

# **KJARASAMNINGUR**

**SAMBANDS ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA**

**og**

**KENNARASAMBANDS ÍSLANDS  
VEGNA  
FÉLAGS GRUNNSKÓLAKENNARA**

**GILDISTÍMI:**

**1. desember 2016 til 30. nóvember 2017**

## EFNISYFIRLIT

<b>1</b>	<b>KAUP</b>	<b>7</b>
1.1	MÁNAÐARLAUN	7
1.1.1	Föst mánaðarlaun	7
1.1.2	Dagkaup	7
1.1.3	Mánaðarlaun í hlutastarfi	7
1.1.4	Sérstakar eingreiðslur á samningstíma	8
1.2	LAUNAPREP	8
1.2.1	Röðun í launaprep	8
1.3	STARFSHEITI OG RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA	8
1.3.1	Röðun í launaflokka	8
1.3.2	Viðbótarflokkar vegna prófa og leyfisbréfa	9
1.3.3	Staðgengilslaun	11
1.3.4	Kennarapróf jafngild til launa	11
1.4	TÍMAKAUP Í DAGVINNU	11
1.4.1	Tímakaup í dagvinnu, útreikningur	11
1.4.2	Tímakaup í dagvinnu, hverjum má greiða	11
1.5	TÍMAKAUP Í YFIRVINNU	11
1.5.1	Yfirvinnukaup, útreikningur	11
1.5.2	Stórhátíðarkaup, útreikningur	11
1.5.3	Yfirvinna fjarri föstum vinnustað	11
1.5.4	Kennsluyfirvinna	11
1.5.5	Yfirvinna, önnur en kennsla	11
1.6	ÁLAGSGREIÐSLUR, VAKTAÁLAG	12
1.6.1	Vaktaálag	12
1.6.2	Tímakaup á útkallsvakt (gæsluvakt) er vaktaálag skv. 1.6.1	12
1.6.3	Álag vegna fjarkennslu	12
1.7	ANNARUPPBÓT	12
<b>2</b>	<b>VINNUTÍMI</b>	<b>13</b>
2.1	ALMENNT UM VINNUTÍMA KENNARA	13
2.1.1	40 stunda vinnuvika	13
2.1.2	Vinnutíma breytt með samningi	13
2.1.3	Samfelldur vinnutími	13
2.1.4	Fríðagar	13
2.1.5	Árlegur starfstími skóla	14
2.1.6	Vinnutími kennara í grunnskóla	14
2.2	DAGVINNA	18
2.3	YFIRVINNA	18
2.3.1	Yfirvinna, skilgreining	18
2.3.2	Yfirvinna á sérstökum frídögum	18
2.3.3	Útköll	18
2.3.4	Yfirvinna í hlutastarfi / viðbót við hlutastarf	19
2.3.5	Yfirvinna, gjalddagi	19
2.3.6	Viðbótarkennsla samhliða eigin kennslu	19

2.3.7	Föst yfirvinna, greiðsla.....	19
2.3.8	Matartími sem kennt er í, greidd sem yfirvinna .....	19
2.3.9	Nemendaferðir, greiðslur fyrir umsjón .....	20
2.3.10	Gæsla nemenda .....	20
2.3.11	Kennsla við fleiri en einn skóla.....	20
2.3.12	Leiðsögn nýliða .....	20
2.4	HVÍLDARTÍMI .....	20
2.4.1	Samfelld hvíld .....	20
2.4.2	Lenging vinnulotu .....	20
2.4.3	Vikulegur frídagur.....	21
2.4.4	Frestun á vikulegum frídegi .....	21
2.4.5	Hlé.....	21
2.4.6	Gildissvið.....	21
2.5	KENNSLA Í DAGVINNU .....	21
2.5.1	Kennsluviðmið í dagvinnu.....	21
2.5.2	Sólarlagsákvæði um lækkun hámarkskennslu í dagvinnu vegna starfs- og lífaldurs.....	22
2.5.3	Eining í kennslu, skilgreining.....	22
2.5.4	Kennslustund .....	22
2.5.5	Vinnuskýrsla.....	23
<b>3</b>	<b>MATAR- OG KAFFITÍMAR, FÆÐI OG MÖTUNEYTI.....</b>	<b>24</b>
3.1	MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI.....	24
3.1.1	Matartími, tímasetning og lengd.....	24
3.1.2	Matartími lengdur, stytur eða felldur niður .....	24
3.1.3	Matartíma breytt, áhrif á dagvinnutímabil .....	24
3.1.4	Kaffitímar, lengd þeirra .....	24
3.1.5	Kaffitími lengdur, stytur eða felldur niður.....	24
3.2	MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU .....	24
3.2.1	Matartími í yfirvinnu.....	24
3.2.2	Kaffitími í yfirvinnu .....	24
3.3	VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM. ....	24
3.3.1	Matartími skertur, greidd yfirvinna .....	24
3.3.2	Matar- og kaffitímar sem unnir eru á yfirvinnutíma .....	24
3.4	FÆÐI OG MÖTUNEYTI.....	25
3.4.1	Matur á vinnustað .....	25
3.4.2	Matur fæst ekki á vinnustað .....	25
3.4.3	Matur keyptur af öðrum .....	25
3.4.4	Fæðispeningar greiddir.....	25
3.4.5	Undanþága frá greiðsluskyldu.....	25
<b>4</b>	<b>ORLOF .....</b>	<b>26</b>
4.1	LENGD ORLOFS.....	26
4.1.1	Lágmarksorlof.....	26
4.1.2	Lenging orlofs .....	26
4.2	ORLOFSFÉ .....	26
4.2.1	Orlofslaun .....	26
4.3	ORLOFSÁRIÐ .....	26
4.4	SUMARORLOFSTÍMABIL.....	26
4.4.1	Tímabil sumarorlofs.....	26
4.4.2	Réttur til sumarorlofs.....	26
4.4.3	Lenging utan sumarorlofstíma .....	26
4.5	ÁKVÖRÐUN ORLOFS .....	26
4.6	VEIKINDI Í ORLOFI .....	27
4.6.1	Veikindi ekki hluti orlofs.....	27
4.6.2	Veikindi utan starfstíma skóla .....	27

4.7	FRESTUN ORLOFS.....	27
4.7.1	<i>Starfsmaður frestar orlofi</i> .....	27
4.7.2	<i>Orlofi frestað að beiðni yfirmanns</i> .....	27
4.8	ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR .....	27
4.9	ORLOFSSJÓÐUR.....	27
<b>5</b>	<b>FERÐIR OG GISTING .....</b>	<b>28</b>
5.1	FERÐAKOSTNAÐUR SAMKVÆMT REIKNINGI.....	28
5.1.1	<i>Ferðakostnaður vegna ferða innanlands</i> .....	28
5.1.2	<i>Ferðakostnaður, áætlaður og greiddur fyrirfram</i> .....	28
5.1.3	<i>Ferðakostnaður, uppgjör</i> .....	28
5.2	DAGPENINGAR INNANLANDS.....	28
5.2.1	<i>Gisti- og fæðiskostnaður, dagpeningar</i> .....	28
5.3	GREIÐSLUHÁTTUR.....	28
5.4	AKSTUR TIL OG FRÁ VINNU.....	28
5.5	FARGJÖLD ERLENDIS .....	28
5.6	DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS .....	29
5.6.1	<i>Ferðakostnaður erlendis, dagpeningar</i> .....	29
5.6.2	<i>Dagpeningar á ferðum erlendis, hvað greiða á</i> .....	29
5.7	DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O.FL.....	29
5.8	KOSTNAÐUR VIÐ NÁMSKEIÐ .....	29
5.9	KOSTNAÐUR VEGNA FERÐA MILLI VINNUSTÖÐVA.....	29
<b>6</b>	<b>AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR .....</b>	<b>30</b>
6.1	UM VINNUSTAÐI OG RÉTT STARFSMANNA .....	30
6.2	LYF OG SJÚKRAGÖGN.....	30
6.3	ÖRYGGISEFTIRLIT .....	30
6.3.1	<i>Öryggisbúnaður</i> .....	30
6.3.2	<i>Öryggistrúnaðarmenn</i> .....	30
6.4	SLYSAHÆTTA.....	30
6.5	TILKYNNINGASKYLDA UM VINNUSLYS .....	30
<b>7</b>	<b>TRYGGINGAR .....</b>	<b>31</b>
7.1	SLYSATRYGGINGAR.....	31
7.1.1	<i>Sólarhringstrygging</i> .....	31
7.1.2	<i>Dánarslysabætur</i> .....	31
7.2	TRYGGINGARFJÁRHÆÐIR VEGNA VARANLEGRAR ÖRORKU ERU:.....	32
7.2.1	<i>Vísitölubinding</i> .....	32
7.2.2	<i>Bætur á móti skaðabótum</i> .....	32
7.3	FARANGURSTRYGGING.....	32
7.4	PERSÓNULEGIR MUNIR .....	32
7.5	SLYS Á VINNUSTAÐ.....	32
<b>8</b>	<b>VERKFÆRI OG VINNUFÖT .....</b>	<b>33</b>
8.1	VERKFÆRI .....	33
8.2	HLÍÐARFÖT .....	33
8.2.1	<i>Lögð til hlífðarföt</i> .....	33
8.2.2	<i>Hreinsun á fatnaði</i> .....	33
<b>9</b>	<b>AFLEYSINGAR.....</b>	<b>34</b>
9.1	STAÐGENGLAR .....	34
9.2	LAUNAD STAÐGENGILSSTARF.....	34
9.2.1	<i>Laun eftir flokki yfirmanns</i> .....	34
9.2.2	<i>Greiðsla vegna skammtímaforfalla skólástjóra</i> .....	34
9.3	ADRIR STAÐGENGLAR .....	34

<b>10</b>	<b>STARFSÞRÓUN OG SÍMENNTUN</b>	<b>35</b>
10.1	STARFSÞRÓUNARSAMTÖL	35
10.2	STARFSÞRÓUNARÁÆTLUN OG SÍMENNTUN	35
10.3	VIÐBÓTARLAUNAFLOKKAR VEGNA KENNSLUFERILS, LÍFALDURS EÐA STARFSÞRÓUNAR	36
10.4	LAUNALAUST LEYFI	36
10.5	NÁMSKEIÐ, SEM SKIPULÖGÐ ERU AF FRÆÐSLUYFIRVÖLDUM	36
10.6	VONARSJÓÐUR FG OG SÍ	37
	10.6.1 Vonarsjóður FG og SÍ	37
<b>11</b>	<b>SAMSTARFSNEFND</b>	<b>38</b>
11.1	SAMSTARFSNEFND	38
<b>12</b>	<b>LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD, IÐGJALDAGREIÐSLUR</b>	<b>39</b>
12.1	LAUNASEÐILL OG FÉLAGSGJÖLD	39
	12.1.1 Launaseðill	39
	12.1.2 Félagsgjöld	39
	12.1.3 Lífeyrissjóður	39
	12.1.4 Sjúkrasjóður KÍ	39
	12.1.5 VIRK Starfsendurhæfingarsjóður	39
<b>13</b>	<b>RÉTTINDI Í FÆÐINGARORLOFI OG VEIKINDUM</b>	<b>40</b>
13.1	UM TILHÖGUN FÆÐINGARORLOFS	40
	13.1.1 Gildissvið	40
	13.1.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi	40
13.2	RÉTTUR STARFSMANNS VEGNA VEIKINDA OG SLYSA	40
	13.2.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður	40
	13.2.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa	41
	13.2.3 Starfshæfnisvottorð	43
	13.2.4 Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa	43
	13.2.5 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns	43
	13.2.6 Skráning veikindadaga	43
	13.2.7 Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi	43
	13.2.8 Veikindi barna yngri en 13 ára	43
	13.2.9 Samráðsnefnd	44
	13.2.10 Ákvæði til bráðabirgða	44
<b>14</b>	<b>RÉTTINDI OG SKYLDUR STARFSM. OG LÍFEYRISSJÓÐSAÐILD</b>	<b>45</b>
14.1	UM AUGLÝSINGU STARFA	45
14.2	RÁÐNING STARFSMANNA	45
14.3	RÁÐNINGARSAMNINGAR	46
14.4	VINNUTÍMI	46
14.5	BREYTINGAR Á STÖRFUM	46
14.6	ÖNNUR STÖRF STARFSMANNA	47
14.7	ÁMINNING	47
14.8	UPPSÖGN OG FRÁVIKNING	47
14.9	STARFSLOK VEGNA ALDURS	48
14.10	SKYLDUR STARFSMANNA	48
	14.10.1 Vinnuskylða	48
	14.10.2 Þagnarskylða	48
	14.10.3 Gjafir	49
14.11	BIÐLAUN	49
14.12	STARFSLOK STARFSMANNA MEÐ SKIPUNARBRÉF	50

<b>15 GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR .....</b>	<b>51</b>
15.1 GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR .....	51
<b>BÓKANIR OG VIÐAUKAR .....</b>	<b>52</b>
BÓKANIR 2016 .....	52
ELDRI BÓKANIR:.....	53
<b>FYLGISKJÖL MEÐ SAMNINGI AÐILA .....</b>	<b>54</b>
FYLGISKJAL 1A: LAUNATÖFLUR A-1 OG A-2 .....	54
FYLGISKJAL 1B: LAUNATÖFLUR B-1 OG B-2.....	56
FYLGISKJAL 2: VINNUTÍMASAMNINGURINN 1997 .....	58
FYLGISKJAL 3: UM VERKEFNASTJÓRA .....	62
FYLGISKJAL 4: TÍMABUNDIN VIÐBÓTARLAUN .....	63

## INNGANGUR

Þessum kjarasamningi Kennarasambands Íslands og Sambands íslenskra sveitarfélaga er ætlað að styrkja faglegt starf innan grunnskóla svo markmið nýrra grunnskólalaga og áherslur nýrrar aðalnámsskrár nái fram að ganga. Ennfremur er leitast við að móta nýja og bætta umgjörð um kennarastarfið og bæta launakjör kennara til framtíðar.

Með samningnum er leitast við að aðlaga vinnutímaákvæði kjarasamnings að breyttum áherslum í skólastarfi og færa útfærslur faglegs starfs skóla og kennara frá samningsaðilum til fagfólks í skólamálum. Tekin verður upp nýr vinnutímakafli og gerður leiðarvísir um vinnumat. Fulltrúar Sambands íslenskra sveitarfélaga og Félags grunnskólakennara leiða vinnuna í samstarfi við Skólastjórafélag Íslands. Með þessu er vonast til að ná því fram að hagur bæði skóla og kennara batni og skólaþróun verði auðveldari til að mæta margvíslegum þörfum skóla, kennara og nemenda. Samningsaðilar telja að með samningnum aukist möguleikar skóla til að haga starfi sínu með breytilegum og sveigjanlegum hætti.

---

## 1 KAUP

---

### 1.1 MÁNAÐARLAUN

#### 1.1.1 Föst mánaðarlaun

Föst mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi skulu greidd samkvæmt launatöflum í fylgiskjali 1A eða fylgiskjali 1B.

Launatöflur í fylgiskjali A gilda um þá kennara sem afsalað hafa sér þeim réttindum um lækkun hámarkskenndu sem felast í grein 2.5.2 og um þá sem ráðnir eru til starfa eftir 1. júní 2014.

Launatafla A-1, gildistími: 1. desember 2016 til 28. febrúar 2017

Launatafla A-2, gildistími: 1. mars 2017 til 30. nóvember 2017

Launatöflur í fylgiskjali B gilda um þá kennara sem velja um að halda þeim réttindum um lækkun hámarkskenndu sem felast í grein 2.5.2.1.

Launatafla B-1, gildistími: 1. desember 2016 til 28. febrúar 2017

Launatafla B-2, gildistími: 1. mars 2017 til 30. nóvember 2017

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

Föst laun skulu að öllu jöfnu greidd eftir á, fyrsta virka dag hvers mánaðar.

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

#### 1.1.2 Dagkaup

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

#### 1.1.3 Mánaðarlaun í hlutastarfi

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

#### 1.1.4 Sérstakar eingreiðslur á samningstíma

Þann 1. janúar 2017 skal greiða hverjum starfsmanni sem var í fullu starfi í desember 2016 sérstaka eingreiðslu að upphæð kr. 204.000. Upphæðin greiðist hlutfallslega miðað við starfstíma og starfshlutfall í desember 2016.

### 1.2 LAUNAPREP

#### 1.2.1 Röðun í launaprep

*Þessi grein á aðeins við um launtöflur í fylgiskjali B.*

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

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

### 1.3 STARFSHEITI OG RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA

#### 1.3.1 Röðun í launaflokka

Starfsheiti, starfslýsing og launaflokkur:

##### Leiðbeinandi 1 (Ifl. 226)

Hefur öðlast heimild til að kenna nemendum skv. undanþágu

##### Leiðbeinandi 2 (Ifl. 228)

Hefur öðlast heimild til að kenna nemendum skv. undanþágu og hefur leikskólakennarapróf, þroskaþjálfapróf eða annað formlegt próf sem nýtist í starfi.

##### Danskennari (Ifl. 233)

Danskennari með viðurkenningu frá Dansráði Íslands vegna starfa sem danskennari.

##### Grunnskólakennari (Ifl. 233)

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

##### Umsjónarkennari (Ifl. 235)

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

Umsjónarkennari raðast í launaflokk 235 frá og með 1. ágúst 2015.

##### Sérkennari (Ifl. 235)

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



**Náms- og starfsráðgjafi 1 (Ifl. 236)**

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

**Náms- og starfsráðgjafi 2 (Ifl. 238)**

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

**Verkefnistjóri 1 (Ifl. 238)**

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

**Verkefnisstjóri 2 (Ifl. 241)**

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

**1.3.1.1 Kennsla nemenda með annað móðurmál en íslensku**

Grunnskólakennarar sem kenna nemendum með annað móðurmál en íslensku og/eða á sjúkrastofnunum sem nemur a.m.k. 50% starfi taki laun sem sérkennarar enda sé um hliðstæðar skyldur að ræða og fjallað er um í 2.gr. reglugerðar nr. 585/2010 um sérkennslu.

**1.3.1.2 Kennarar við Brúarskóla, Klettaskóla og Hlíðarskóla á Akureyri.**

Kennarar við Brúarskóla, Klettaskóla og Hlíðarskóla á Akureyri raðist einum launaflokki ofar en fyrrgreind starfsheitaröðun segir til um.

**1.3.1.3 Skólastjórnendur sem snúa aftur til kennslustarfa**

Snúi skólastjórnendur aftur til kennslustarfa verður eftirfarandi lagt til grundvallar:

Eftir 10 ár sem skólastjóri eða aðstoðarskólastjóri eða deildarstjóri raðist viðkomandi einum launaflokk ofar en ella sem kennari.

Eftir 20 ár sem skólastjóri eða aðstoðarskólastjóri eða deildarstjóri raðist viðkomandi þremur launaflokkum ofar en ella sem kennari.

**1.3.2 Viðbótarflokkar vegna prófa og leyfisbréfa**

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

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

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

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

Fyrsta málsgrein gefur samtals 1 lfl. hvort sem uppfyllt er eitt eða öll tilefni málsgreinarinnar, önnur málsgrein 2 lfl. og þriðja málsgrein 3 lfl.

Samtals getur gr. 1.3.2 gefið 6 lfl.

### **Breytt einingakerfi háskólastigsins - staðlaðar ECTS einingar**

Eftir að lög um háskóla nr. 63/2006 tóku gildi var einingakerfi háskólastigsins breytt og eru allar einingar jafngildar ECTS einingum (European Credit Transfer System). Þetta þýddi að einingafjöldi einstakra námskeiða skv. fyrri einingakerfi háskóla var tvöfaldaður, þ.e. námskeið sem áður var metið til 3 eininga var með breytingunni metið til 6 ECTS-eininga o.s.frv. Sbr. 6.gr. laga nr. 63/2006 svara 60 námseiningar (ECTS) til fulls náms á ársgrundvelli. Við endurskoðun kjarasamnings árið 2011 var fjöldi eininga breytt til samræmingar við breytt einingakerfi háskólastigsins. Allar einingar eru því sýndar sem ECTS einingar.

Undir 30 ECTS eininga sérhæft viðbótarnám falla t.d. þeir sem lokið hafa 30 ECTS eininga stjórnunarnámi, námi í upplýsingatækni, námi í uppeldis- og menntunarfræðum sem og aðrir sem lokið hafa 30 ECTS eininga námi sem lýkur með staðfestri viðurkenningu frá viðkomandi háskóla. 60 ECTS eininga framhaldsnámi er hins vegar hægt að safna saman með mörgum námsáföngum sem gefa háskólaeiningar (Samstarfsnefnd 21. apríl 2001, með breytingum 2011).

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 30 eininga háskólanámi sem nýtist í starfi (þ.e. í námsgrein sem kennd er í grunnskóla), hafa leyfisbréf á framhaldsskólastigi eða hafa lokið 60 eininga háskólanámi.

Leiðbeinandi I, sem hefur lokið 30 ECTS eininga háskólanámi sem nýtist í starfi (þ.e. í námsgrein sem kennd er í grunnskóla) fær því 1 launaflokk og verður í launaflokki 227.

Leiðbeinandi, sem lokið hefur 60 ECTS eininga háskólanámi, raðast sem leiðbeinandi II, þ.e. í launaflokk 228.

Leiðbeinandi í kennaranámi við háskóla hér á landi (Bed-námi) raðast í launaflokk 227 þegar hann hefur lokið 30 ECTS einingum en fer í launaflokk 229 þegar hann hefur lokið 60 ECTS einingum.

Leiðbeinandi með BA próf eða annað jafngilt (180 ECTS 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)*

*Launabreytingar vegna framhaldsnáms gilda frá næstu mánaðarmótum þess mánaðar er starfsmaður skilar inn gögnum frá viðkomandi menntastofnun til vinnuveitenda er sýni að námi er lokið.*

### 1.3.3 Staðgengilslaun

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

### 1.3.4 Kennarapróf jafngild til launa

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

## 1.4 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 eftirlaunaþega 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 klukkustund í yfirvinnu.

### 1.5.5 Yfirvinna, önnur en kennsla

Önnur yfirvinna en kennsla greiðist með yfirvinnukaupi miðað við unnar klukku-stundir.

## 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.2.1.4.2. Brot úr klukkustund greiðist hlutfallslega.

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

### 1.6.3 Álag vegna fjarkennslu

Greiða skal 50% álag á hverja kennslustund í fjarkennslu.

## 1.7 ANNARUPPBÓT

Kennari í fullu starfi skal fá greidda annaruppbót (persónuuppbót) í lok hvernar annar, þ.e. 1. desember og 1. júní. Með fullu starfi er átt við 100% starf tímabilið 1. janúar til 31. desember. Hafi starfsmaður gegnt hlutastarfi skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall og starfstíma. Við útreikning annaruppbótar er miðað við að haustönn sé 4,25 mánuðir og vorönn 5,25 mánuðir.

Annaruppbót 1. desember 2016	kr. 80.000,-
Annaruppbót 1. júní 2017	kr. 82.500,-
Annaruppbót 1. desember 2017	kr. 82.500,-

## 2 VINNUTÍMI

### 2.1 ALMENNT UM VINNUTÍMA KENNARA

#### 2.1.1 40 stunda vinnuvika

Vinnuvika starfsmanns í fullu starfi skal vera 40 stundir, nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. 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

Almennir frídagar eru laugardagar og sunnudagar.

##### 2.1.4.1 Sérstakir frídagar eru:

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

##### 2.1.4.2 Stórhátíðardagar eru:

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

## 2.1.5 Árlegur starfstími skóla

### 2.1.5.1 Skóladagar nemenda

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

### 2.1.5.2 Undirbúningsdagar

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

### 2.1.5.3 Sveigjanlegur starfstími

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

## 2.1.6 Vinnutími kennara í grunnskóla

### 2.1.6.1 Vinnuskylda kennara

Vinnuskylda kennara í fullu starfi er 1800 stundir á ári og vikuleg vinnuskylda kennara í fullu starfi skal vera 40 klst. á viku til jafnaðar yfir árið. Á 37 vikna starfstíma skóla er vikuleg vinnuskylda hans 42,86 klst. Dagvinna er unnin á tímabilinu kl. 08:00 -17:00 frá mánudegi til föstudags, sbr. þó gr. 2.1.2. Við upphaf skólaárs skal skólastjóri ákveða dagleg mörk viðverutíma í samráði við kennara. Skal hann vera samfelldur og liggja innan marka dagvinnutímabils eftir því sem við verður komið. Viðverutími annar en kennsla skal þó aldrei vera utan dagvinnumarka nema með samþykki kennara.

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

Undirbúningsdagar fyrir upphaf og eftir lok starfstíma skóla eru samtals 8, sbr. gr. 2.1.5.2.

Að auki eru 150 klst. til starfsþróunar og undirbúnings, sbr. gr. 10.2, þó þannig að orlofsréttur kennara hefur áhrif á þann tíma sem verja skal til starfsþróunar og undirbúnings. Kennarar eldri en 30 ára ná í meðalári 126 klst. en þeir sem eru 38 ára og eldri ná 102 klst. í meðalári.

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

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

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

*Frímínútur teljast ekki vinnuhlé eða viðbótar neysluhlé.*

### **Vinnutíma kennara í fullu starfi er skipt í þrjá þætti A, B og C.**

**A þáttur:** Kennsla, undirbúningur og úrvinnsla kennslu sem hafa forgang í starfi kennara.

**B þáttur:** Önnur verkefni sem kennarar sinna og falla ekki undir A eða C þátt.

**C þáttur:** Sérverkefni/viðbótarverkefni sem skólastjóri felur kennara í samkomulagi við

Skólastjóri ráðstafar vinnu kennara til þeirra faglegu starfa og verkefna sem starfsemi grunnskólans kallar á samkvæmt töflu 1. Heimilt er með samráði skólastjóra og kennara að auka við eða minnka vægi A, B eða C þátta enda breytist vægi annarra þátta samsvarandi.

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

<b>Tafla 1: Árleg vinnuskylda</b>				
	<b>26 kest. á viku í 37 vikur</b>	<b>28 kest. á viku í 37 vikur</b>	<b>24 kest. á viku í 37 vikur</b>	<b>19 kest. á viku í 37 vikur</b>
<b>A þáttur</b>	<b>klst. á ári</b>	<b>klst. á ári</b>	<b>klst. á ári</b>	<b>klst. á ári</b>
Kennsla	641 klst	691 klst	592 klst	469 klst
Undirbúningur og úrvinnsla kennslu	395 klst	425 klst	370 klst	308 klst
<b>Samtals:</b>	<b>1036 klst.</b>	<b>1116 klst.</b>	<b>962 klst.</b>	<b>777 klst.</b>
<b>B þáttur</b>	<b>klst. á ári</b>	<b>klst. á ári</b>	<b>klst. á ári</b>	<b>klst. á ári</b>
Önnur almenn störf og kaffitími	614 klst	534 klst	688 klst	873 klst
Starfsþróun og undirbúningur <sup>1</sup>	150 klst	150 klst	150 klst	150 klst
<b>Samtals:</b>	<b>764 klst.</b>	<b>684 klst.</b>	<b>838 klst.</b>	<b>1023 klst.</b>
<b>C þáttur</b>	<b>klst. á ári</b>	<b>klst. á ári</b>	<b>klst. á ári</b>	<b>klst. á ári</b>
Sérverkefni / viðbótarverkefni				
<b>Samtals:</b>				
<b>Samtals A+B+C</b>	<b>1800 klst.</b>	<b>1800 klst.</b>	<b>1800 klst.</b>	<b>1800 klst.</b>

<sup>1</sup> Kennarar eldri en 30 ára ná þó í meðalári aðeins 126 klst. og þeir sem eru 38 ára og eldri ná aðeins 102 klst. í meðalári.

### **Þáttur A: Kennsla, undirbúningur og úrvinnsla**

Kennsla, undirbúningur og úrvinnsla kennslu sem kennari tekur að sér á hverjum tíma og er að jafnaði 1.036 klst. á ári fyrir kennara í 100% starfshlutfalli. Sjá töflu 1. Kennsluviðmið er að jafnaði 26 kest. (17,33 klst.) á viku en tekur mið af vinnumati og getur mest orðið 28 kest. (18,66 klst.) en minnst 24 kest. (16 klst.) fyrir fullt starf án kennsluafsláttar. Miða skal við að meðalfjöldi vikulegra kennslustunda á hvern kennarahóp sé að jafnaði 26 kest. áður en tekið er tillit til kennsluafsláttar. Sveigjanleikanum er ætlað að styðja við áherslur í skólastarfi á hverjum stað.

*Fyrirlögn almennra prófa, annað námsmat og úrvinnsla þeirra fellur undir A verkþátt vinnumats. Verkefnisstjórn lítur þannig á að það sama geti átt við um LOGOS. Tími til úrvinnslu greininganna geti hins vegar einnig fallið ýmist undir B eða C verkþátt að teknu tilliti til umfangs annarra starfa viðkomandi kennara.*



**Þáttur B: Önnur verkefni:**

Önnur verkefni sem kennarar sinna og falla ekki undir A eða C. Stærð B þáttar er að jafnaði 764 klst. á ári. Sjá töflu 1.

Í þessum hluta eru verkefni sem kennarar sinna og falla ekki undir A eða C, t.d. fundir innan skólans og utan, viðtalstímar, almenn upplýsingaskráning og upplýsingagjöf, faglegt samstarf kennara. Starfsþróun og aukinn undirbúningur, skólaþróun og námskrárvinna, þátttaka í innra mati, ytra mati og rannsóknnum. Umsjón og eftirlit með kennslurými, tækjum og áhöldum, aðstoð við kennslu og nemendasamtöl. Jafnframt vinna með nemendum t.d. á bókasafni, á þemadögum, í nemendaferðum og á sérstökum uppbrotsdögum. Kaffitímar/frímínútur teljast til B þáttar.

*Fela má kennara allt að 20% af starfi hans til að sinna verkefnisstjórn gegn því að vægi verkefna í B eða A þætti sé minnkað. Sé kennara falið að sinna verkefnisstjórn í 20% eða meira starfshlutfalli í heilt skólaár raðast hann í starfsheitið Verkefnisstjóri 1 eða 2. Jafnframt er heimilt að fela kennara tímabundna verkefnastjórn í skemmri tíma innan skólaársins gegn því að vægi verkefna í B eða A þætti sé minnkað þann tíma sem verkefnastjórn varir.*

**Þáttur C: Sérverkefni/viðbótarverkefni**

Sérverkefni/viðbótarverkefni sem skólastjóri felur kennara í samkomulagi við hann. Sá tími sem ætlaður er í þennan þátt dregur samsvarandi úr vægi A eða B þátta í vinnuskyldu viðkomandi kennara. Hér er t.d. um að ræða verkefnisstjórn, fagstjórn, félagsstarf, innkaup, námsefnisgerð, umfangsmeiri námskrárvinnu og skólaþróunarverkefni önnur en þau sem felast í B þætti.

## 2.1.6.2 Vinnuskylda vegna námskeiða og í óhefðbundnu skólastarfi

Þá daga, sem varið er til ýmissa starfa í þágu skóla er allur vinnutími kennara til ráðstöfunar í því skyni. Hér er átt við alla undirbúningsdaga kennara, námskeiðsdaga á vegum vinnuveitanda, nemendaferðir og daga sem nýttir eru til óhefðbundins skólastarfs s.s. þemadaga, íþróttadaga og á sérstökum uppbrotsdögum .

## 2.1.6.3 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. Starfsþróun og undirbúningur utan starfstíma skóla eru 150 klst. sbr.gr. 2.1.6.1.

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

#### 2.1.6.4 Kennsla á sjúkrahúsum

Öll kjaraatriði þessa samnings ná einnig til kennara á sjúkrahúsum og hliðstæðum stofnunum. Sjá einnig gr. 1.3.1.1

#### 2.1.6.5 Vinnutímaskilgreining náms- og starfsráðgjafa

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

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

## 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 unnin er umfram daglega vinnuskyldu, sbr. gr. 2.1.6.1.

### 2.3.2 Yfirvinna á sérstökum frídögum

Öll vinna, sem unnin er á sérstökum frídögum skv. 2.1.4.1, 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 20 dögum eftir síðasta dag reikningstímabils. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.

### 2.3.6 Viðbótarkennsla samhliða eigin kennslu

Þegar kennara einnar bekkjardeildar/námshóps er falið að bæta við sig kennslu annarrar bekkjardeildar/námshóps samhliða eigin kennslu vegna forfalla annars kennara, skal greiða honum 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 eða samið hafi verið um greiðslu TV- eininga í slíkum tilfellum.

### 2.3.7 Föst yfirvinna, greiðsla

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

*Vetrarfrí skóla lengir ekki þann tíma sem yfirvinna er greidd.*

### 2.3.8 Matartími sem kennt er í, 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 kennslustund í kennsluskyldu kemur yfirvinnuálag skv. gr. 1.5.1 á þann tíma, sem á skortir, að matartími kennarans sé 30 mínútur. Greiðsla fyrir vinnu í matartíma verður því sem hér segir:

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

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

### 2.3.9 Nemendaferðir, greiðslur fyrir umsjón

Þegar kennarar ferðast með og annast nemendur á ferðalögum skal hver ferðadagur reiknast 12 klst., 8 dagvinnutímar og 4 yfirvinnutímar. Vegna næturgistingar á ferðalögum með nemendur greiðast auk þess 4 klst. í yfirvinnu.

Um lágmarkshvöld, sjá gr. 2.4 og fylgiskjal 2 með samningi þessum.

### 2.3.10 Gæsla nemenda

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

### 2.3.11 Kennsla við fleiri en einn skóla

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

### 2.3.12 Leiðsögn nýliða

Heimilt er að fela 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 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 Launanevndar 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 fylgiskjal 2 um vinnutímasamninginn).

## 2.5 KENNSLA Í DAGVINNU

### 2.5.1 Kennsluviðmið í dagvinnu

Kennsla er að jafnaði 26 kest.(17,33 klst.) á viku en tekur mið af vinnumati og getur mest orðið 28 kest. (18,66 klst.) stundir en minnst 16 klst. (24 kest.) fyrir fullt starf án kennsluafsláttar. Miða skal við að meðalfjöldi vikulegra kennslustunda á hvern kennarahóp sé 26 kest. áður en tekið er tillit til kennsluafsláttar.

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

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

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

### 2.5.1.1 Lækkun hámarkskennslu í dagvinnu

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

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

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

*Þeir sem eru í fæðingarorlofi, launalaus leyfi eða í námsleyfi og teljast í starfi skólaárið 2013 til 2014 og koma úr því 1. ágúst 2014 eða fyrr geta með sama hætti valið um launatöflu A eða B.*

### 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 kennsluþátt starfsins í sem nemur 24 kest./viku gegn því að taka að sér önnur störf við skólann eða skóla sveitarfélagsins sem nemur 2 klst./viku umfram þann grunn sem kennarar með 26 kest./viku ber að skila í önnur störf undir verkstjórn skólastjóra. Kennslufirvinna 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 kennsluþátt starfsins í sem nemur 19 kest./viku gegn því að taka að sér önnur störf við skólann eða skóla sveitarfélagsins sem nemur 5 klst/viku umfram þann grunn sem kennara með 26 kest./viku ber að skila í önnur störf undir verkstjórn skólastjóra.

*Grein þessi gildir eingöngu um þá kennara sem völdu fyrir 31. desember 2014 að halda þeim réttindum sem í greininni felast og taka laun skv. launatöflu B.*

### 2.5.3 Eining í kennslu, skilgreining

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

### 2.5.4 Kennslustund

Skilgreining á kennslustund í grunnskóla samkvæmt samningi þessum telst 40 mínútur. Fyrir kennara með 26 stunda kennsluskyldu er undirbúningstími 10,67 klukkustundir á viku. Í vinnumati metur skólastjóri í samráði við hvern kennara hvort þörf sé fyrir rýmri eða skemmri undirbúningstíma. Ákvarði skólastjóri í samráði við kennara viðvarandi rýmri eða skemmri undirbúningstíma skerðir það eða eykur önnur störf og/eða minnkar eða eykur kennsluskylduna sem því nemur.

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

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

### **2.5.5 Vinnuskýrsla**

Í vinnuskýrslu kemur fram starfsheiti kennara, skipulag vikulegs vinnutíma, fyrirfram ákveðin yfirvinna og aðrir þættir sem nauðsynlegir eru fyrir launavinnslu vegna viðkomandi kennara. Vinnuskýrsla skal liggja fyrir í upphafi skólaárs og getur tekið breytingum eftir aðstæðum.

## 3 MATAR- OG KAFFITÍMAR, FÆÐI OG MÖTUNEYTI

### 3.1 MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI

#### 3.1.1 Matartími, tímasetning og lengd

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

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

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

#### 3.1.3 Matartíma breytt, áhrif á dagvinnutímabil

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

#### 3.1.4 Kaffitímar, lengd þeirra

Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffitímar, 20 mínútur fyrir hádegi og 15 mínútur eftir hádegi, og teljast þeir til vinnutíma. Á venjulegum vinnudegi skal skilgreina tvo kaffitíma.

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

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

### 3.2 MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU

#### 3.2.1 Matartími í yfirvinnu

Sé unnin yfirvinna, skulu matartímar vera 1 klst. kl. 19:00-20:00 að kvöldi, kl. 03:00-04:00 að nóttu og á tímabilinu kl. 11:30-13:30 á frídögum skv. 2.3.2. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.

#### 3.2.2 Kaffitími í yfirvinnu

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

### 3.3 VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM.

#### 3.3.1 Matartími skertur, greidd yfirvinna

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

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

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



### 3.4 FÆÐI OG MÖTUNEYTI

#### 3.4.1 Matur á vinnustað

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

#### 3.4.2 Matur fæst ekki á vinnustað

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

#### 3.4.3 Matur keyptur af öðrum

Ef keyptur er matur hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2 skulu starfsmenn greiða kr. 618 fyrir hverja máltíð frá og með 1. janúar 2016. Upphæðin skal síðan taka breytingum 1. janúar ár hvert í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið í neysluvísitölu með vísitölu janúarmánaðar 2015 sem grunnvísitölu (221,7 stig). Reynist kaupverð vinnuveitanda á aðkeyptum mat lægra en sem nemur þessari upphæð skal miða greiðslur starfsmanna við það.

#### 3.4.4 Fæðispeningar greiddir

Starfsmenn sem ekki njóta mataraðstöðu samkvæmt greinum 3.4.1 - 3.4.3. skulu fá það bætt með fæðispeningum, sem nema kr. 402,38 fyrir hvern vinnuskyldudag, enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði:

- a. Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
- b. Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 að frádregnu matarhléi.
- c. Matarhlé sé aðeins 1 kennslustund .

Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið (01) í neysluvísitölu með vísitölu októbermánaðar 2016 sem grunnvísitölu (222,84 stig).

#### 3.4.5 Undanþága frá greiðsluskyldu

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

## 4 ORLOF

### 4.1 LENGÐ ORLOFS

#### 4.1.1 Lágmarksorlof

Lágmarksorlof skal vera 24 virkir dagar eða 192 vinnuskyldustundir miðað við fullt ársstarf. Starfsmaður, sem unnið hefur hluta af fullu starfi eða hluta úr ári, skal fá orlof 16 vinnuskyldustundir fyrir fullt mánaðarstarf.

#### 4.1.2 Lenging orlofs

Starfsmaður, sem náð hefur 30 ára aldri á því almanaksári, sem tímabil sumarorlofs tilheyrir, fær að auki orlof, sem svarar til þriggja virkra daga eða 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 tilkynni hann veikindin svo fljótt sem auðið er og sanni með læknavottorði, að hann geti ekki notið orlofs. Starfsmaður sem veikist erlendis verður að vera við því búinn að þurfa að sanna veikindi sín með læknavottorði.

### 4.6.2 Veikindi utan starfstíma skóla

Nái starfsmaður 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 starfsmanns. Gjald þetta skal greiða mánaðarlega eftir á skv. útreikningum launagreiðanda.

## 5 FERÐIR OG GISTING

### 5.1 FERÐAKOSTNAÐUR SAMKVÆMT REIKNINGI

#### 5.1.1 Ferðakostnaður vegna ferða innanlands

Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum 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.

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

### 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 FERÐA MILLI VINNUSTÖÐVA**

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

## 6 AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR

### 6.1 UM VINNUSTAÐI OG RÉTT STARFSMANNA

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

Allir starfsmenn skulu njóta réttinda skv. lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og reglugerðum settum á grundvelli laganna.

### 6.2 LYF OG SJÚKRAGÖGN

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

### 6.3 ÖRYGGISEFTIRLIT

#### 6.3.1 Öryggisbúnaður

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

#### 6.3.2 Öryggistrúnaðarmenn

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

### 6.4 SLYSAHÆTTA

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

### 6.5 TILKYNNINGASKYLDA UM VINNUSLYS

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

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

## 7 TRYGGINGAR

### 7.1 SLYSATRYGGINGAR

#### 7.1.1 Sólarhringstrygging

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

#### 7.1.2 Dánarslysabætur

Dánarslysabætur eru:

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

vegna slyss utan starfs	975.452 kr.
vegna slyss í starfi	975.452 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	2.988.033 kr.
vegna slyss í starfi	7.142.657 kr.

Rétthafar þessara dánarbóta eru foreldrar og börn. Taki báðir þessir aðilar bætur, rennur 1/3 hluti bóta til foreldra en 2/3 hlutar bóta skiptast milli barna að jöfnu.

3. Ef hinn látni var í hjúskap eða í sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar og sem staðið hefur a.m.k. í 2 ár samfellt fyrir andlát hans, skulu bætur til maka eða sambúðaraðila vera:

vegna slyss utan starfs	4.087.582 kr.
vegna slyss í starfi	11.656.456 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	975.452 kr.
vegna slyss í starfi	2.331.023 kr.

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

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

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

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

## 7.2 TRYGGINGARFJÁRHÆÐIR VEGNA VARANLEGRAR ÖRORKU ERU:

Vegna slyss utan starfs	7.857.466 kr.
Vegna slyss í starfi	20.730.338 kr.

Bætur greiðast í hlutfalli við tryggingarfjárhæðirnar, þó þannig að hvert örorkustig frá 26-50% vegur tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% vegur þrefalt.

### 7.2.1 Vísitölubinding

Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs í desember 2016, 439,0 stig. (Sbr. samkomulag dags. 22.12.2004 og viðbótarsamkomulag dags. 20.10.2005).

### 7.2.2 Bætur á móti skaðabótum

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

## 7.3 FARANGURSTRYGGING

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

## 7.4 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.

## 7.5 SLYS 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 samvisskusamlega 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 sammingsgrein 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 STARFSÞRÓUN OG SÍMENNTUN

Starfsmaður ber ábyrgð á að viðhalda þekkingu sinni og færni með þátttöku á ráðstefnum, sí- og starfsþróunarnámskeiðum, viðurkenndu framhaldsnámi og með eigin starfsþróunaráætlun. (Sjá einnig lög um grunnskóla nr. 91/2008 og reglur námsleyfasjóðs grunnskólakennara og skólastjórnenda grunnskóla.)

### 10.1 STARFSÞRÓUNARSAMTÖL

Gert er ráð fyrir að grunnskóli setji fram starfsþróunaráætlun fyrir starfsmenn sína árlega til að tryggja eðlilega starfsþróun og símenntun starfsmanna.

Starfsmaður á rétt á starfsþróunarsamtali árlega þar sem farið er yfir starfslýsingu, frammistöðu, markmið og hugsanlegar breytingar á störfum og rætt um starfið, væntingar, samstarf, samráð og starfsanda á vinnustað. Þá skulu einnig ræddar þarfir og óskir starfsmanns til þjálfunar og fræðslu.

### 10.2 STARFSÞRÓUNARÁÆTLUN OG SÍMENNTUN

Það er jafnt á ábyrgð starfsmanns og skólastjóra að bæta fagþekkingu og aðra sérþekkingu sem nauðsynleg er í starfi. Símenntun kennara skal vera í samræmi við starfsþróunaráætlun skólans og þær áherslur sem eru á hverjum tíma í umbótastarfi skóla. Skólastjóri getur ákveðið að einstakir kennarar eða kennarahópar sækji skilgreinda fræðslu. Með sveigjanlegu upphafi og lokum skólastarfs má skapa svigrúm til að kennarar geti sótt símenntun í auknu mæli á starfstíma skóla. Símenntun/undirbúningur utan starfstíma skóla skal vera í samræmi við starfsþróunaráætlun skóla og undir verkstjórn skólastjóra.

*Tími til starfsþróunar markast af samningsbundnum 150 (126/102) klst. á ári til símenntunar og undirbúnings kennara. Starfsþróun, sem hluti af 150 (126/102) klst., er almennt ætlaður tími utan við skipulagðan starfsramma skólaársins en einnig er heimilt að koma henni við á starfstíma skóla, eftir nánara samkomulagi við kennara.*

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

*Hverjum skóla er skylt að gera starfsþróunaráætlun og skal hún kynnt kennurum. Skólastjóri ákvarðar almenna þörf fyrir námskeið og fræðslufundi út frá stefnu skólans, áhersluatriðum næsta vetrar og/eða þróunarvinnu næsta vetur á grundvelli sjálfsmats skóla.*

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

*Endanleg ákvörðun er í höndum skólastjóra.*

### 10.3 VIÐBÓTARLAUNAFLOKKAR VEGNA KENNSLUFERILS, LÍFALDURS EÐA STARFSÞRÓUNAR

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

Kennarar sem valið hafa að taka laun samkvæmt launatöflu A sbr. gr. 2.5.2 og afsalað sér þeim réttindum sem felast í gr. 2.5.2.1 fá tvo launaflokka eftir 5 ára kennsluferil, tvo til viðbótar eftir 10 ára kennsluferil og tvo að auki eftir 15 ára kennsluferil.

Kennarar sem valið hafa að taka laun samkvæmt launatöflu B sbr. gr. 2.5.2 og halda réttindum sem felast í gr. 2.5.2.1 fá einn launaflokk eftir 5 ára kennsluferil, annan eftir 10 ára kennsluferil og þann þriðja eftir 15 ára kennsluferil.

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

Kennarar sem valið hafa að taka laun skv. launatöflu A sbr. gr. 2.5.2 og hafa afsalað sér þeim réttindum sem felast í gr. 2.5.2.1 fá tvo launaflokka við 35 ára aldur, tvo til viðbótar við 40 ára aldur og tvo að auki við 45 ára aldur.

Kennarar sem valið hafa að taka laun skv. launatöflu B sbr. gr. 2.5.2 og halda réttindum sem felast í gr. 2.5.2.1 fá einn launaflokk við 35 ára aldur, einn til viðbótar við 40 ára aldur og einn að auki við 45 ára aldur.

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

Breyting tekur gildi næstu mánaðarmót eftir að tilkynning berst launagreiðenda.

*Launahækkun vegna starfsþróunar skal miðast við upphaf næsta mánaðar eftir afmælisdag 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.*

### 10.4 LAUNALAUST LEYFI

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

### 10.5 NÁMSKEIÐ, SEM SKIPULÖGÐ ERU AF FRÆÐSLUYFIRVÖLDUM

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

## 10.6 VONARSJÓÐUR FG OG SÍ

### 10.6.1 Vonarsjóður FG og SÍ

Sérstakur sjóður skal stuðla að aukinni starfsþróun kennara og skólastjórnenda innan FG og SÍ. Úr sjóðnum skal úthlutað til félagsmanna skv. reglum sem samningsaðilar hafa sett í sameiningu um styrki til starfsþróunar félagsmanna. Semja má um aðra ráðstöfun þess fjármagns, sem hér um ræðir, enda leiði það ekki af sér aukinn kostnað fyrir launagreiðenda. Launagreiðandi greiðir mánaðarlega framlag í sjóðinn sem nemur 1,72% af föstum dagvinnulaunum félagsmanna í FG og SÍ (KÍ).

*Þeir félagsmenn KÍ sem aðild hafa átt að Vísindasjóði FF (áður Vísindasjóði HÍK) og starfsmenntunarsjóði skulu þrátt fyrir 10.6.1 eiga rétt á því að Vonarsjóður FG og SÍ skili iðgjöldum þeirra áfram til nefndra sjóða.*

---

## 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. Hvor aðili um sig getur skotið málum til nefndarinnar og kallað hana til starfa.

## 12 LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD, IÐGJALDAGREIÐSLUR

### 12.1 LAUNASEÐILL OG FÉLAGSGJÖLD

#### 12.1.1 Launaseðill

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

#### 12.1.2 Félagsgjöld

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

#### 12.1.3 Lífeyrissjóður

Starfsmenn sem heyra undir samning þennan skulu eiga aðild að Lífeyrissjóði starfsmanna ríkisins. 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.*

#### 12.1.4 Sjúkrasjóður KÍ

Iðgjald launagreiðanda skal nema 0,75% af heildarlaunum starfsmanna. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftir á skv. útreikningi launagreiðanda.

#### 12.1.5 VIRK Starfsendurhæfingarsjóður

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

## 13 RÉTTINDI Í FÆÐINGARORLOFI OG VEIKINDUM

### 13.1 UM TILHÖGUN FÆÐINGARORLOFS

#### 13.1.1 Gildissvið

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 sem er í fæðingarorlofi nýtur réttinda til greiðslu sumarorlofs, persónu- og orlofsuppbótar. Starfsmaður er áfram í þeim lífeyrissjóði(um) sem hann hefur tilheyrt sem starfsmaður launagreiðanda, en launagreiðandi ber ábyrgð á réttindaávinnslu starfsmanns í b-deild Lífeyrissjóðs starfsmanna ríkisins og í sambærilegum lífeyrissjóðum sveitarfélaga.

*Fjarvistir kennara vegna lögbundins fæðingarorlofs sbr. 8. grein laga um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95 /2000, nú allt að 6 mánuðir, teljast til kennsluferils. Ákveði kennari, með samkomulagi við vinnuveitanda og með samþykki Fæðingarorlofssjóðs, að dreifa fæðingarorlofsgreiðslum á allt að 18 mánuði, telst sá tími sem er umfram lögbundið fæðingarorlof sem launalaust leyfi og lengir því ekki kennsluferil. Aðilar eru ásáttir um að engin frávik verði frá þessari framkvæmd frá og með 20. maí 2014 (Samstarfsnefnd 9. janúar 2014).*

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

### 13.2 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 Skyld 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 ávinnslurétti starfsmanns skv. gr. 13.2.2.1 skal auk þjónustualdurs hjá viðkomandi launagreiðanda einnig telja þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta til af almannaþé, enda er átt við starfstíma á kjörum skv. lögum nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna.
- Á fyrstu 3 mánuðum samfelldrar ráðningar skal þó fyrri þjónustualdur samkvæmt þessari grein ekki metinn nema að viðkomandi starfsmaður hafi samfelldan þjónustualdur hjá framangreindum launagreiðendum í 12 mánuði eða meira.
- 13.2.2.6 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast, auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaksmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi. Í veikindum kennara skal greiða samkvæmt þeirri vinnuskýrslu sem í gildi er eða síðast gilti miðað við upphaf veikinda hans.
- 13.2.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 13.2.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaksmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 13.2.2.6.
- Starfsmaður skóla og annarra stofnana þar sem venjuleg starfsemi liggur niðri hluta ársins, skal í stað reglu þessarar aðeins fá greidda aðra yfirvinnu en greinir í gr. 13.2.2.6 þá mánuði sem venjuleg starfsemi fer fram og skal yfirvinnustundafjöldinn ákveðinn með því að finna mánaðarlegt meðaltal þeirra tilfallandi yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 9 heilu starfsmánuði stofnunarinnar eða samsvarandi tímallengd 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. gr. 13.2.5.1 -13.2.5.2 koma til álita. Þetta á þó ekki við ef launagreiðslum hefur áður lokið, t.d. vegna þess að réttur til launa í veikindum skv. gr. 13.2.2.1-13.2.2.10 var tæmdur.

**13.2.6 Skráning veikindadaga**

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

**13.2.7 Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi**

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

**13.2.8 Veikindi barna yngri en 13 ára**

- 13.2.8.1 Foreldri, eða forsjármaður barns, á rétt á að vera frá vinnu í samtals 12 vinnudaga (96 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf) á hverju almanaksári vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Í þessum fjarvistum skal greiða starfsmanni dagvinnulaun og

vaktaálag skv. reglubundinni vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum.

### **13.2.9 Samráðsnefnd**

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.

## 14 RÉTTINDI OG SKYLDUR STARFSM. OG LÍFEYRISSJÓÐSAÐILD

### Nýr kafli í kjarasamningnum

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

### 14.1 UM AUGLÝSINGU STARFA

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

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

Í starfsauglýsingu skal að lágmarki tilgreina:

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

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

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

### 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 menntun og ráðningu kennara og skólastjórnenda við leikskóla, grunnskóla og framhaldskóla nr. 87/2008 eða laga sem koma í stað þeirra.*

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

### 14.3 RÁÐNINGARSAMNINGAR

Skriflegur ráðningarsamningur skal gerður við starfsmann við upphaf ráðningar.

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

### 14.4 VINNUTÍMI

Yfirmaður ákveður vinnutíma þeirra starfsmanna sem starfa hjá honum en honum ber að gera það með tilliti til ákvæða laga, ráðningarsamninga og kjarasamninga. Sjá nánar gr. 2.1.6.1 um vinnuskyldu kennara

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

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

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

### 14.5 BREYTINGAR Á STÖRFUM

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

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

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

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

## 14.6 ÖNNUR STÖRF STARFSMANNA

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

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

## 14.7 ÁMINNING

Ef starfsmaður hefur sýnt í starfi sínu óstundvísni 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 ölváður að starfi eða framkoma hans eða afhafnir í því þykja að öðru leyti ósæmilegar, óhæfilegar eða ósamrýmanlegar starfinu skal forstöðumaður stofnunar eða fyrirtækis veita honum skriflega áminningu.

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

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

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

## 14.8 UPPSÖGN OG FRÁVIKNING

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

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

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

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

Starfsmanni skal þó víkja úr starfi fyrirvaralaust ef hann hefur verið sviptur með fullnaðardómi rétti til að gegna því starfi. Nú hefur starfsmaður verið sviptur þeim

rétti með dómi í héraði og skal þá sveitarstjórn ákveða hvort það ákvæði dómsins skuli þegar koma til framkvæmda eða fresta því þar til ráðið verður hvort honum skuli skjóta til æðra dóms eða þar til úrlausn æðra dóms er fengin, enda hafi dómurinn ekki að geyma ákvæði um þetta atriði.

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

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

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

## 14.9 STARFSLOK VEGNA ALDURS

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

## 14.10 SKYLDUR STARFSMANNA

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

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

### 14.10.1 Vinnuskylda

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

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

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

### 14.10.2 Þagnarskylda

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



**14.10.3 Gjafir**

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

**Vanhæfi**

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

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

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

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

#### **14.12 STARFSLOK STARFSMANNA MEÐ SKIPUNARBRÉF**

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

Starfsmaður getur tilkynnt um starfslok sín með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót. Um starfslok vegna aldurs gildir gr. 14.9. Um starfslok vegna niðurlagningar gildir gr. 14.11.

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

---

## 15 GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR

---

### 15.1 GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR

Samningsaðilar gera með sér svofellt samkomulag um breytingar og framlengingu kjarasamnings aðila sem gildir frá 1. desember 2016 til 30. nóvember 2017.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til afgreiðslu fyrir 12. desember 2016. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 18:00 þann 12. desember 2016 skoðast samningurinn samþykktur.

Reykjavík, 29. nóvember 2016.

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

F.h. Félags grunnskólakennara með  
fyrirvara um samþykki félagsmanna

---

## BÓKANIR OG VIÐAUKAR

---

### BÓKANIR 2016

#### BÓKUN 1 [2016]

Í kjarasamningum 2014 voru gerðar breytingar á starfsumhverfi kennara og vinnumat innleitt í grunnskólum. Samningsaðilar eru sammála um að framkvæmd breytinganna hafi ekki tekist sem skyldi í mörgum grunnskólum og því verði hverju sveitarfélagi falið að fara yfir framkvæmdina ásamt fulltrúum kennara í hverjum skóla. Markmið slíkrar vinnu er að bæta framkvæmdina þar sem þörf er á og ná sátt um starfsumhverfið. Beina skal sjónum að innra starfi skóla og þeim verkefnum sem grunnskólinn sinnir, tryggja að kennsla og undirbúningur séu forgangsverkefni í skólastarfi og létta álagi af kennurum þar sem við á. Verkefnið skal unnið á samningstímanum í samræmi við vegvísir að aðgerðaráætlun sem samstarfsnefnd aðila mun leggja fram í janúar 2017.

Samstarfsnefnd aðila tekur saman niðurstöður þessarar vinnu fyrir lok samningstímans.

Samningsaðilar munu gera ríkissáttasemjara grein fyrir framgangi þessarar bókonar þrisvar á samningstímanum; fyrir 20. janúar 2017, fyrir 15. maí 2017 og fyrir 15. september 2017.

#### BÓKUN 2 [2016]

Samband íslenskra sveitarfélaga og Félag grunnskólakennara munu í sameiningu óska eftir viðræðum við Mennta- og menningarmálaráðuneyti og Menntamálastofnun um hvernig staðið hefur verið að innleiðingu nýrra verkefna og breytinga í grunnskólum t.d. á námsmati og aðalnámsskrá með það að markmiði að bæta verklag svo grunnskólinn geti tekið við verkefnum frá ríkinu og framkvæmt þau.

Aðilar telja mikilvægt að breytingar sem gerðar eru á starfsumhverfi grunnskóla með stjórnvaldsákvörðunum byggist á faglegum grunni og verði unnar í samráði og sátt við hagsmunaaðila og fjármagn sé tryggt vegna allra breytinga áður en þær eru innleiddar.

#### Yfirlýsing stjórnar Samband íslenskra sveitarfélaga frá 25. nóvember 2016

Stjórn Sambands íslenskra sveitarfélaga samþykkir að hefja greiningu á þeim faglegu og fjárhagslegu áhrifum sem stefna ríkisins um skóla án aðgreiningar og aðrar breytingar s.s. innleiðing nýrrar aðalnámsskrár með nýju námsmati hefur haft á vinnuumhverfi kennara og annars starfsfólks í grunnskólum landsins. Greiningin verði lögð til grundvallar viðræðum um endurskoðun á fjárhagslegum samskiptum ríkis og sveitarfélaga varðandi málefni grunnskólans.

## **ELDRI BÓKANIR:**

### **BÓKUN 1 [2014]**

Frá og með gildistöku samkomulags þessa verði iðgjald sem nemur 0,1% af heildarlaunum félagsmanna lagt á sérstakan reikning þar til aðilar hafa komið sér saman um framtíðarráðstöfun þess.

### **BÓKUN 3 [2011]**

#### **Endurskoðun á mati á viðbótarmenntun**

Aðilar eru sammála um að á samningstímanum verði mat á viðbótarmenntun skv. gr. 1.3.3 endurskoðað.

## FYLGISKJÖL MEÐ SAMNINGI AÐILA

### FYLGISKJAL 1A: LAUNATÖFLUR A-1 OG A-2

<b>LAUNATAFLA A-1</b>		
<b>Félag grunnskólakennara</b>		
Gildir frá 1. desember 2016 til 28. febrúar 2017		
	<b>Launaflokkur</b>	<b>Laun</b>
<b>Leiðbeinandi 1</b>	226	356.466
	227	365.617
<b>Leiðbeinandi 2</b>	228	375.039
	229	384.748
	230	394.749
	231	405.046
	232	415.653
<b>Grunnskólakennari / Danskennari</b>	233	426.577
	234	437.832
<b>Umsjónarkennari / Sérkennari</b>	235	449.424
<b>Náms- og starfsráðgjafi 1</b>	236	461.361
	237	473.660
<b>Náms- og starfsráðgjafi 2 / Verkefnisstjóri 1</b>	238	486.324
	239	499.368
	240	512.806
<b>Verkefnisstjóri 2</b>	241	526.648
	242	540.900
	243	555.585
	244	570.709
	245	586.286
	246	602.332
	247	618.857
	248	635.878
	249	653.411
	250	671.468
	251	689.831
	252	708.694
	253	728.072
	254	747.983
	255	768.435

<b>LAUNATAFLA A-2</b>		
<b>Félag grunnskólakennara</b>		
<b>Gildir frá 1. mars 2017 til 30. nóvember 2017</b>		
	<b>Launaflokkur</b>	<b>Laun</b>
<b>Leiðbeinandi 1</b>	226	368.942
	227	378.414
<b>Leiðbeinandi 2</b>	228	388.165
	229	398.214
	230	408.565
	231	419.223
	232	430.201
<b>Grunnskólakennari / Danskennari</b>	233	441.507
	234	453.156
<b>Umsjónarkennari / Sérkennari</b>	235	465.154
<b>Náms- og starfsráðgjafi 1</b>	236	477.509
	237	490.238
<b>Náms- og starfsráðgjafi 2 / Verkefnisstjóri 1</b>	238	503.345
	239	516.846
	240	530.754
<b>Verkefnisstjóri 2</b>	241	545.081
	242	559.832
	243	575.030
	244	590.684
	245	606.806
	246	623.414
	247	640.517
	248	658.134
	249	676.280
	250	694.969
	251	713.975
	252	733.498
	253	753.555
	254	774.162
	255	795.330

## FYLGISKJAL 1B: LAUNATÖFLUR B-1 OG B-2

<b>LAUNATAFLA B-1</b>				
<b>Félag grunnskólakennara</b>				
<b>Gildir frá 1. desember 2016 til 28. febrúar 2017</b>				
	<b>Þrep</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
	<b>L.fl.</b>	<b>&lt;35 ára</b>	<b>Frá 35 ára</b>	<b>Frá 40 ára</b>
<b>Leiðbeinandi 1</b>	<b>226</b>	328.109	341.944	356.466
	<b>227</b>	336.410	350.656	365.617
<b>Leiðbeinandi 2</b>	<b>228</b>	344.959	359.633	375.039
	<b>229</b>	353.765	368.878	384.748
	<b>230</b>	362.831	378.401	394.749
	<b>231</b>	372.173	388.209	405.046
	<b>232</b>	381.795	398.310	415.653
<b>Grunnskólakennari / Danskennari</b>	<b>233</b>	391.704	408.715	426.577
	<b>234</b>	401.911	419.432	437.832
<b>Umsjónarkennari / Sérkennari</b>	<b>235</b>	412.425	430.473	449.424
<b>Náms- og starfsráðgjafi 1</b>	<b>236</b>	423.251	441.841	461.361
	<b>237</b>	434.405	453.554	473.660
<b>Náms- og starfsráðgjafi 2 / Verkefnisstjóri 1</b>	<b>238</b>	445.895	465.615	486.324
	<b>239</b>	457.728	478.041	499.368
	<b>240</b>	469.914	490.840	512.806
<b>Verkefnisstjóri 2</b>	<b>241</b>	482.470	504.016	526.648
	<b>242</b>	495.400	517.596	540.900
	<b>243</b>	508.717	531.578	555.585
	<b>244</b>	522.433	545.983	570.709
	<b>245</b>	536.565	560.817	586.286
	<b>246</b>	551.117	576.099	602.332
	<b>247</b>	566.106	591.839	618.857
	<b>248</b>	581.546	608.048	635.878
	<b>249</b>	597.449	624.749	653.411
	<b>250</b>	613.827	641.946	671.468
	<b>251</b>	630.613	659.500	689.831
	<b>252</b>	647.857	677.533	708.694
	<b>253</b>	665.572	696.060	728.072
	<b>254</b>	683.771	715.095	747.983
	<b>255</b>	702.469	734.649	768.435



<b>LAUNATAFLA B-2</b>				
<b>Félag grunnskólakennara</b>				
<b>Gildir frá 1. mars 2017 til 30. nóvember 2017</b>				
	<b>Prep</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
	<b>L.fl.</b>	<b>&lt;35 ára</b>	<b>Frá 35 ára</b>	<b>Frá 40 ára</b>
<b>Leiðbeinandi 1</b>	<b>226</b>	339.593	353.912	368.942
	<b>227</b>	348.184	362.929	378.414
<b>Leiðbeinandi 2</b>	<b>228</b>	357.033	372.220	388.165
	<b>229</b>	366.147	381.789	398.214
	<b>230</b>	375.530	391.645	408.565
	<b>231</b>	385.199	401.796	419.223
	<b>232</b>	395.158	412.251	430.201
<b>Grunnskólakennari / Danskennari</b>	<b>233</b>	405.414	423.020	441.507
	<b>234</b>	415.978	434.112	453.156
<b>Umsjónarkennari / Sérkennari</b>	<b>235</b>	426.860	445.540	465.154
<b>Náms- og starfsráðgjafi 1</b>	<b>236</b>	438.065	457.305	477.509
	<b>237</b>	449.609	469.428	490.238
<b>Náms- og starfsráðgjafi 2 / Verkefnisstjóri 1</b>	<b>238</b>	461.501	481.912	503.345
	<b>239</b>	473.748	494.772	516.846
	<b>240</b>	486.361	508.019	530.754
<b>Verkefnisstjóri 2</b>	<b>241</b>	499.356	521.657	545.081
	<b>242</b>	512.739	535.712	559.832
	<b>243</b>	526.522	550.183	575.030
	<b>244</b>	540.718	565.092	590.684
	<b>245</b>	555.345	580.446	606.806
	<b>246</b>	570.406	596.262	623.414
	<b>247</b>	585.920	612.553	640.517
	<b>248</b>	601.900	629.330	658.134
	<b>249</b>	618.360	646.615	676.280
	<b>250</b>	635.311	664.414	694.969
	<b>251</b>	652.684	682.583	713.975
	<b>252</b>	670.532	701.247	733.498
	<b>253</b>	688.867	720.422	753.555
	<b>254</b>	707.703	740.123	774.162
	<b>255</b>	727.055	760.362	795.330

**FYLGISKJAL 2: VINNUTÍMASAMNINGURINN 1997****SAMNINGUR**

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

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

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

**1. gr. Gildissvið**

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

Samningurinn nær til launamanna á samningsviði samningsaðila. Hann á þó ekki við í þeim tilvikum þegar um er að ræða nauðsynlega öryggis- starfsemi 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 snjóflóða-varna.

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

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

**2. gr. Skilgreiningar****2.1 Vinnutími**

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

Árlegt launað lágmarksorlof samkvæmt lögum, veikindaförföll og lög- eða samnings- bundið fæðingarorlof skulu teljast til vinnu- tíma og vera hlutlaus við meðaltalsútreikninga. Þá skal sá tími sem starfsmaður er í launuðu starfs- námi 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 vinnu-tíma 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

Næturvinnustarismenn og vaktavinnustarismenn, sem vinna hluta vinnu-skyldu sinnar að næturlagi, skulu eiga kost á heilbrigðis-mati 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.

Næturvinnustarismenn og vaktavinnustarismenn sem vinna hluta vinnuskyldu sinnar að næturlagi sem eiga við heilsufars-vandamál að stríða sem sannanlega er rakið til vinnutíma skulu, þegar kostur er, færðir til í dagvinnustörf sem hentar.

#### 10. gr. Vernd næturvinnustarismanna

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

#### 11. gr. Tilkynning um reglubundna ráðningu næturvinnustarismanna

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

#### 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 þjarga þarf verðmætum.

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

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

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

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

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

e. Heimilt er í undantekningartilfellum að lengja viðmiðunartímabil vegna hámarks vikulegs vinnutíma, sbr. 6. gr. og 8. gr., í allt að 12 mánuði með kjarasamningi, enda byggi slík ákvörðun

á sérstökum hlutlægum ástæðum. Slík kjarasamningsákvæði skulu hljóta staðfestingu viðkomandi heildar-samtaka eða landssambands. Staðfesting skal liggja fyrir eigi síðar en fjórum vikum frá gerð samningsins enda hafi hann verið kynntur staðfestingaraðila eigi síðar en viku eftir undirritun. Hafi staðfesting ekki borist innan þessa frests telst hún liggja fyrir.

#### 14. gr. Samráðsnefnd

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

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

#### 15. gr. Hagstæðari ákvæði

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

#### 16. gr. Öryggi og heilsuvernd

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

#### 17. gr. Gildistaka

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

**FYLGISKJAL 3: UM VERKEFNASTJÓRA****Röðun í launaflokka**

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

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

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

Kennsluskylda lækkar hlutfallslega miðað við ráðningarhlutfall verkefnisstjóra

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

Starf verkefnisstjóra fylgir ákvæði um mögulega hámarkskennduávirvinnu á viku:

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

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

Viðmiðunarlýsing á starfi verkefnastjóra:

**STARFSHEITIÐ VERKEFNASTJÓRI****Næsti yfirmaður:**

Skólastjóri, staðgengill skólastjóra eða annar aðili sem skólastjóri ákveður.

**Starfssvið:**

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

**Meðal verkefna sem falla undir starfsheitið:**

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

**Annað:**

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

## FYLGISKJAL 4: TÍMABUNDIN VIÐBÓTARLAUN

### Tímabundin viðbótarlaun - þróunarverkefni

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

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

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

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

TV-einingar vegna verkefna og hæfni

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

### TV- einingar vegna markaðs- og samkeppnisaðstæðna

- Að heildarlaun starfsmannsins að meðtöldum TV-einingum sem ákvarðaðar eru á grundvelli framangreindra þátta séu ekki sambærileg m.v. annan hvorn eða báða af eftirtöldum þáttum:
- Laun jafnverðmætra og sambærilegra starfa á nærvinumarkaði og almennt viðurkenndu atvinnusvæði þess vinnuveitenda sem að í hlut á.

- Laun hjá sama vinnuveitanda m.t.t. jafnræðissjónarmiða í innbyrðis samanburði byggðum á mati á jafnverðmætum og sambærilegum störfum svo fremi að launamunur byggji ekki á 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 dagvinnumarkna. Óheimilt er að bæta við TV-einingum á grundvelli þessa ákvæðis án þess að fyrir liggja 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 dagvinnumarkna 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. Launaviðbóttin 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-eingar er staðbundin ákvörðun sem byggist á skilgreiningum þessa samnings er stéttarfélagi óheimilt að taka upp kerfisbundnar viðræður við vinnuveitendur á hverjum stað til að þrýsta á upptöku TV-eininga eða viðhaldi þeirra. Á hinn bóginn getur stéttarfélagið tekið ágreiningsmál þar að lútandi upp í samstarfsnefnd aðila ef það telur að ákvæði þessa samnings séu ekki virt af vinnuveitendum. Ber þá aðilum að komast að efnislegri niðurstöðu um þau ágreiningsmál sem upp kunna að koma og beina tilmælum til viðkomandi aðila að finna lausn á þeim. Tilskipunarvald samstarfsnefndar gagnvart vinnuveitendum er ekki fyrir hendi hvað þessa þætti varðar.

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



### **Þróunarverkefni**

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