára ná þó í meðalári aðeins 126 klst og þeir sem eru 38 ára ná aðeins 102 klst í meðalári).*

4. Störf fyrir upphaf kennslutímabils og eftir lok þess, svo sem frágangur, aðdrættir, undirbúningur, skipulagsstörf o.fl. undir stjórn skólustjóra í 64 klst., sbr. gr. 2.1.5.2.

#### **2.1.6.9 Kennsla á sjúkrahúsum**

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

*Sjá einnig skýringu með 1.3.1.*

### 2.1.6.10 Vinnutímaskilgreining námsráðgjafa

Árlegan vinnutíma við námsráðgjöf í grunnskólum innir námsráðgjafi svo af hendi:

1. Viðverutímabil, 15. ágúst til 15. júní. Vikulegur vinnutími (viðvera skv. nánari ákvörðun skólustjóra) 40,67 klst.  
39 vikur x 40,67 klst. = 1.586 klst.
2. Vinna á undirbúningsdögum utan starfstíma skóla 64 klst.
3. Undirbúningstími, endurmenntun og önnur ófyrirséð vinna utan dagvinnumarka, 1,79 klst.  
39 vikur x 1,79 klst. = 70 klst.
4. Undirbúningsvinna og endurmenntun utan árlegs viðverutímabils. 80 klst.  
Árleg vinnuskylda 1.800 klst.

*Sjá bókun 4 með kjarasamningi 2001*

## 2.2 Dagvinna

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

## 2.3 Yfirvinna

### 2.3.1 Yfirvinna, skilgreining

Yfirvinna telst sú vinna, sem 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

Öll vinna, sem unnin er á sérstökum frídögum skv. 2.1.4.2, greiðist sem yfirvinna skv. 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 tímann 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. 2.1.4.1 og 2.1.4.2, skal greitt yfirvinnukaup fyrir a.m.k. 4 klst., nema reglulegur vinnutími hefjist innan 3 1/2 klst.

frá því að útkall hófst, en í þeim tilvikum skal greiða 1/2 klst. til viðbótar unnum tíma.

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

## **2.3.4 Yfirvinna í hlutastarfi / viðbót við hlutastarf**

### **2.3.4.1 Yfirvinna í hlutastörfum**

Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í 2.1.1, skal vinna umfram hana greidd skv. 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 Yfirvinnustundir á stundaskrá, skilgreining**

Sé kennt umfram kennsluskyldu, skal telja kennlustundir til yfirvinnu í þeirri röð, sem hér greinir:

1. Fyrst skulu taldar síðustu kennlustundir fyrir kl. 13:30 á dögum þeim, sem kennari kennir án matarhlés á tímabilinu kl. 11:30-13:30.
2. Næst skulu taldar kennlustundir utan marka dagvinnutímabils.
3. Að lokum skulu taldar þær kennlustundir í viku hverri, er ganga lengst fram eftir degi, og þá fyrst þær, er síðast falla til í viku hverri.

## **2.3.7 Föst yfirvinna, greiðsla**

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

<i>Vetrarfrí skóla lengir ekki þann tíma sem yfirvinna er greidd.</i>
---

## **2.3.8 Matartími sem kennt er í, greidd 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 kennlustund í kennslu-

skyldu kemur yfirvinnuálag skv. gr. 1.5.1 á þann tíma, sem á skortir, að matartími kennarans sé 30 mínútur. Greiðsla fyrir vinnu í matartíma verður því sem hér segir:

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

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

### 2.3.9 Nemendaferðir, greiðslur fyrir umsjón

Fyrir umsjón í nemendaferðum, sem skipulagðar eru sem hluti af starfi grunnskóla, skal greiða allt að 12 klukkustundir á dag að frádregnum fjölda kennslustunda á stundaskrá viðkomandi kennara á ferðadegi. Standi ferð yfir nótt, greiðast að auki 3 klukkustundir.

*Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum 24 klst, reiknað frá byrjun vinnudags, skal starfsmaður fá a.m.k. 11 klukkustunda samfellda hvíld.*

*Mest reynir á ákvæði um lágmarkshvíld í tengslum við félagsstarf í skólum og ferðir nemenda. Mikilvægt er að haga skipulagi félagsstarfs og nemendaferða þannig að ekki verði gengið á svig við lágmarkshvíldarákvæði eða önnur ákvæði vinnutímasamningsins. Ef kennari verður vegna ófyrirséðra aðstæðna að standa lengri vinnulotu en 13 klst af óviðráðanlegum ástæðum ber honum í kjölfarið 11 st lágmarkshvíld. Ekki er heimilt að skipuleggja brot á lágmarkshvíldarákvæðum og bjóða kennara frítökurétt í staðinn eða greiðslur í stað hvíldar. Foreldrar mega vænta þess að ákveðin gæsla sé á nemendum þegar þeir eru á vegum skóla við nám, í félagsstarfi eða á ferðalögum. Sú gæsla gæti verið innt af hendi af kennurum skólans, skólaliðum eða öðrum aðilum. Mikilvægt er að leita leiða til að leysa þessi mál með skynsamlegum hætti.*

### 2.3.10 Gæsla nemenda

Sé kennara falin gæsla nemenda í frímínútum eða öðrum kennsluhléum, skal greiða gæslutímann með yfirvinnukaupi.

### 2.3.11 Gæsla nemenda í heimavistum

Hverja klukkustund við gæslustörf í heimavistarskólum á grunnskólastigi skal greiða skv. launaflokki starfsmanns sem dagvinnu, yfirvinnu eða dagvinnu með álagi sbr. 2.2, 2.3 og 2.4. Laun fyrir gæslustörf í veikindum greiðast með sama hætti og yfirvinna.

### 2.3.12 Kennsla við fleiri en einn skóla

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

### 2.3.13 Leiðsögukennarar

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

## 2.4 Hvíldartími

### 2.4.1.1 Samfelld hvíld

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

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

### 2.4.2 Lenging vinnulotu

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

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

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

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

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

### 2.4.3 Vikulegur frídagur

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

### 2.4.4 Frestun á vikulegum frídegi

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

### 2.4.5 Hlé

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

## 2.4.6 Gildissvið

Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ, BHM, BSRB og KÍ og samninganefnda ríkisins, Reykjavíkurborgar og 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.

*Sjá einnig bls. 52, viðauki 9 um vinnutímasamninginn.*

## 2.5 Kennsla í dagvinnu

### 2.5.1 Kennsla í dagvinnu

Kennsla kennara í dagvinnu í fullu starfi er 26 kennslustundir á viku í 37 vikur. Miðað er við að hver kennslustund sé 40 mínútur. Skólastjóra er þó heimilt að fela kennara allt að 30 kennslustundir á viku með samþykki hans enda sé þá létt á vinnuskyldu kennarans að öðru leyti.

Kennari á rétt á því að halda óbreyttri kennsluviðmiðun og kenna áfram 28 stundir /27 stundir á viku. Öll kennsla umfram kennsluskyldu (26 kennslustundir) greiðist sem yfirvinna. Kennari skal ár hvert tilkynna í síðasta lagi 1. apríl um ákvörðun sína í þessu efni vegna komandi skólaárs.

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

*Þrátt fyrir ákvæði 3. málsgreinar um að öll kennsla umfram kennsluskyldu (26) skuli greidd sem yfirvinna, á það ekki við ef skólastjóri og kennari koma sér saman um aukna kennslu gegn skerðingu annara starfa samanber 2. málsgrein.*

### 2.5.1.1 Lækkun hámarkskennslu í dagvinnu

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

### 2.5.2 Lækkun hámarkskennslu í dagvinnu vegna starfs- eða lífaldurs

#### 2.5.2.1 Lækkun hámarkskennslu í dagvinnu við 55 og 60 ára aldur

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

Með sama hætti gildir að kennari sem nær 60 ára aldri á skólaárinu og hefur 10 ára kennsluferil að baki á rétt á því að minnka kennslupátt starfsins í sem nemur 19 kest/viku gegn því að taka að sér önnur störf við skólann eða skóla



sveitarfélagsins sem nemur 5 klst/viku umfram þann grunn sem kennara með 26 kest/viku ber að skila í önnur störf undir verkstjórn skólastjóra. Sá tími sem á vantar að fullri vinnuskyldu sé náð (2 klst) telst til óbundinnar viðveru í skólanum til ráðgjafar/handleiðslu og er ekki undir sérstakri verkstjórn skólastjóra. Kennsluþyrvinna telst frá og með 20. kennslustund.

### 2.5.3 Eining í kennslu, skilgreining

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

### 2.5.4 Kennslustund

Hver 40 mínútna kennslustund í grunnskóla telst 1,0 eining. Fyrir kennara með fulla kennsluskyldu, 26 kennslustundir á viku, er undirbúningstími 10,67 klukkustundir á viku. Skólastjóri metur í samráði við hvern kennara hvort þörf sé fyrir rýmri undirbúningstíma.

*Ákvarði skólastjóri í samráði við kennara viðvarandi aukinn undirbúningstíma skerðir það verkstjórnartímann og/eða minnkar kennsluskylduna sem því nemur.*

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

*Fjarkennsla getur valdið auknu álagi á kennara vegna aukins undirbúnings og úrvinnslu fyrir kennslu og vegna aukins álags við kennsluna (Samstarfsnefnd 11. júlí 2001). (Erindi liggur fyrir samstarfsnefnd þar sem óskað er nánari skilgreiningar á fjar- og dreifkennslu. - Hausti 2008)*

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

### 2.6.1 Vinnuskýrsla

Vinnuskýrslan greinir frá skipulagningu vikulegrar vinnuskyldu kennara undir verkstjórn skólastjóra (42,86 -10,67 klst/viku m.v. fullt starf og 26 kest kennsluskyldu á 37 vikna starfstíma skóla) og rammur þannig af daglega viðveru kennara í skóla. Vinnuskýrslan rammur einnig af töflusetta yfirvinnu. Skólastjóra er heimilt að færa til störf innan daglegs vinnuramma, sbr. kjarasamning, greinar 2.1.6.1 og 2.1.6.2. Vinnuskýrsla er tilkynning skólastjóra um vinnumagn kennara til launaafgreiðslu. Breytingar á vinnurammanum er einungis hægt að gera með samþykki beggja eða uppsögn ráðningar með lögmætum uppsagnarfresti.

### **3 Matar- og kaffitímar, fæði og mötuneyti**

#### **3.1 Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili**

##### **3.1.1 Matartími, tímasetning og lengd**

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

##### **3.1.2 Matartími lengdur, stytur eða felldur niður**

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

##### **3.1.3 Matartíma breytt, áhrif á dagvinnutímabil**

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

##### **3.1.4 Kaffitímar, lengd þeirra**

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

##### **3.1.5 Kaffitími lengdur, stytur eða felldur niður**

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

##### **3.1.6 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. 19:00-20:00 að kvöldi, kl. 03:00-04:00 að nóttu og á tímabilinu kl. 11:30-13:30 á frídögum skv. 2.3.2. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.

##### **3.2.2 Kaffitími í yfirvinnu**

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

#### **3.3 Vinna í matar- og kaffitímum.**

##### **3.3.1 Matartími skertur, greidd yfirvinna**

Verði því ekki við komið að veita starfsmanni fullan matartíma á dagvinnu-tímabili, eins og samningur þessi mælir fyrir um skv. 3.1, skal matartíminn greiddur að þeim hluta sem yfirvinna. Sjá grein 2.3.8.

### **3.3.2 Matar- og kaffitímar sem unnir eru á yfirvinnutíma**

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

## **3.4 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 heilbrigðisyfirvalda. 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 eða látinn í té útbúnaður til að flytja matinn á matstofu vinnustaðar, þannig að starfsmönnum sé flutningur matarins að kostnaðarlausu.

### **3.4.3 Matur keyptur af öðrum**

Ef skóli kaupir mat hjá öðrum aðila en greint er í 3.4.2 skulu starfsmenn greiða kr. 370 fyrir hverja máltíð frá og með 1. ágúst 2005. Upphæðin skal síðan taka breytingum 1. ágúst ár hvert í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið í neysluvísitölu með vísitölu júlímánaðar 2005 sem grunnvísitölu (117,6). Reynist kaupverð sveitarfélagsins á aðkeyptum mat lægra en sem nemur þessari upphæð skal miða greiðslu starfsmanna við það.

Skólaárið 2008 -2009 er þessi upphæð kr. 479,-

Skólaárið 2009 -2010 er þessi upphæð kr. 557,-

### **3.4.4 Fæðispeningar greiddir, skilgreining**

Starfsmenn, sem ekki njóta mataraðstöðu skv. 3.4.1-3.4.3, skulu fá það bætt með fæðispeningum sem nema 202,06 kr. fyrir hvern vinnuskyldudag. Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu matvöruliðar í vísitölu neysluverðs (áður vísitölu framfærslukostnaðar) með vísitölu janúarmánaðar 2000 sem grunnvísitölu (173,5 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. 11:00 til 14:00 að frádregnu matarhléi.
- c) Matarhlé sé aðeins ein kennslustund.

Skólaárið 2008 -2009 er þessi upphæð kr. 280,-

Skólaárið 2009 -2010 er þessi upphæð kr. 318,-

### 3.4.5 Rekstur mötuneytis

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

### 3.4.6 Undanþága frá greiðsluskyldu

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

## 4 Orlof

### 4.1 Lengd orlofs

#### 4.1.1 Lágmarksorlof

Lágmarksorlof skal vera 192 vinnuskyldustundir miðað við fullt ársstarf. Starfsmaður, sem unnið hefur hluta af fullu starfi eða hluta úr ári, skal fá orlof 16 vinnuskyldustundir fyrir fullt mánaðarstarf. Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof, skal hann fá óbyggjandi upplýsingar um, hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu, og skal þá að jafnaði miða við, að varðskrá haldist óbreytt.

#### 4.1.2 Lenging orlofs

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

### 4.2 Orlofsfé

#### 4.2.1 Orlofslaun

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

### 4.3 Orlofsárið

Orlofsárið er frá 1. maí til 30. apríl.

### 4.4 Sumarorlofstímabil

#### 4.4.1 Tímabil sumarorlofs

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

#### 4.4.2 Réttur til sumarorlofs

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

#### **4.4.3 Lenging utan sumarorlofstíma**

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

#### **4.5 Ákvörðun orlofs**

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

#### **4.6 Veikindi í orlofi**

##### **4.6.1 Veikindi ekki hluti orlofs**

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

##### **4.6.2 Veikindi kennara utan starfstíma skóla**

Nái kennari vegna veikinda ekki að nýta orlofsrétt sinn (24, 27 eða 30 daga) á tímabilinu 15. júní til 15. ágúst telst það sem á vantar veikindi í orlofi. Veikindi skulu skýlaust sönnuð sbr. ákvæði 4.6.1.

#### **4.7 Frestun orlofs**

##### **4.7.1 Starfsmaður frestar orlofi**

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

##### **4.7.2 Orlofi frestað að beiðni yfirmanns**

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

#### **4.8 Áunninn orlofsréttur**

Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

#### **4.9 Orlofssjóður**

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

## 5 Ferðir og gisting

### 5.1 Ferðakostnaður samkvæmt reikningi

#### 5.1.1 Ferðakostnaður vegna ferða innanlands

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

#### 5.1.2 Ferðakostnaður, áætlaður og greiddur fyrirfram

Starfsmenn skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.

#### 5.1.3 Ferðakostnaður, uppgjör

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

### 5.2 Dagpeningar innanlands

#### 5.2.1 Gisti- og fæðiskostnaður, dagpeningar

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

### 5.3 Greiðsluháttur

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

### 5.4 Akstur til og frá vinnu

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

<i>Þetta ákvæði á aðeins við í þeim tilvikum að starfsmaður þarf að sækja vinnu annað en á sinn skilgreinda vinnustað.</i>
--

### 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. Upphæð dagpeninga fer eftir ákvörðunum ferðakostnaðarnefndar ríkisins hverju sinni.

### **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, hvers konar persónuleg útgjöld.

### **5.7 Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.**

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

### **5.8 Kostnaður við námskeið**

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

### **5.9 Kostnaður vegna vinnuskyldu í tveimur skólum**

Nú innir kennari vinnuskyldu sína af hendi í tveimur skólum hjá sama launagreiðanda, og skal þá fara um greiðslur til hans vegna ferðatíma og ferðakostnaðar milli vinnustaða skv. úrskurði nefndar.

## **6 Aðbúnaður og hollustuhættir**

### **6.1 Réttur starfsmanna**

Allir starfsmenn launagreiðanda skulu njóta réttinda skv. lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, enda falli starf þeirra ekki undir önnur lög.

### **6.2 Um vinnustaði**

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

### **6.3 Lyf og sjúkragögn**

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

### **6.4 Öryggiseftirlit**

#### **6.4.1 Öryggisbúnaður**

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

#### **6.4.2 Öryggistrúnaðarmenn**

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

### **6.5 Slyshætta**

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



## 7 Tryggingar

### 7.1 Slysstryggingar

#### 7.1.1 Sólarhringstrygging

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

#### 7.1.2 Dánarslysabætur

Dánarslysabætur eru:

1. Ef hinn látni var ógiftur og lætur ekki eftir sig barn undir 18 ára aldri og hefur ekki séð fyrir foreldri eða foreldrum, 67 ára og eldri:  
vegna slyss utan starfs 743.921 kr.  
vegna slyss í starfi 743.921 kr.  
Rétthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.
2. Ef hinn látni var ógiftur en lætur eftir sig barn (börn) undir 18 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum, 67 ára og eldri:  
vegna slyss utan starfs 2.278.800 kr.  
vegna slyss í starfi 5.447.293 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 3.117.363 kr.  
vegna slyss í starfi 8.889.707 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 743.921 kr.  
vegna slyss í starfi 1.777.373 kr.  
Stundi barn hins látna á aldrinum 18-25 ára nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. sex mánuði ársins er hinn tryggði andast, á það sama rétt til bóta.  
Rétthafar dánarbóta þessara eru viðkomandi börn. Bætur greiðast til fjárhaldsmanns ófjárráða barns.
5. Með börnum í 2. og 4. tölulið er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpborn, börn sambúðaraðila og fósturbörn, sem hinn látni var framfærsluskyldur við sbr. 53. gr. barnalaga nr. 76/2003.

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

### **7.1.3 Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:**

vegna slyss utan starfs 5.992.437 kr.  
vegna slyss í starfi 15.809.834 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 Vísitölubinding**

Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs í janúar 2009, 334,8 stig. (Viðbótarsamkomulag dags. 20.10.2005)

### **7.1.5 Bætur á móti skaðabótum**

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

### **7.2 Farangurstrygging**

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

### **7.3 Persónulegir munir**

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

### **7.4 Slyss á vinnustað**

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

## **8 Verkfæri og vinnuföt**

### **8.1 Verkfæri**

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

### **8.2 Hlífðarföt**

#### **8.2.1 Lögð til hlífðarföt**

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

#### **8.2.2 Hreinsun á fatnaði**

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

## **9 Afleysingar**

### **9.1 Staðgenglar**

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

### **9.2 Launað staðgengilsstarf**

#### **9.2.1 Laun eftir flokki yfirmanns**

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

#### **9.2.2 Greiðsla vegna skammtímaforfalla skólastjóra**

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

### **9.3 Aðrir staðgenglar**

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

Kennarar eigi kost á reglubundinni þjálfun, námskeiðum eða annars konar menntun til að viðhalda og auka þeim víðsýni og persónulega lífsfyllingu. Sjá nánar lög um grunnskóla nr. 91/2008 og reglu námsleyfasjóðs grunnskólakennara og skólastjórnenda grunnskóla.

### 10.2 Launalaust leyfi

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

### 10.3 Verkefna- og námsstyrkjasjóður FG og SÍ

#### 10.3.1 Verkefna- og námsstyrkjasjóður FG og SÍ

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

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

## 11 Samstarfsnefnd

### 11.1 Samstarfsnefnd

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

## 12 Launaseðill, félagsgjöld, iðgjaldagreiðslur

### 12.1 Launaseðill og félagsgjöld

#### 12.1.1 Launaseðill

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

#### 12.1.2 Félagsgjöld

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

#### 12.1.3 Lífeyrissjóður

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

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

## 13 Réttindi í fæðingarorlofi og veikindum

### 13.1 Um tilhögun fæðingarorlofs

#### 13.1.1 Gildissvið

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

#### 13.1.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

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

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

Starfsmaður 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 og í sambærilegum lífeyrissjóðum sveitarfélaga.

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

### 13.2 Réttur starfsmanns vegna veikinda og slysa

#### 13.2.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

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

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

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

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

13.2.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 13.2.1.1-13.2.1.5. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.

13.2.1.6 Vinnuveitandi greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 27. gr. laga nr. 117/1993 um almannatryggingar.

## 13.2.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13.2.2.4 Starfsmaður sem skilar vinnuskyldu sinni óreglubundið eða með öðrum hætti en dagvinnumaður í reglubundinni vinnu, skal teljast hafa verið fjarverandi í eina viku þegar hann hefur verið óvinnufær vegna veikinda eða slysa sem nemur vikulegri vinnuskyldu hans og hlutfallslega þegar um styttri eða lengri fjarvist vegna óvinnufærni er að ræða.

13.2.2.5 Við mat á ávinnsurétti starfsmanns skv. gr. 13.2.2.1 skal auk þjónustualdurs hjá viðkomandi launagreiðanda einnig telja þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta til af almannafé, enda er átt við starfstíma á kjörum skv. lögum nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

Á fyrstu 3 mánuðum samfelldrar ráðningar skal þó fyrri þjónustualdur samkvæmt þessari grein ekki metinn nema að viðkomandi starfsmaður hafi samfelldan þjónustualdur hjá framangreindum launagreiðendum í 12 mánuði eða meira.

13.2.2.6 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 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.

13.2.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 13.2.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaxsmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 13.2.2.6.

Starfsmaður skóla og annarra stofnana þar sem venjuleg starfsemi liggur niðri hluta ársins, skal í stað reglu þessarar aðeins fá greidda aðra yfirvinnu en greinir í gr. 13.2.2.6 þá mánuði sem venjuleg starfsemi fer fram og skal yfirvinnustundafjöldinn ákveðinn með því að finna mánaðarlegt meðaltal þeirra tilfallandi yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 9 heilu starfsmánuði stofnunarinnar eða samsvarandi tímalengd ef starfsmánuðir eru færri eða fleiri.

13.2.2.8 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 13.2.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.

13.2.2.9 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 13.2.2.7 frá upphafi fjarvistanna.

13.2.2.10 Ef starfsmaður að læknisráði og með leyfi forstöðumanns vinnur skert starf vegna slyss eða veikinda, skal miða greiðslu veikindalauna fyrir dagvinnu við það starfshlutfall sem vantar á að hann sinni fullu starfi.



### **13.2.3 Starfshæfnisvottorð**

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

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

13.2.4.1 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slysa svo mánuðum skiptir á hverju ári um fimm ára tímabil og ekki er skýlaust vottað samkvæmt ákvæðum gr. 13.2.3.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.

13.2.4.2 Þegar starfsmaður hefur verið samfelld frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er hann átti rétt á að halda launum í fjarveru sinni skv. gr. 13.2.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.

13.2.4.3 Ekki skulu framangreind ákvæði um veikinda- og slysaforföll vera því til fyrirstöðu að starfsmaður láti af störfum er hann óskar þess ef hann er samkvæmt læknisvottorði orðinn varanlega ófær um að gegna starfi vegna vanheilsu. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

### **13.2.5 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns**

13.2.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 13.2.4.1-13.2.4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 13.2.2.6 í 3 mánuði.

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

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

### **13.2.6 Skráning veikindadaga**

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

### **13.2.7 Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi**

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

### **13.2.8 Veikindi barna yngri en 13 ára**

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.

### **13.2.9 Samráðsnefnd**

Setja skal á fót samráðsnefnd. Skal hún skipuð fulltrúum samningsaðila, þremur tilnefndum af hvorum aðila samkomulags þessa. Samráðsnefndin skal fjalla um túlkun og útfærslu einstakra ákvæða um veikindarétt skv. samkomulagi þessu.

### **13.2.10 Ákvæði til bráðabirgða**

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

## **13.3 Um fjölskyldu- og styrktarsjóð**

### **13.3.1 Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs**

Stofnaður skal fjölskyldu- og styrktarsjóður. Hlutverk hans er: að taka við iðgjöldum launagreiðanda og ávaxta þau, að taka við umsóknum, ákvarða og annast greiðslur til félagsmanna í fæðingarorlofi, að taka ákvarðanir um frekari ráðstöfun fjármuna sjóðsins skv. nánari ákvörðun sjóðsstjórnar.

### **13.3.2 Aðild að fjölskyldu- og styrktarsjóði**

Sjóðurinn skal vera sameiginlegur fyrir félagsmenn aðildarfélaga samtakanna sem eru aðilar að samkomulagi þessu.

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.

### **13.3.3 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs**

Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs skal skipuð þremur fulltrúum tilnefndum af þeim heildarsamtökum sem standa að stofnun sjóðsins.

Reikningar sjóðsins skulu endurskoðaðir árlega af löggiltum endurskoðanda og sendir launagreiðendum sem greiða til sjóðsins.

### **13.3.4 Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð**

Iðgjald launagreiðanda skal nema 0,55% af heildarlaunum þeirra starfsmanna hlutaðeigandi launagreiðanda sem falla undir samkomulag þetta. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftirá skv. útreikningi launagreiðanda.

## **13.4 Gildistökuákvæði**

### **13.4.1 Brottfall fyrri reglna**

Viðmið réttinda við reglugerðir nr. 410/1989 og nr. 411/1989 og hliðstæðar reglur hlutaðeigandi sveitarfélaga falla úr gildi við gildistöku samkomulags þessa, svo og reglur um sjálfstætt fæðingarorlof feðra og öll þau atriði kjarasamninga sem lúta að sömu réttindum og reglugerðirnar taka til. Sama gildir um sérstakar ákvarðanir launagreiðanda sem hafa sama markmið eða lúta að feðraorlofi.

Þó gildir áfram samkomulag, dags. 9. nóvember 1988, í gildandi kjarasamningum kennara.

## **13.5 Endurskoðunarákvæði**

Hvor aðili samkomulags þessa getur óskað eftir endurskoðun þess ef lögum um fæðingar- og foreldraorlof er breytt í veigamiklum atriðum, svo sem hvað varðar lengd fæðingarorlofs eða hlutfall launagreiðslna á meðan á því stendur. Sama á við ef kjarasamningar breytast á veigamikinn hátt eða ef breyting verður á verkaskiptingu ríkis og sveitarfélaga svo og ef annað knýjandi tilefni þykir til endurskoðunar.

## **13.6 Gildistaka**

Samkomulag þetta tók gildi hinn 1. janúar 2001.

## 14 Réttindi og skyldur starfsmanna og lífeyrissjóðsaðild

### Nýr kafli í kjarasamningnum

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

### 14.1 Um auglýsingu starfa

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

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

Í starfsauglýsingu skal að lágmarki tilgreina:

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

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

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

### 14.2 Ráðning starfsmanna

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

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

### **14.3 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.*

### **14.4 Fyrirframgreidd laun**

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

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

### **14.5 Vinnutími**

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

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

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

*Fyrirkomulag vinnutíma 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.*

## 14.6 Breytingar á störfum

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

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

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

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

## 14.7 Önnur störf starfsmanna

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

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

## 14.8 Áminning

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

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

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

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

## 14.9 Uppsögn og frávikning

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

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

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

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

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

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

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

## 14.10 Starfslok vegna aldurs

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

## 14.11 Skyldur starfsmanna

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

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

### 14.11.1 Vinnuskylda

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

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

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

### 14.11.2 Þagnarskylda

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

### 14.11.3 Gjafir

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

#### *Vanhæfi*

*Um starfsmann gilda hæfisreglur 19. gr. sveitarstjórnarlaga, sbr. niðurlag 2. mgr. 2. gr. stjórnssýslulaga. 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 skólustarfinu sem slíku. Aftur á móti kann að reyna á vanhæfisreglurnar þegar ákvarðanir eru teknar í starfsmannamálum, þ.e. teljist þær til stjórnvaldsákvarðana (t.d. ákvörðun um ráðningu í starf), og eftir atvikum við gerð samninga einkaréttar eðlis, svo sem verktakasamninga.*



## 14.12 Biðlaun

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

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

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

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

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

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

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

## 14.13 Starfslok starfsmanna með skipunarbréf

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

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

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

## **15 Gildistími og uppsagnarákvæði**

### **15.1 Gildistími**

Samningur þessi gildir frá 1. júní 2008 til 31. maí 2009 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar. Grein 16.1 um gildistíma og uppsagnarákvæði frá 2004 fellur jafnframt úr gildi.

## 16 Bókanir og viðaukar.

### BÓKANIR MEÐ SAMNINGI AÐILA 2008

#### **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.

### BÓKANIR VEGNA FG HLUTA SAMNINGS SEM UNDIRRITAÐUR VAR 17.11.2004

#### **Bókun 1**

Starfsmenn í Brúarskóla, Öskjuhlíðarskóla og Safamýrarskóla skulu fá hlífðarfatnað (sloppa eða svuntur) til afnota þegar aðstæður krefjast. Tjón sem verður á fatnaði og munum starfsmanna, vegna átaka við nemendur eða af öðrum orsökum, greiðist samkvæmt mati.

#### **Bókun 3**

Verði ekki árangur af yfirstandandi samningaviðræðum heildarsamtaka launþega annars vegar og ríkis og sveitarfélaga hins vegar um tryggingar starfsmanna sem vinna við störf þar sem hætta á líkamlegum árásum af hendi skjólstæðinga er meiri en almennt gerist mun Reykjavíkurborg tryggja að starfsmenn Brúarskóla og Öskjuhlíðarskóla verði tryggðir við vinnu sína með sambærilegum hætti og á við um hópa sem vinna við slíkar aðstæður.

#### **Bókun 4**

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

Þar sem samkennsla er stunduð og ekki tekst að útvega afleysingu vegna forfalla skal sama álag gilda fyrir kennara sem bætir við sig kennslu, enda hafi ekki verið gert samkomulag um annað á grundvelli greinar 2.1.2, bókar 5 eða samið hafi verið um greiðslu TV- eininga í slíkum tilfellum.

## Bókun 5

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 bókunar 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 vinnutímafyrirkomulagi, 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 áhærri 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 málisínu til samstarfsnefndar FG og LN sem leiðir málið til lykta.

## Bókun 8

Samningsaðilar eru sammála um að skoða starfsheitaröðun á samningstímabilinu.

## Eldri bókanir frá 2001

### Bókun 4

Aðilar eru sammála um að fara yfir vinnutímaskilgreiningu námsráðgjafa sbr. gr. 2.1.5.10 haustið 2002 í ljósi reynslu eftir eitt ár frá gildistöku á nýjum kjarasamningi og endurskoða ef aðilar meta það nauðsynlegt.

## **Eldri bókanir**

**Bókanir með samkomulagi Launanevndar sveitarfélaga  
og  
Kennarasambands Íslands  
undirrituðu 27. október 1997**

### ***Viðauki 5: Um starfslok kennara***

**SAMKOMULAG  
um  
starfslok kennara  
dags. 15. febrúar 1990**

Samningsaðilar eru sammála um að kennara sé heimilt að halda mánaðar-  
launaráðningu út það skólaár sem hann verður sjötugur á. Skólaár miðast við  
upphaf ráðningartímabils viðkomandi kennara.

## **Viðauki 9: Vinnutímasamningurinn 1997**

### **SAMNINGUR**

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

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

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

### **1. gr. Gildissvið**

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

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

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

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

### **2. gr. Skilgreiningar**

#### **2.1 Vinnutími**

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

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

## **2.2 Hvíldartími:**

Tími sem ekki telst til vinnutíma.

## **2.3 Næturvinnutími:**

Tímabilið frá kl. 23:00 til kl. 6:00.

## **2.4 Næturvinnustarfsmaður:**

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

## **2.5 Vaktavinna**

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

## **2.6 Vaktavinnustarfsmaður**

Starfsmaður sem vinnur vaktavinnu.

## **3. gr. Daglegur hvíldartími**

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

## **4. gr. Hlé**

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

## **5. gr. Vikulegur hvíldartími**

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

## **6. gr. Vikulegur hámarksvinnutími**

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

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

## **7. gr. Árlegt orlof**

Orlof ákvarðast af lögum um orlof og ákvæðum kjarasamninga.

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

## **8. gr. Lengd næturvinnutíma**

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

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

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

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

## **9. gr. Heilbrigðismat**

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

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

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

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

## **10. gr. Vernd næturvinnustarfsmanna**

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



## 11. gr. Tilkynning um reglubundna ráðningu næturvinnustarfsmanna

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

## 12. gr. Vinnumynstur

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

## 13. gr. Frávik

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

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

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

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

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

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

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

#### **14. gr. Samráðsnefnd**

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

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

#### **15. gr. Hagstæðari ákvæði**

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

#### **16. gr. Öryggi og heilsuvernd**

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

#### **17. gr. Gildistaka**

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

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

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

## 17 Launatafla með yfirvinnutaxta:

<b>Grunnskólakennarar</b>			
<b>Frá 1. janúar 2009</b>			
	Yngri en 35 ára	Frá 35 ára	Frá 40 ára
	1	2	3
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

<b>Grunnskólakennarar - yfirvinna</b>			
<b>Frá 1. janúar 2009</b>			
	Yngri en 35 ára	Frá 35 ára	Frá 40 ára
	1	2	3
224	2.196	2.287	2.384
225	2.251	2.345	2.444
226	2.307	2.405	2.507
227	2.366	2.466	2.571
228	2.426	2.529	2.637
229	2.488	2.594	2.706
230	2.551	2.661	2.776
231	2.617	2.730	2.848
232	2.685	2.801	2.923
233	2.755	2.874	3.000
234	2.826	2.950	3.079
235	2.900	3.027	3.160
236	2.976	3.107	3.244
237	3.055	3.189	3.331
238	3.136	3.274	3.420
239	3.219	3.362	3.512
240	3.305	3.452	3.606
241	3.393	3.544	3.703
242	3.484	3.640	3.804
243	3.577	3.738	3.907
244	3.674	3.839	4.013
245	3.773	3.944	4.123
246	3.876	4.051	4.236
247	3.981	4.162	4.352
248	4.090	4.276	4.472
249	4.201	4.393	4.595
250	4.317	4.514	4.722

## 18. Fylgiskjöl með samningi aðila 2008.

### Fylgiskjal 1

#### 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 bókkunar 5 og greinar 2.1.2 sem gildir á samningstímanum. Skoða þarf í þessu sambandi sérstaka umbun til þeirra sem velja frávík frá gildandi vinnutímafyrirkomulagi.

## Fylgiskjal 2

### Röðun í launaflokka

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

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

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

Kennsluskylda lækkar hlutfallslega miðað við ráðningarhlutfall verkefnisstjóra

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

Starf verkefnisstjóra fylgir ákvæði um mögulega hámarkskennduafslátt 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.

### Viðmiðunarlýsing á starfi verkefnastjóra:

#### STARFSHEITIÐ VERKEFNASTJÓRI

#### NÆSTI YFIRMAÐUR

Skólastjóri, staðgengill skólastjóra eða annar aðili sem skólastjóri ákveður.

#### STARFSSVIÐ

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

#### MEÐAL VERKEFNA SEM FALLA UNDIR STARFSHEITIÐ:

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

#### ANNAÐ:

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

### Fylgiskjal 3

#### Tímabundin viðbótarlaun - þróunarverkefni

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

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

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

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

#### TV-einingar vegna verkefna og hæfni

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

#### TV- einingar vegna markaðs- og samkeppnisaðstæðna

- Að heildarlaun starfsmannsins að meðtöldum TV-einingum sem ákvarðaðar eru á grundvelli framangreindra þátta séu ekki sambærileg m.v. annan hvorn eða báða af eftirtöldum þáttum:

- Laun jafnverðmætra og sambærilegra starfa á nærvinnnumarkaði 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 liggji nákvæm töluleg stöðugreining sem rökstuðningur ákvörðunar um notkun þeirra byggist á. Þau gögn skulu ætíð vera samstarfsnefnd aðila aðgengileg.

## Almennt

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

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

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

Launaviðbót með TV-einingum er tímabundin hækkun launa sem tengd er frammistöðu- og hæfnismati eða verkefnaálagi annars vegar eða markaðsaðstæðum hverju sinni hins vegar. Launaviðbótin getur því hækkað og lækkað bæði eftir þeim áherslum sem lagðar eru í starfinu hverju sinni, viðfangsefnum starfsmanna eða breytingum 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-einingar geta bæst við laun starfsmanns vegna frumkvæðis yfirmanns eða vegna þess að starfsmaður sækir um slíkar einingar með rökstuðningi sem byggir á framangreindum forsendum fyrir TV-einingum. Afgreiða ber umsókn starfsmanns um TV-eingar innan tveggja mánaða frá því að umsókn er lögð fram með rökstuðningi. Ávallt skal þess gætt að TV-eingar til starfsmanna séu metnar með hliðstæðum hætti svo að tryggt sé að þeir njóti jafnræðis. Þegar ákvörðun um TV-eingar liggur fyrir skal starfsmanni tilkynnt um hana svo fljótt sem kostur er með upplýsingum um fjölda eininga og það tímabil sem þær verða greiddar.

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

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

### **Þróunarverkefni**

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