

KJARASAMNINGUR

SAMBANDS ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA

f.h. þeirra sveitarfélaga og annarra aðila
sem það hefur samningsumboð fyrir

OG

FÉLAGS ÍSLENSKRA HLJÓMLISTARMAÑA

GILDISTÍMI

1. ÁGÚST 2015 til 31. MARS 2019

Kjarasamningstexti þessi byggir á heildartexta kjarasamnings Sambands íslenskra sveitarfélaga f.h. þeirra sveitarfélaga og annarra aðila sem það hefur samningsumboð fyrir og Félags íslenskra hljómlistarmanna og Kennarasambands Íslands vegna Félags tónlistarskólakennara sem unnin var sameiginlega af aðilum og hefur gildistíma 1. maí 2011 til 31. mars 2014.

Með síðari tíma breytingum sem eru:

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 22. október 2014. Gildistími 1. mars 2014 til 31. júlí 2015.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 16. febrúar 2016. Gildistími 1. ágúst 2015 til 31. mars 2019.

Frumeintök ofangreindra samkomulaga halda gildi sínu.

EFNISYFIRLIT

1. KAUP	5
1.1 MÁNAÐARLAUN	5
1.2 LAUNAPREP OG LÍFALDUR	5
1.3 RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA	6
1.4 KENNSLA OG RÖÐUN SKÓLASTJÓRA	8
1.5 RÖÐUN MILLISTJÓRNENDA	10
1.6 TÍMAKAUP Í DAGVINNU	12
1.7 TÍMAKAUP Í YFIRVINNU	12
1.8 UM STUNDAKENNARA	13
1.9 TÓNLEIKAFERÐALÖG	13
1.10 ANNARUPPBÓT	13
2 VINNUTÍMI	14
2.1 ALMENNT, ÁRLEGUR STARFSTÍMI TÓNLISTARSKÓLA, VINNUTÍMI TÓNLISTARSKÓLAKENNARA	14
2.2 DAGVINNA	17
2.3 YFIRVINNA	17
3 MATAR- OG KAFFITÍMAR	19
3.1 MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI	19
3.2 MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU	19
3.3 VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM	19
4 ORLOF	20
4.1 LENGÐ ORLOFS	20
4.2 ORLOFSFÉ	20
4.3 ORLOFSÁRIÐ	20
4.4 ORLOF UTAN SUMARORLOFSTÍMABILS	20
4.5 VEIKINDI Í ORLOFI	21
5 FERÐIR OG GISTING	22
5.1 FERÐAKOSTNAÐUR SAMKVÆMT REIKNINGI	22
5.2 DAGPENINGAR INNANLANDS	22
5.3 GREIÐSLUHÁTTUR	22
5.4 FARGJÖLD ERLENDIS	23
5.5 DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS	23
6 AFLEYSINGAR	24
6.1 STAÐGENGLAR	24
6.2 LAUNAÐ STAÐGENGLSSTARF	24
6.3 AÐRIR STAÐGENGLAR	24
7 TRYGGINGAR	25
7.1 SLYSATRYGGINGAR	25
7.2 FARANGURSTRYGGING	25
7.3 PERSÓNULEGIR MUNIR	25
7.4 SLYS Á VINNUSTAÐ	25

8	LAUNALAUST LEYFI	26
8.1	LAUNALAUST LEYFI.....	26
9	RÉTTINDI OG SKYLDUR.....	27
9.1	AUGLÝSING STARFA.....	27
9.2	RÁÐNING Í STARF.....	27
9.3	FYRIRFRAMGREIDD LAUN	27
9.4	UPPSAGNARFRESTUR	27
9.5	UPPSÖGN, FRÁVIKNING OG ÁMINNING.....	28
9.6	SKYLDUR STARFSMANNS	29
9.7	FRÁFALL	29
10	LÍFEYRISSJÓÐUR	30
10.1	AÐILD AÐ LÍFEYRISSJÓÐI	30
10.2	VIÐBÓTARSPARNAÐUR	30
11	RÉTTINDI Í FÆÐINGARORLOFI OG VEIKINDUM	31
11.1	UM TILHÖGUN FÆÐINGARORLOFS.....	31
11.2	RÉTTUR STARFSMANNS VEGNA VEIKINDA OG SLYSA.....	31
11.3	TÆKNIFRJÓVGUN.....	34
11.4	GILDISTÖKUÁKVÆÐI	35
11.5	ENDURSKOÐUNARÁKVÆÐI.....	35
11.6	GILDISTAKA	35
12	SAMSTARFSNEFND	36
12.1	SAMSTARFSNEFND	36
13	LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD, IÐGJALDAGREIÐSLUR	37
13.1	LAUNASEÐILL.....	37
13.2	FÉLAGSGJÖLD	37
13.3	ORLOFSHEIMILASJÓÐUR.....	37
13.4	STARFSMENNTUNARSJÓÐUR	37
13.5	IÐGJALDAGREIÐSLUR LAUNAGREIÐANDA Í FJÖLSKYLDU- OG STYRKARSJÓÐ	37
13.6	VIRK STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR.....	37
14	GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR	38
14.1	SAMNINGSFORSENDUR	38
14.2	GILDISTÍMI	38
BÓKANIR	39	
BÓKANIR	39	
ELDRI BÓKANIR	40	
FYLGISKJÖL	41	
FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR TÓNLISTARSKÓLAKENNARA.....	41	
FYLGISKJAL 2: LAUNATÖFLUR SKÓLASTJÓRA	47	
FYLGISKJAL 3: LAUNATÖFLUR MILLISTJÓRNENDA.....	49	
FYLGISKJAL 4: UM AFNOT OG GREIÐSLUR FYRIR NOTKUN Á EIGIN HLJÓÐFÆRUM	50	
FYLGISKJAL 5: SÉRSTÖK TRYGGINGARÁKVÆÐI FYRIR STARFSMENN REYKJAVÍKURBORGAR	52	
FYLGISKJAL 6: SÉRSTÖK TRYGGINGARÁKVÆÐI FYRIR STARFSMENN ANNARRA SVEITARFÉLAGA EN REYKJAVÍKURBORGAR	54	
FYLGISKJAL 7: RÉTTINDI OG SKYLDUR STARFSMANNA REYKJAVÍKURBORGAR	57	
FYLGISKJAL 8: YFIRLÝSING FRÁ SNS.....	61	

1. KAUP

1.1 MÁNAÐARLAUN

1.1.1 Mánaðarlaun

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

Launatafla 1-A, gildistími: 1. ágúst 2015 til 29. febrúar 2016

Launatafla 2-A, gildistími: 1. mars 2016 til 31. maí 2016

Launatafla 3-A, gildistími: 1. júní 2016 til 31. mars 2017

Launatafla 4-A, gildistími: 1. apríl 2017 til 31. mars 2019

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

1.1.1.1 Föst laun skulu greidd eftir á, fyrsta virkan 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 Dagvinnukaup

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 Sérstakar eingreiðslur á samningstíma

1.1.3.1 Sérstök eingreiðsla, kr. 58.200, greiðist þann 1. febrúar 2019 hverjum starfsmanni miðað við fullt starf sem er við störf í desember 2018 og er enn í starfi í janúar 2019. Upphæðin greiðist hlutfallslega miðað við starfstíma og starfshlutfall í desember.

1.2 LAUNAPREP OG LÍFALDUR

1.2.1 Röðun í launaprep

Launaprep eru fjögur og miðast röðun við lífaldur. Innröðun í þrep miðast við aldur frá upphafi næsta mánaðar eftir afmælisdag.

1. þrep að 30 ára aldri
2. þrep frá 30 ára aldri
3. þrep frá 40 ára aldri
4. þrep frá 45 ára aldri

Grein 1.2.1 gildir til 31. maí 2016.

1.2.2 Ráðningarhlutfall

Tónlistarskólakennari, sem ráðinn er til kennslu, sem er að lágmarki 25% af fullri kennslu, sbr. grein 2.1.6.2, taki föst mánaðarlaun.

Vinnuveitanda er heimilt að víkja frá þessu lágmarki og ráða tónlistarkennara í fast starf óháð starfshlutfalli telji hann það nauðsynlegt.

1.3 RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA

1.3.1 Starfsheiti

Starfsheiti	Lýsing	L.fl.
Tónlistarkennari I	Hefur ekki lokið framhaldsprófi í tónlist	115
Tónlistarkennari II	Hefur lokið framhaldsprófi í tónlist	121
Tónlistarkennari III	Hefur lokið kennaraprófi, BM prófi, B.Ed. prófi með tónmenntarvali eða sambærilegu 180 ECTS eininga háskólanámi í tónlist.	127

Skýring: Þeir sem lokið hafa einleikarprófi, burtfararprófi frá viðurkenndum tónlistarskóla eða hlotið samsvarandi menntun raðast ennfremur sem tónlistarskólakennari III. Einnig þeir sem ráðnir hafa verið í Sinfóníuhljómsveit Íslands eða sambærilegar atvinnuhljómsveitir að undangengnu prufuspili.

1.3.2 Viðbótarlaun vegna umfangs starfs, ábyrgðar, álags og færni

Skólastjóri ákvarðar tónlistarskólakennara viðbótarlaun til allt að eins skólaárs í senn vegna sérstaks umfangs starfs, ábyrgðar, álags og persónulegrar færni ef um viðvarandi og stöðuga þætti er að ræða. Skólastjóri hefur sem svarar til 6 launaflokka fyrir hvern kennara í viðkomandi skóla vegna þessa. Þessu fjármagni skal verja að fullu innan skólaárs.

Hér skal m.a. horft til stjórnunarlegrar, faglegrar og fjárhagslegrar ábyrgðar, álags og umfangs starfs, svo sem kennslu stórra nemendahópa, samleiks og kórstjórnar. Við mat á persónulegri færni skal m.a. skoða reynslu, fjölbærni, sérþekkingu og færni til að miðla henni, sjálfstæði, frumkvæði, samstarfs- og samskiptahæfni, áhuga og árangur.

Endurskoðun skal fara fram árlega fyrir upphaf hvers skólaárs og við slíkt endurmat geta kennarar hækkað eða lækkað.

Skýring: Dæmi um þætti/forsendur sem geta legið til grundvallar á mati skv. ofangreindu ákvæði:

Fagreyksla, kennslureynsla, kennslu- og uppeldisfræði, tónlistarstörf, sérþekking og fjölbærni.

Sérlega góður árangur í starfi (námsframvinda nemendahópsins, árangur í prófum, á tónleikum, færsla nemenda á milli námsáfangna, þátttaka í samspili, hvernig helst á nemendum, hversu sýnilegur nemendahópurinn er í skólastarfinu o.fl.)

Starfsmaður er sveigjanlegur, samstarfsfús, sjálfstæður, áhugasamur, skapandi, býr yfir frumkvæði og færni til að miðla sérþekkingu sinni o.fl.

Fagleg, stjórnunarleg og fjárhagsleg ábyrgð og andlegt og líkamlegt álag, s.s. vegna umsjónar með kennslugögnum og innkaupum (nótur, diskar, hljóðfæri), vegna erfiðra nemenda, nemenda með sérþarfir, kennslu mjög ungra barna eða mjög langt kominna nemenda, vegna kennslu fjölda námsgreina, samstarfs við aðrar stofnanir o.fl.

Viðbótarlaun má ekki nota í stað yfirvinnugreiðslna vegna vinnu sem innt er af hendi utan dagvinnumarka enda ber að greiða fyrir það með yfirvinnu.

Skólastjóri skal gæta jafnræðis við ákvarðanatöku um viðbótarlaun. Skólastjóri skal setja skriflega reglur um fyrirkomulag á ofangreindri grein, sem byggja á

málefnalegum rökum, og kynna fyrir tveimur fulltrúum kennara, sem kjörnir eru af kennurum skólans, áður en skólastjóri tekur endanlega ákvörðun og síðan kynnt kennurum áður en til framkvæmdar kemur. Viðbótarlaun vegna ofangreindra ákvæða geta hækkað og lækkað eftir viðfangsefnum starfsmanna eða þeim áherslum sem lagðar eru í starfinu hverju sinni.

Skýring: Viðbótarlaun skv. grein 1.3.2, b) lið

Við kjarasamningsgerð 2011 voru viðbótarlaun skv. gr. 1.3.2, b-lið, felld inn í launatöflu tónlistarkennara sbr. fyrri heimild um að dreifa þeim jafnt á alla kennara skólans (sjá lið 8 í tillögum að verkefnalista fyrir samstarfsnefnd LN og FT/FÍH frá 2008).

1.3.3 Viðbótarlaun vegna framhaldsmenntunar

Fyrir hvert fullt námsár eftir lokapróf raðist tónlistarskólakennari III tveimur launaflokkum ofar en ella fyrir allt að fimm námsár. Með fullu námsári er átt við nám við viðurkenndan tónlistarháskóla sem svarar til 30 eininga náms á háskólastigi og er lánshæft hjá Lánasjóði íslenskra námsmanna. Námið skal staðfest af viðkomandi kennslustofnun/kennara.

Hafi tónlistarskólakennari III lokið mastersprófi eða sambærilegu prófi í faggrein sinni raðast hann fjórum launaflokkum ofar en skv. 1.3.1. Fyrir hvert viðbótarnámsár umfram mastersnám gildir 1. mgr. Hafi hann lokið doktorsprófi í faggrein sinni raðast hann tíu launaflokkum ofar en skv. 1.3.1.

Launabreytingar vegna framhaldsnáms gilda frá næstu mánaðamótum eftir að starfsmaður skilar inn gögnum frá viðkomandi kennslustofnun/kennara til vinnuveitenda er sýni með tilskildum staðfestum gögnum að námi sé lokið.

Þessi grein gefur að hámarki 10 launaflokka.

1.3.4 Viðbótarlaun vegna símenntunar

Hver tónlistarskóli skal setja sér í skólanámskrá áætlun um endur- og símenntun tónlistarskólakennara. Námskeið skulu tengjast störfum tónlistarskólakennarans og nýtast honum í starfi. Öll starfsheiti raðast vegna námskeiða/endurmenntunar sem hér segir:

Einn launaflokkur við 25 ára aldur.
Einn launaflokkur við 27 ára aldur.
Einn launaflokkur við 30 ára aldur.
Einn launaflokkur við 35 ára aldur.
Einn launaflokkur við 40 ára aldur.
Einn launaflokkur við 45 ára aldur.

Forsenda launaflokkahækkunar þessarar er staðfest þátttaka í símenntunaráætlun skóla.

Launabreytingar vegna símenntunar gilda frá næstu mánaðamótum eftir að starfsmaður uppfyllir skilyrði greinarinnar.

1.3.5 Staðgengilslaun

Í tónlistarskóla þar sem starfa a.m.k. 5 tónlistarskólakennarar og ekki er ráðinn við skólann millistjórnandi er heimilt að skipa einn af kennurum skólans staðgengil skólastjóra og tekur hann þá röðun tveimur launaflokkum ofar en ella.

1.3.6 Röðun skólastjórnanda sem snúa aftur til kennslustarfa

Snúi skólastjórnandi aftur til kennslustarfa gildir eftirfarandi:

Eftir 10 ár sem skólastjóri, aðstoðarskólastjóri eða deildarstjóri raðist viðkomandi tveimur launaflokkum ofar en ella sem kennari.

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

1.4 KENNSLA OG RÖÐUN SKÓLASTJÓRA

Ákvæði um skólastjóra tónlistarskóla gilda einnig um stjórnendur skólahljómsveita (sem eru sérstakar rekstrareiningar) sbr. bókun 6 frá 2008.

1.4.1 Stig skóla og kennsla skólastjóra

Kennsla skólastjóra ákvarðast af stigum skóla sem reiknast sem stöðugildi til kennslu (a) margfölduð með tíu að viðbættum fjölda nemenda (b). (Stig skóla=(a*10)+b).

Nemendur í forskóla og kór tónlistarskólans teljast með stuðlinum 0,5. Hver nemandi telst aðeins einu sinni.

Sjá nánar bókun I.

Stig	Kennsla
<50 stig	520
<85 stig	440
<170 stig	315
<300 stig	160
300- stig	0

1.4.2 Kennsla umfram kennsluskyldu

Ef brýn þörf er á að skólastjóri kenni umfram ofangreind mörk skal hann fá greitt fyrir það með tímakaupi í yfirvinnu (1,0385%) skv. launaflokki 412.

Vinna skólastjóra utan dagvinnumarka, vaktaálag:

Vaktaálag til skólastjóra fyrir hverja klst. skal vera 33,33% af tímakaupi í dagvinnu í l.fl. 412 á tímabilinu 17:00–24:00 mánud.–fimmtud. Á tímabilinu frá kl. 17:00–24:00 föstud. og frá kl. 00:00–08:00 mánud.–föstud. svo og á tímabilinu 00:00–24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga, greiðist 55,00% álag. Á stórhátíðardögum, sbr. grein 2.1.4.3 greiðist 90% álag. Brot úr klukkustund greiðist hlutfallslega.

1.4.3 Launatafla og röðun skólastjóra

Föst mánaðarlaun skólastjóra sem gegnir fullu starfi skulu greidd samkvæmt launatöflum í fylgiskjali 2 miðað við stig skóla.

Launatafla 1-B, gildistími: 1. ágúst 2015 til 31. maí 2016

Launatafla 2-B, gildistími: 1. júní 2016 til 31. maí 2017

Launatafla 3-B, gildistími: 1. júní 2017 til 31. mars 2019

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

Stig skóla	Launaflokkur
0	410
25	411
51	412
76	413
101	414
126	415
151	416
176	417
201	418
236	419
271	420
316	421
351	422
401	423

Stig skóla	Launaflokkur
451	424
501	425
601	426
701	427
851	428
1001	429
1151	430
	431
	432
	433
	434
	435
	436

1.4.4 Röðun skólastjóra ef nemendum fækkar

Grunnröðun skólastjóra í launaflokka breytist ekki þótt nemendum fækki á meðan sami aðili gegnir stöðunni. Kennsluskylda miðast við nemendafjölda hverju sinni.

1.4.5 Útibú frá skóla

Hafi skólastjóri umsjón með útibúi frá skóla sem rekið er í öðru byggðarlagi tekur hann röðun einum launaflokki ofar en ella. Ef um fleiri en eitt útibú er að ræða og vegalengdir miklar skal um það fjallað í samstarfsnefnd.

1.4.6 Viðbótarlaunaflokkar vegna prófa skólastjórnenda

Hafi skólastjórnandi, aðstoðarskólastjóri eða deildarstjóri lokið formlegu 60 ECTS eininga prófi diplóma á háskólastigi, sem nýtist í starfi, hækkar hann um einn launaflokk. Viðbótarmenntun vegna diplómaprófs samkvæmt ofangreindu er mest metin til eins launaflokks.

Hafi skólastjórnandi lokið meistaraprófi á háskólastigi, sem nýtist í starfi, hækkar hann um tvo launaflokka til viðbótar.

Viðbótarmenntun vegna diplóma og meistaraprófs er mest metin til þriggja launaflokka. Einingar eru aldrei tvítaldar.

Hafi skólastjórnandi lokið doktorsprófi, sem nýtist í starfi, hækkar hann um þrjú launaflokka til viðbótar.

Hækkun samkvæmt grein þessari skal taka gildi næstu mánaðamót eftir að starfsmaður leggur fram fullnægjandi gögn um námið.

Grein 1.4.6. tekur gildi frá og með 1. ágúst 2016.

1.4.7 Viðbótarlaunaflokkar vegna stjórnunarreynslu

Hafi skólastjóri, aðstoðarskólastjóri eða deildarstjóri 5 ára stjórnunarreynslu í tónlistar-, grunn-, leik-, eða framhaldsskóla raðast hann einum launaflokki hærra en annars væri, eftir 10 ára stjórnunarreynslu sem stjórnandi í tónlistar-, grunn-, leik-, eða framhaldsskóla bætist annar launaflokkur við og eftir 15 ára stjórnunarreynslu sem stjórnandi í tónlistar-, grunn-, leik-, eða framhaldsskóla bætist þriðji launaflokkurinn við.

Grein 1.4.7 tekur gildi frá og með 1. ágúst 2016.

1.5 RÖÐUN MILLISTJÓRNENDA

1.5.1 Aukin stjórnun

Við tónlistarskóla sem nær a.m.k. 90 stigum skv. grein 1.4.1 reiknast aukinn tími til stjórnunar þannig að stigafjöldi skóla er margfaldaður samkvæmt eftirfarandi töflu:

Stig	Stuðull
90-125	1,3
126-150	1,4
151-175	1,45
176-200	1,5
201-270	1,6
271-350	1,65
351-450	1,7
451-600	1,75
601-	1,8

Hámarksstími til aukinnar stjórnunar er 1.300 stundir. Heimilt er skólastjóra að taka að sér aukna stjórnun skv. ofangreindu gegn tilsvarende lækkun á eigin kennslu skv. grein 1.4.1.

Skýring: Úr fundargerð samstarfsnefndar 19. apríl 2002: Fyrir stjórnanda sem er í fullu starfi við stjórnun gildir að einstakar vinnuvikur geta verið breytilegar en skulu að meðaltali vera 40 klst. á viku.

Kjarasamningurinn gerir ráð fyrir að þurfi skólastjórinn að sinna stjórnunarstörfum utan dagvinnumarka komi ekki sérstök greiðsla fyrir. Hafi stjórnandinn kennsluskyldu gildir ofangreind skilgreining fyrir stjórnunarhluta starfsins en fyrir kennsluhlutann gilda ákvæði gr. 2.1.6.2. Tími til stjórnunar á ársgrundvelli skal ekki fara yfir þann heildartímafjölda sem honum er ætlaður til stjórnunar.

1.5.2 Laun millistjórnenda

Föst mánaðarlaun millistjórnenda skulu greidd samkvæmt launatöflu í fylgiskjali 3. Launatafla I, gildistími: 1. ágúst 2015 til 31. maí 2016

1. júní 2016 færast aðstoðarskólastjórar og deildarstjórar yfir á launatöflu skólastjóra.

Launatafla 2-B, gildistími: 1. júní 2016 til 31. maí 2017.

Launatafla 3-B, gildistími: 1. júní 2017 til 31. mars 2019.

Launaröðun aðstoðarskólastjóra frá 1. júní 2016	
Stjórnunarhlutfalla	Launaflokkur
<30%	413
30% til 49%	415
50% til 74%	416
75% til 100%	418

Launaröðun deildarstjóra frá 1. júní 2016	
Stjórnunarhlutfalla	Launaflokkur
<30%	411
30% til 49%	413
50% til 74%	414
75% til 100%	416

Launaröðun aðstoðarskólastjóra frá 1. júní 2017	
FÉLAG ÍSLENSKRA HLJÓMLISTARMANNA	
Stjórnunarhlutfall	Launaflokkur
<30%	414
30%-49%	415
50%-74%	417
75%-100%	418

Launaröðun deildarstjóra frá 1. júní 2017	
FÉLAG ÍSLENSKRA HLJÓMLISTARMANNA	
Stjórnunarhlutfall	Launaflokkur
<30%	412
30%-49%	413
50%-74%	415
75%-100%	416

Grunnlaun millistjórnanda skulu að lágmarki vera 3% hærri en mánaðarlaun sem hann ella fengi sem tónlistarskólakennari skv. ákvæðum 1.3 í þessum kjarasamningi.

1.5.3 Kennsla umfram kennsluskyldu

Sé millistjórnanda falin kennsla umfram kennsluskyldu skal hún greidd með tímakaupi í yfirvinnu (1,0385%) af launaflokki 412, sbr. gr. 1.4.2.

Vinna millistjórnenda utan dagvinnumarka, vaktaálag:

Vaktaálag til millistjórnenda fyrir hverja klst. skal vera 33,33% af tímakaupi í dagvinnu í l.fl. 412 á tímabilinu 17:00–24:00 mánud.–fimmtud. Á tímabilinu frá kl. 17:00–24:00 föstud. og frá kl. 00:00–08:00 mánud.–föstud. svo og á tímabilinu 00:00–24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga, greiðist 55,00% álag. Á stórhátíðardögum, sbr. grein 2.1.4.3 greiðist 90% álag. Brot úr klukkustund greiðist hlutfallslega.

1.6 TÍMAKAUP Í DAGVINNU**1.6.1 Tímakaup í dagvinnu, útreikningur**

Tímakaup í dagvinnu í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarkaupi miðað við 2. launaprep. Tímakaup eftirlaunapega, sbr. 1.6.2, skal þó miðað við 4. launaprep.

1.6.2 Tímakaup í dagvinnu, hverjum má greiða

Heimilt er að greiða tímakaup í eftirfarandi tilvikum:

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

1.7 TÍMAKAUP Í YFIRVINNU**1.7.1 Yfirvinnukaup, útreikningur**

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

1.7.2 Orlof á yfirvinnu og álagsgreiðslur (sbr. gr. 4.2.1).**1.7.3 Stórhátíðarkaup, útreikningur**

Öll vinna, sem unnin er á stórhátíðum skv. 0 greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum starfsmannsins.

1.7.4 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.

1.7.5 Yfirvinna önnur en kennsla

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

1.7.6 Kennsla umfram kennsluskyldu

Hver klukkustund tónlistarskólakennara í kennslu umfram kennsluskyldu greiðist sem 1,5 klukkustund í yfirvinnu í launaflokki viðkomandi. Hver klukkustund tónlistarskólakennara í yfirvinnu umfram 10 kenndar yfirvinnustundir á viku samkvæmt fastri stundaskrá í tónlistarskóla telst jafngilda einni klukkustund í yfirvinnu.

1.7.7 Prófdæming

Tónlistarskólakennari sem fenginn er til prófdæmingar í öðrum tónlistarskóla en þeim sem hann kennir við skal fá greitt tímakaup í yfirvinnu í sínum launaflokki, þó að lágmarki 3 klst.

1.7.8 Vinna utan dagvinnumarka, vaktaálag

Þegar tónlistarskólakennari innir af hendi kennsluskyldu sína skv. 2.1.6.2 m.v. starfshlutfall utan hefðbundinna dagvinnumarka skal greiða vaktaálag. Greiðslur fyrir vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.6.1. Álagsgreiðsla skal vera:

33,33% kl. 17:00 - 24:00 mánudaga – fimmtudaga

55,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga

55,00% kl. 00:00 - 08:00 mánudaga – föstudaga

55,00% kl. 00:00 - 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga

90,00% kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. 2.1.4.3.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

1.8 UM STUNDAKENNARA**1.8.1 Stundakennarar, launaflokkar**

Stundakennari, sem ekki fellur undir ákvæði gr. 1.2.2, tekur laun samkvæmt tímataxta sem ákvarðast þannig að honum skal ákvarðaður launaflokkur skv. greinum og starfsaldursþrepi skv. almennum reglum.

1.8.2 Stundakennarataxtar

Taxti fyrir 60 mínútna kennslu fæst með því að margfalda mánaðarlaun í viðkomandi launaflokki og þrepi sem hér segir:

með 0,014337 fyrir kennslu nemenda í grunnnámi

með 0,015532 fyrir kennslu nemenda í miðnámi

með 0,017473 fyrir kennslu nemenda í framhaldsnámi.

Á stundakennarataxta greiðist 10,17% orlofsfé.

1.9 TÓNLEIKA FERÐALÖG

Þegar tónlistarkennarar ferðast með og annast nemendur á ferðalögum skal hver virkur ferðadagur reiknast 12 klst., 8 dagvinnutímar og 4 yfirvinnutímar. Vegna næturgistingar á ferðalögum með nemendur greiðast auk þess 4 klst. í yfirvinnu. Þá daga sem varið er til ferðalaga með nemendur er allur vinnutími kennara til ráðstöfunar í því skyni sbr. grein 2.1.10.

1.10 ANNARUPPBÓT

Kennari/stjórnandi í fullu starfi skal fá greidda annaruppbót (persónuuppbót) í lok hverrar annar, þ.e. 1. desember og 1. júní. Með fullu starfi er átt við 100% starf tímabilið 1. janúar til 31. desember. Hafi starfsmaður gengt hlutastarfi skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Annaruppbót 1. desember 2015	kr. 75.500,-
Annaruppbót 1. júní 2016	kr. 80.000,-
Annaruppbót 1. desember 2016	kr. 80.000,-
Annaruppbót 1. júní 2017	kr. 82.500,-
Annaruppbót 1. desember 2017	kr. 82.500,-
Annaruppbót 1. júní 2018	kr. 85.000,-
Annaruppbót 1. desember 2018	kr. 85.000,-

2 VINNUTÍMI

2.1 ALMENNT, ÁRLEGUR STARFSTÍMI TÓNLISTARSKÓLA, VINNUTÍMI TÓNLISTARSKÓLAKENNARA

2.1.1 40 stunda vinnuvika

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

2.1.2 Vinnutíma breytt með samningi

Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og atvinnurekenda og með samþykki stéttarfélaganna. Einnig er heimilt að semja við einstaka starfsmenn um rýmkun á dagvinnutímabili og um ákveðið frjálstræði um það hvenær vinnuskyldu er gegnt.

2.1.3 Samfelldur vinnutími

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

2.1.4 Frídagar

2.1.4.1 Almennir frídagar eru laugardagar og sunnudagar.

2.1.4.2 Sérstakir frídagar:

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

2.1.4.3 Stórhátíðardagar:

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

2.1.5 Árlegur starfstími tónlistarskóla

Skóladagar nemenda skulu vera á tímabilinu 20. ágúst til 5. júní og skal starfstíminn aðlagður starfstíma grunnskóla á sama svæði þannig að frávik nemi ekki meira en tveimur vikum. Tónlistarskólum er heimilt að taka upp vetrarleyfi nemenda og sveigjanlegt upphaf og lok skólastarfs með samþykki fræðslufirvalda hlutaðeigandi sveitarfélags. Skólastarf skal þó ekki hefjast fyrr en 15. ágúst og ljúka ekki síðar en 15. júní.

Tilvísun í reglugerð nr. 132/1992 um starfstíma er þar með felld úr gildi.

2.1.6 Vinnutími kennara í tónlistarskólum

2.1.6.1 Vikuleg vinnuskylda

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

2.1.6.2 Skipting vinnutíma

Skólastjóri ráðstafar vinnu kennara til þeirra faglegu starfa og verkefna sem starfsemi tónlistarskólans kallar á. Árlegur vinnutími tónlistarskólakennara í fullu starfi nemur 1.800 klst. að meðtöldum kaffitímum og vinnuhléum sem teljast 212 klst.

Árleg vinna á skóladögum (kennslutíma) nemenda skiptist þannig frá 1. mars 2016:

Grunnnám:

Kennsla	720 klst.
Tónleikar og tónfundir	88 klst.
Önnur fagleg störf	566 klst.

Miðnám:

Kennsla	659 klst.
Tónleikar og tónfundir	96 klst.
Önnur fagleg störf	619 klst.

Framhaldsnám:

Kennsla	582 klst.
Tónleikar og tónfundir	110 klst.
Önnur fagleg störf	682 klst.

Með öðrum faglegum störfum er átt við undirbúning og úrvinnslu kennslu, æfingar og annað það sem skólastjóri ákvarðar.

Auk þess er vinna kennara við undirbúning og frágang fyrir og eftir kennslutíma 8 dagar eða 64 klst.

Þeim tíma sem vantar upp á fulla vinnuskyldu skal varið til undirbúnings- og símenntunar að hámarki 150 klst., utan starfstíma skóla.

Tími til tónleika og tónfunda miðast við að fjöldi tónleika (undirbúningur innifalinn) sé í grunnnámi 11, í miðnámi 12 og í framhaldsnámi 13.

2.1.6.3 Vinnuskylda

Til vinnuskyldu tónlistarskólakennara heyra öll fagleg störf kennara, s.s. kennsla, undirbúningur undir kennslu, mat á námsárangri, námsefnisöflun, umsjón með stofu og útlánum og viðhaldi hljóðfæra, umsjón með bóka- og nótnasafni, skólanámskrárvinna, gerð kennsluáætlana, gerð einstaklingsnámskráa, innra mat á skólastarfi, foreldrasamstarf, innbyrðis samstarf kennara og samstarf þeirra við aðra sérfræðinga, hljómsveitir og kóra, þátttaka í vinnuteymum og annað sem til starfs tónlistarskólakennara heyrir.

2.1.6.4 Samkenndsla og nemendur í hlutanámi

Vegna annarrar umsjónar en kenndslu, sem vegur þyngra vegna nemenda í hlutanámi eða samkenndslu skal koma til greiddsla álags með stuðlinum 1,1315.

Kenndslustund í samkenndslu uppreiknast með stuðlinum 1,1315.

Álag vegna hlutanemenda reiknast á þann mínútufjölda sem vantar upp á að kenndsla nemenda nái 60 mínútum sbr. eftirfarandi:

a: Kenndslutími nemenda á viku	b: Mínútur með álagi	a + (b x 0,1315): Uppreiknaður kenndslutími kennara
60	0	60
55	5	55,7
50	10	51,3
45	15	47
40	20	42,6
35	25	38,3
30	30	33,9
25	35	29,6
20	40	25,3

Grein 2.1.6.4 gildir frá 1. mars 2016.

2.1.7 Meðleikarar

Vinnuskylda meðleikara skal vera í samræmi við vinnuskyldu tónlistarskólakennara á næsta stigi fyrir ofan. Kenndsla meðleikara nemenda í framhaldsnámi skal vera 13% lægri en kenndsla tónlistarskólakennara á sama áfanga og skal tími vegna undirbúnings lengjast sem því nemur. Miðað er við að tónleikar meðleikara séu 7 á öllum námsáföngum og telst mismunur skv. ofangreindu yfirliti sbr. 0 til sérstaks undirbúnings meðleikara.

Framhaldsprófstónleikar falla ekki undir málsgreinina að framan og skal greiða fyrir þá sérstaklega 7 klst. í kenndsluyfirvinnu. Miðað er við að meðleikari hafi unnið reglulega með viðkomandi nemanda á undangengnu skólaári. Ávallt skal skoða umfang undirbúnings og verkefna.

Varðandi meðleikara á burtfararprófstónleikum, lokaprófstónleikum, og útskriftartónleikum eða á öðrum tónleikum hvers tónlistarnemanda sem eru samsvarandi við framhaldsprófstónleika skal greiddslum háttað eins og kveðið er á um í 2. málsgrein greinar 2.1.7 um greiddslur vegna meðleiks á framhaldsprófstónleikum.

2.1.8 Hljómsveitarstjóri

Starf hljómsveitarstjóra greiðist með stuðlinum 1,5. Hér er átt við hljómsveit sem telur 10 nemendur eða fleiri. Miðað er við að tónleikar hljómsveitarstjóra séu 7 á öllum námsáföngum og telst mismunur skv. 2.1.6.2 til annarra faglegra starfa hljómsveitarstjóra.

Um starf hljómsveitarstjóra:

Hljómsveitarstjóri er sá sem æfir, ber listræna ábyrgð á og stjórnar á sviði tónlistarflutningi skólahljómsveitar, s.s. sínfóníuhljómsveitar, kammersveitar, stórsveitar, (big-band), ýmiskonar strengja og blásarasveita. Hann sér um verkefnaval og hefur umsjón með nótnasafni, hljóðfærum og öðrum tilheyrandi búnaði. Ennfremur skipuleggur hann starfsemi hljómsveitar s.s. æfingar, tónleika, ferðalög hljómsveitar innanlands sem utan, samvinnu við aðrar hljómsveitir innanlands sem utan, æfingabúðir og samstarf við foreldra. Einnig skipuleggur hann og undirbýr aðra tónlistarviðburði hljómsveitar á vegum skólans skv. ákvörðun skólastjóra. (Bókun 3 frá 2008)

2.1.9 Viðverutími, ákvörðun um dagleg mörk

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

2.1.10 Vinnuskylda í óhefðbundnu skólastarfi

Þá daga, sem varið er til ýmissa starfa í þágu skóla er allur vinnutími kennara ráðstöfunar í því skyni. Hér er átt við alla undirbúningsdaga kennara, námskeiðsdaga á vegum vinnuveitanda, nemenda- og tónleikaferðir, æfingabúðir og daga sem nýttir eru til óhefðbundins skólastarfs s.s. þemadaga, samspilsdaga og á öðrum sérstökum uppbrotsdögum í starfi tónlistarskóla.

2.2 DAGVINNA**2.2.1 Dagvinnutímabil**

Dagvinna skal unnin á tímabilinu kl. 08:00-17:00 frá mánudegi til föstudags, sbr. þó 0.

2.3 YFIRVINNA**2.3.1 Yfirvinna, skilgreining**

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

2.3.2 Yfirvinna á sérstökum frídögum, greiðslur

Öll vinna, sem unnin er á sérstökum frídögum skv. 0, greiðist sem yfirvinna skv. 1.7.

2.3.3 Útköll**2.3.3.1 Útköll, greiðslur**

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

2.3.3.2 Útkall um nætur og á helgidögum

Ef útkall hefist á tímabilinu kl. 00:00-08:00 á mánudegi til föstudags eða á almennum eða sérstökum frídögum skv. 0 og 0 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. 0.

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. 0 og 0.

2.3.4.2 Yfirvinna í hlutastörfum, óregluleg

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

2.3.4.3 Hlutastarf, greiðslur fyrir reglubundna vinnu umfram mánuð

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

2.3.5 Yfirvinna, gjalddagi

Öll yfirvinna skal greidd eftir á fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga og komi til útborgunar eigi síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabils. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili skv. reglugerð.

2.3.6 Föst yfirvinna, greiðsla

Föst yfirvinna greiðist 4 vikur á mánuði á virkum kennslutíma skólans.

3 MATAR- OG KAFFITÍMAR

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 skólustjóra og þeirra kennara, sem málið varðar.

3.1.3 Matartíma breytt, áhrif á dagvinnutímabil

Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt skv. 0 lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengri skv. 0 telst lengingin ekki til vinnutímans.

3.1.4 Kaffitímar, lengd þeirra

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

3.1.5 Kaffitími lengdur, stytur eða felldur niður

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

3.1.6 Kaffitímar kennara, lengd og tímasetning

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

3.2 MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU

3.2.1 Matartími í yfirvinnu

Sé unnin yfirvinna, skulu matartímar vera 1 klst. kl. 19:00-20:00 að kvöldi, kl. 03:00-04:00 að nóttu og á tímabilinu kl. 11:30-13:30 á frídögum skv. 0. 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.

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.

4 ORLOF

4.1 LENGD ORLOFS

4.1.1 Lágmarksorlof

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

4.1.2 Lengra orlof

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

4.2 ORLOFSFÉ

4.2.1 Orlofsfé

Tónlistarskólakennari og stjórnandi skal fá 10,17% orlofsfé greidd á yfirvinnu, álagsgreiðslur og tímabundin viðbótarlaun sem greidd eru á grundvelli eininga, sbr. 1.3.2. Við 30 ára aldur skal hann fá 11,59% orlofsfé og við 38 ára aldur 13,04%.

Breyting á orlofsprósentu miðast við aldur frá upphafi næsta mánaðar eftir afmælisdag.

4.3 ORLOFSÁRIÐ

4.3.1 Orlofsárið

Orlofsárið er frá 1. maí til 30. apríl.

4.3.2 Sumarorlofstímabil

4.3.2.1 Tímabil sumarorlofs

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

4.3.2.2 Orlof á sumarorlofstímabili

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

4.4 ORLOF UTAN SUMARORLOFSTÍMABILS

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 VEIKINDI Í ORLOFI

4.5.1 Veikindi í orlofi

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.

4.5.2 Veikindi kennara á tímabilinu 15. júní til 15. ágúst

Nái kennari vegna veikinda ekki að nýta orlofsrétt sinn (24, 27 eða 30 daga) á tímabilinu 15. júní til 15. ágúst, telst það, sem á vantar, veikindi í orlofi. Veikindi skulu skýlaust sönnuð sbr. ákvæði 11.2.1.

4.5.3 Frestun orlofs

4.5.3.1 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.

4.5.3.2 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.

4.5.4 Áunninn orlofsréttur

Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

5 FERÐIR OG GISTING

5.1 FERÐAKOSTNAÐUR SAMKVÆMT REIKNINGI

5.1.1 Ferðakostnaður vegna ferða innanlands

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

5.1.2 Ferðakostnaður, áætlaður og greiddur fyrirfram

Starfsmenn skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.

5.1.3 Ferðakostnaður, uppgjör

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

5.2 DAGPENINGAR INNANLANDS

5.2.1 Gisti- og fæðiskostnaður, dagpeningar

Greiða skal gisti- og fæðiskostnað með dagpeningum, sé um það samkomulag eða ekki unnt að leggja fram reikninga.

5.2.2 Dagpeningar ákveðnir af nefnd

Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu fylgja ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

5.3 GREIÐSLUHÁTTUR

5.3.1 Greiðsluháttur ákveðinn fyrirfram

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

5.3.2 Akstur til og frá vinnu

Starfsmaður skal sækja vinnu til fasts ráðningarstaðar (heimastöðvar) á eigin vegum og í tíma sínum.

Í þeim tilfellum sem kennari innir vinnuskyldu sína í tilteknu starfi af hendi í tveimur eða fleiri tónlistarskólum (starfsstöðvum), sem reknir eru af sama vinnuveitanda, skal gera ráð fyrir þeim akstri við skipulag vinnutíma. Heimilt er að breyta kennsluskyldu kennara og þeim tíma sem hann ver til annarra faglegra starfa til að skapa það svigrúm sem kennari þarf til að komast milli starfsstöðva án viðbótargreiðslu og innan dagvinnumarka. Ef heimild til breytinga á kennsluskyldu og faglegum störfum er ekki nýtt skal greiða kennara fyrir ferðatíma milli vinnustaða. Ferðakostnaður skal greiddur skv. akstursdagbók. Ganga skal frá skriflegu samkomulagi um ofangreint í upphafi skólaárs.

Heimilt er að semja nánar um hvernig ákvæði greinar þessarar skuli framkvæmd í einstökum tilfellum svo og ef um sérstakar aðstæður er að ræða.

Grein 5.3.2 gildir frá 1. ágúst 2016.

5.4 FARGJÖLD ERLENDIS

5.4.1 Fargjöld á ferðum erlendis, greiðsla

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

5.5 DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS

5.5.1 Ferðakostnaður erlendis, dagpeningar

Annar ferðakostnaður á ferðalögum erlendis greiðist með dagpeningum, sem skulu fylgja ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

5.5.2 Dagpeningar á ferðum erlendis, hvað greiða á

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

6 AFLEYSINGAR

6.1 STAÐGENGLAR

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

6.2 LAUNAÐ STAÐGENGILSSTARF

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

6.3 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.

7 TRYGGINGAR

7.1 SLYSATRYGGINGAR

Um slysatryggingu starfsmanna gildir fylgiskjal 5 fyrir starfsmenn Reykjavíkurborgar en fylgiskjal 6 fyrir starfsmenn í öðrum sveitarfélögum.

7.2 FARANGURSTRYGGING

Um farangurstryggingar gildir fylgiskjal 5 fyrir starfsmenn Reykjavíkurborgar en fylgiskjal 6 fyrir starfsmenn í öðrum sveitarfélögum.

7.3 PERSÓNULEGIR MUNIR

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

7.4 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. 100/2007 um almannatryggingar.

8 LAUNALAUST LEYFI

8.1 LAUNALAUST LEYFI

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

9 RÉTTINDI OG SKYLDUR

Um réttindi og skyldur starfsmanna Reykjavíkurborgar gilda ákvæði í fylgiskjali 7.

9.1 AUGLÝSING STARFA

Skylt er að auglýsa laus störf í tónlistarskólum. Undantekning er þó ef um er að ræða tímabundna ráðningu sem ætlað er að standa skemur en til 2ja ára eða störf stundakennara (tímakaupsfólk). Veita skal a.m.k. 14 daga umsóknarfrest frá birtingu auglýsingar. Miða skal við að auglýsing birtist með þeim hætti að auðvelt sé að afla sér vitneskju um hið lausa starf.

Í tilfellum deildarstjóra er heimilt að auglýsa laus störf eingöngu innan skóla.

Í samþykktum margra sveitarfélaga eru ákvæði um auglýsingar á lausum störfum.

9.2 RÁÐNING Í STARF

Ráðning á að byggjast á hæfni viðkomandi til að inna starfið af hendi og ber að öðru jöfnu að ráða þann umsækjanda sem hæfastur er að mati tónlistarskólans.

Starfsmaður sem ráðinn er með tímabundinni ráðningu á rétt til ótímabundinnar ráðningar eftir tveggja ára samfelld starf hjá sama vinnuveitanda ef vinnuveitandi vill ráða hann áfram.

Gera ber skriflegan ráðningarsamning við starfsmann við upphaf ráðningar og ber í þeim samningi að virða reglur um ákveðnar lágmarksupplýsingar, sbr. efnisákvæði tilskipunar ESB 91/533. Í ráðningarsamningi skal tilgreina hvaða kennslugreinar megi fela viðkomandi og hver fyrirséð verklok eru, sé um tímabundna ráðningu að ræða.

Stundakennara skal ráða með ráðningarsamningi en eigi lengur en til árs í senn.

9.3 FYRIRFRAMGREIDD LAUN

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

9.4 UPPSAGNARFRESTUR

Gagnkvæmur uppsagnarfrestur skal vera þrjú mánuðir að loknum reynslutíma. Reynslutími er fjórir mánuðir en heimilt er í undantekningartilvikum að semja um 5 mánaða reynslutíma. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur á reynslutíma er einn mánuður.

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.

9.5 UPPSÖGN, FRÁVIKNING OG ÁMINNING

9.5.1 Uppsögn úr starfi og frávikning

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

Ef fyrirhugað er að segja starfsmanni upp störfum vegna ávirðinga þá þarf uppsögnin að grundvallast á skriflegri áminningu skv. gr. 9.5.2. Áður en ákvörðun um slíka uppsögn er tekin skal vinnuveitandi gefa starfsmanni kost á að tjá sig um meintar ávirðingar. Starfsmaður á rétt á því að tjá sig um tilefni áminningar í viðurvist trúnaðarmanns. Vinnuveitandi skal kynna honum þann rétt.

Starfsmanni skal 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 vinnuveitandi ákveða hvort það ákvæði dómsins skuli þegar koma til framkvæmdar 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 liggi fyrir sönnur um slíka 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 starfseminna, 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 fyrirvaralausá frávikningu er tekin. Starfsmaður á rétt á því að tjá sig um tilefni frávikningar í viðurvist trúnaðarmanns. Yfirmaður skal tilkynna honum þann rétt.

9.5.2 Áminningar

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

Vinnuveitandi 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. Vinnuveitandi 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, breyttra rekstrarforsenda eða skipulagsbreytinga á rekstri stofnunar eða fyrirtækis. Ekki er þó skylt að veita áminningu ef uppsögn má rekja til ástæðna sem raktar eru í 3.-5. mgr. gr. 9.5.1.

9.5.3 Sérákvæði um 70 ára starfsmenn sveitarfélaga

Starfsmaður sveitarfélags 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.

9.6 SKYLDUR STARFSMANNIS

Starfsmanni er skylt að hlíta lögmætum fyrirmælum yfirmanns og stjórnunarrétti yfirmanns skv. almennum ákvæðum vinnuréttar. Starfsmanni ber að hlíta breytingum á störfum og verksviði sem rúmast innan starfs- og fagsviðs starfsmannsins.

Starfsmanni ber að hlíta almennum ákvæðum vinnuréttar um skyldur starfsmanna, s.s. að mæta stundvíslega til vinnu, vinna störf sín af vandvirkni, samvirkusemi og trúmennsku og gæta þagmælsku um það sem leynt skal fara.

Fari starfsmaður ekki eftir ofangreindum skyldum getur það varðað áminningu og uppsögn.

9.7 FRÁFALL

Við andlát nákomins ættingja/aðstandanda skal starfsmaður eiga rétt á allt að hálfmánaðar fríi á venjubundnum launum ef nauðsyn krefur.

10 LÍFEYRISSJÓÐUR

10.1 AÐILD AÐ LÍFEYRISSJÓÐI

10.1.1 Aðild að Lífeyrissjóði starfsmanna sveitarfélaga

Starfsmenn sem heyra undir samning þennan skulu eiga aðild að Lífeyrissjóði starfsmanna sveitarfélaga. Sjóðfélagar greiða 4% af heildarlaunum í iðgjald til sjóðsins. Launagreiðendur skuldbinda sig til að greiða til A-deildar það viðbótariðgjald sem nauðsynlegt er til þess að standa undir skilgreindum réttindum í A-deild, sem frá 1. janúar 2009 er 12,0%. Kjósi sjóðfélagi í A-deild að flytja sig í V-deild sjóðsins, skal iðgjald sjóðfélaga vera 4% og iðgjald launagreiðanda 11,5% af heildarlaunum. Þetta ákvæði er háð samþykki stjórnar Lífeyrissjóðs starfsmanna sveitarfélaga.

Skýring: Aðild tónlistarskólakennara að Lífeyrissjóði starfsmanna sveitarfélaga var samþykkt á stjórnarfundum sjóðsins þann 22. október 2006.

10.1.2 Aðild að öðrum lífeyrissjóðum

Þrátt fyrir ákvæði 10.1.1 skulu þeir tónlistarskólakennarar sem nú eiga aðild að öðrum lífeyrissjóði eiga rétt á að halda þeirri aðild á meðan þeir gegna sama starfi hjá sama sveitarfélagi (sólarlagsákvæði).

Frá og með gildistöku samkomulags þessa skal launagreiðandi greiða 10,25% af heildarlaunum starfsmanns í mótframlag til almennra lífeyrissjóða fram að 31. desember 2006 en eftir það tekur mótframlag launagreiðanda mið af mótframlagi launagreiðenda í A-deild LSS hverju sinni. Starfsmaður greiðir 4% iðgjald af heildarlaunum.

Skýring: Með almennum lífeyrissjóði er átt við lífeyrissjóði sem um hefur verið samið á almennum vinnumarkaði.

10.2 VIÐBÓTARSPARNAÐUR

Þegar starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarlífeyrissjóð, greiðir vinnuveitandi af heildarlaunum allt að 2% framlag gegn jafnháu framlagi starfsmanns.

11 RÉTTINDI Í FÆÐINGARORLOFI OG VEIKINDUM

11.1 UM TILHÖGUN FÆÐINGARORLOFS

11.1.1 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.

11.1.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

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.

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

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

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.

11.2 RÉTTUR STARFSMANNNS VEGNA VEIKINDA OG SLYSA

11.2.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

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.

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.

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

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

Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 11.2.1. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.

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.

11.2.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

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. 11.2.2, 6. og 7 mgr. svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaxsdögum, 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. 11.2.2, 6. og 7. mgr.

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.

Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu, sbr. þó gr. 11.2.2, 3. mgr. eða er ráðinn skemur en 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 11.2.2, 6. og 7. mgr. svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaxsdögum, 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. 11.2.2, 6. og 7. mgr.

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

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.

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.

Við mat á ávinnslurétti starfsmanns skv. gr. 11.2.2. skal auk þjónustualdurs hjá viðkomandi launagreiðanda einnig telja þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta til af almannafé, enda er átt við starfstíma á kjörum skv. lögum nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

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

Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaxsmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi. Í veikindum kennara skal greiða samkvæmt þeirri stundaskrá sem í gildi er eða síðast gilti miðað við upphaf veikinda hans.

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. 11.2.2, 6. mgr. fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaxsmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 11.2.2, 6. mgr.

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. 11.2.2, 6. mgr. 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.

Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 11.2.2, 7. mgr. skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.

Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 11.2.2, 7. mgr. frá upphafi fjarvistanna.

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.

11.2.3 Starfshæfnisvottorð

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

11.2.4 Lausn frá störfum vegna óvinnufærni, veikinda eða slysa

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

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. 11.2.3, 1. mgr. að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.

Þegar starfsmaður hefur verið samfelt 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. 11.2.2, 1. mgr., má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.

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.

11.2.5 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns

Pegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 11.2.4, 1.-3. mgr., skal hann halda föstum launum skv. gr. 11.2.2, 6. mgr. í 3. mánuði.

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.

Pegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 11.2.4, 1.-3. mgr. eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 11.2.5, 1. –2. mgr. 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. 11.2.2 var tæmdur.

11.2.6 Skráning veikindadaga

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

11.2.7 Veikindi og slysaföröll í fæðingarorlofi

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

11.2.8 Veikindi barna yngri en 13 ára

Annað foreldri 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 varðskrá/vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum.

11.3 TÆKNIFRJÓVGUN

Þeim starfsmönnum sem eru fjarverandi vegna tæknifrjóvgunar verði greidd dagvinnulaun og eftir atvikum vaktaálag skv. reglubundinni varðskrá (eins og vegna veikinda barns) í allt að 15 vinnudaga ef nauðsyn krefur. Starfsmaður skili vottorði frá viðkomandi lækni sem framkvæmir tæknifrjóvgunina eða þeim lækni sem sendir starfsmanninn í þessa aðgerð, en þá verður það að koma fram á vottorðinu að um slíka ákvörðun sé að ræða.

11.3.1 Samráðsnefnd

Heimilt er að vísa ágreiningi um túlkun og útfærslu einstakra greina 12. kafla til samráðsnefndar þeirrar sem skipuð var á grundvelli samkomulags BHM, BSRB og KÍ annars vegar og fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launanevndar sveitarfélaga hins vegar um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna í framangreindum samtökum, sem undirritað var 24. október 2000.

11.3.2 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.

11.4 GILDISTÖKUÁKVÆÐI

11.4.1 Brottfall fyrri reglna

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

11.5 ENDURSKOÐUNARÁKVÆÐI

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

11.6 GILDISTAKA

Samkomulag skv. þessum kafla tekur gildi hinn 1. janúar 2001.

12 SAMSTARFSNEFND

12.1 SAMSTARFSNEFND

12.1.1 Hlutverk samstarfsnefndar

Samstarfsnefnd er formlegur vettvangur samskipta samningsaðila á gildistíma kjarasamnings. Nefndin hefur það hlutverk að fjalla um framkvæmd og túlkun kjarasamnings, úrskurða í ágreiningsmálum og vinna úr bókunum með kjarasamningi milli kjaraviðræðna.

Starf samstarfsnefndar liggur að jafnaði niðri meðan kjaraviðræður standa yfir.

12.1.2 Skipan samstarfsnefnda

Samningsaðilar hvor um sig skipa þrjá fulltrúa í samstarfsnefnd og þrjá til vara. Aðilar tilkynni gagnaðila formlega um skipan fulltrúa í nefndinni.

12.1.3 Framlagning erinda og málsmeðferð

Erindum sem vísað er til úrskurðar samstarfsnefndar ber að fylgja greinargerð, ásamt tilheyrandi fylgiskjöllum, þar sem ágreiningsefni eru skilgreind og sjónarmið hlutaðeigandi aðila eru rakin. Áðurnefnd gögn skulu berast samstarfsnefnd a.m.k. þrem dögum fyrir boðaðan samstarfsnefndarfund.

12.1.4 Ákvarðanir og úrskurðir samstarfsnefnda

Samstarfsnefnd skal að jafnaði svara erindum innan fimm vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar.

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

13 LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD, IÐGJALDAGREIÐSLUR

13.1 LAUNASEÐILL

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

13.2 FÉLAGSGJÖLD

Launagreiðandi innheimtir félagsgjöld fyrir stéttarfélögin, sé þess óskað. Skulu þau 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.

13.3 ORLOFSHEIMILASJÓÐUR

Af heildarlaunum og stundakennaralaunum ber að greiða 0,25% orlofsheimilasjóðsgjald til viðkomandi stéttarfélags.

13.4 STARFSMENNTUNARSJÓÐUR

Sérstakur sjóður skal stuðla að aukinni starfsþróun kennara og skólastjórnenda sem aðild eiga að kennaradeild Félags íslenskra hljómlistarmanna. Úr sjóðnum skal úthlutað til félagsmanna skv. starfsreglum sem samningsaðilar hafa sett í sameiningu um styrki til starfsþróunar félagsmanna.

Launagreiðandi greiðir mánaðarlega framlag í sjóðinn sem nemur 1,82% af föstum dagvinnulaunum.

Það fjármagn 0,1% sem greitt hefur verið skv. bókun 1 frá 1. maí 2014 inn á bankareikning myndar hækkun á framlagi launagreiðanda til sjóðsins frá 1. janúar 2016.

13.5 IÐGJALDAGREIÐSLUR LAUNAGREIÐANDA Í FJÖLSKYLDU- OG STYRKARSJÓÐ

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

13.6 VIRK STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR

Iðgjald launagreiðanda skal nema 0,13% af heildarlaunum félagsmanna. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftirá skv. útreikningi launagreiðanda.

14 GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR

14.1 SAMNINGSFORSENDUR

Komi til þess á þeim tíma sem eftir lifir af gildistíma kjarasamnings þessa, þ.e. til 31. mars 2019, að laun kennara í tónlistarskólum sem eru í öðrum stéttarfélögum en FÍH breytist umfram það sem ákveðið hefur verið í 1. lið fundargerðar þessarar, munu aðilar leiðrétta launasetningu þeirra til samræmis.

14.2 GILDISTÍMI

Samningur þessi kemur í stað áður gildandi kjarasamnings og gildir frá 1. ágúst 2015 til 31. mars 2019 en samningurinn fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan, ásamt bókunum og fylgiskjölum, upp til afgreiðslu fyrir 1. mars 2016. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 16:00 þann 1. mars 2016 skoðast samningurinn samþykktur.

Reykjavík, 16. febrúar 2016

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

F.h. Félags íslenskra hljómlistarmanna,
með fyrirvara um samþykki félagsmanna

BÓKANIR

BÓKANIR

BÓKUN 1 [2016] Starfsmenntunarsjóður FÍH

Samningsaðilar eru sammála um að á samningstímanum verði skipaður starfshópur sem tekur starfsreglur Starfsmenntunarsjóðs FÍH til endurskoðunar með það að markmiði að símenntun félagsmanna styðji sem best við framþróun tónlistarskóla og faglegt starf tónlistarskólakennara. Framlag sem nemur 0,1 % samkvæmt bókun 1 frá árinu 2014 skal vera skilgreint sem framlag til deildar vegna sértækrar starfsþróunar. Stefna skal að því að nýjar reglur taki gildi eigi síðar en í upphafi skólaárs 2016 – 2017.

BÓKUN 2 [2016] Útgáfa heildarkjarasamnings

Aðilar eru sammála um að samstarfsnefnd hefji sem fyrst undirbúning vegna útgáfu heildarkjarasamnings og hann komi út um leið og kostur er.

BÓKUN 3 [2016] Vegna breytinga á kennsluskyldu frá 1. mars 2016

Vegna breytinga á kennsluskyldu frá og með 1. mars 2016 er skólastjóra tónlistarskóla heimilt að ráðstafa því viðbótarkennslumagni sem myndast hjá hverjum stjórnanda og kennara í vinnu með nemendum og bætist sú vinna við vinnuskyldu út skólaárið. Tíminn skal reiknast hlutfallslega og skal miða við starfstíma skóla. Leitast skal við að ákveða hvernig og hvenær tímanum er varið í samráði við hlutaðeigandi kennara og stjórnendur.

ELDRI BÓKANIR

BÓKUN V [2006] Endurröðun í starfsheiti

Samstarfsnefnd getur að fenginni ósk tónlistarskóla ákveðið að raða í starfsheitið tónlistarskólakennari IV þeim einstaklingum sem vegna reynslu sinnar, þekkingar og færni eru ráðnir til kennslu eða prófdæmingar á efstu stigum tónlistarnáms.

Tónlistarkennari IV nú Tónlistarkennari III (2015).

FYLGISKJÖL

FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR TÓNLISTARSKÓLAKENNARA

Mánaðarlaun tónlistarskólakennara og gegna fullu starfi, skulu greidd skv. eftirfarandi launatöflum:

Launatafla 1-A, gildistími: 1. ágúst 2015 til 29. febrúar 2016

Launatafla 2-A, gildistími: 1. mars 2016 til 31. maí 2016

Launatafla 3-A, gildistími: 1. júní 2016 til 31. mars 2017

Launatafla 4-A, gildistími: 1. apríl 2017 til 31. mars 2019

LAUNATAFLA 1-A				
FÉLAG ÍSLENSKRA HLJÓMLISTARMAÑA				
Tónlistarskólakennarar				
Gildir frá 1. ágúst 2015 til 29. febrúar 2016				
Lífaldur	1. þrep	2. þrep	3. þrep	4. þrep
Lfl.	Til og með 29 ára	Frá 30 ára	Frá 40 ára	Frá 45 ára
101	220.150	227.796	235.746	244.016
102	223.016	230.779	238.850	247.244
103	225.925	233.806	241.995	250.518
104	228.883	236.879	245.192	253.840
105	231.880	239.997	248.436	257.211
106	234.924	243.162	251.726	260.636
107	238.013	246.376	255.067	264.110
108	241.147	249.635	258.460	267.635
109	244.328	252.944	261.903	271.215
110	247.557	256.303	265.396	274.851
111	250.838	259.711	268.940	278.538
112	254.165	263.172	272.540	282.279
113	257.543	266.685	276.193	286.080
114	260.970	270.250	279.901	289.935
115	264.450	273.868	283.665	293.849
116	267.982	277.541	287.483	297.822
117	271.567	281.269	291.364	301.854
118	275.204	285.051	295.298	305.946
119	278.898	288.893	299.294	310.103
120	282.647	292.792	303.348	314.318
121	286.452	296.749	307.462	318.599
122	290.313	300.765	311.639	322.944
123	294.231	304.840	315.877	327.353
124	298.210	308.979	320.183	331.827

LAUNATAFLA 1-A				
FÉLAG ÍSLENSKRA HLJÓMLISTARMANNA				
Tónlistarskólakennarar				
Gildir frá 1. ágúst 2015 til 29. febrúar 2016				
Lífaldur	1. þrep	2. þrep	3. þrep	4. þrep
Lfl.	Til og með 29 ára	Frá 30 ára	Frá 40 ára	Frá 45 ára
125	302.249	313.177	324.551	336.369
126	306.347	317.438	328.982	340.980
127	310.505	321.765	333.482	345.660
128	314.729	326.157	338.048	350.412
129	319.014	330.614	342.685	355.234
130	323.364	335.138	347.392	360.124
131	327.781	339.731	352.166	365.094
132	332.264	344.392	357.012	370.134
133	336.814	349.125	361.932	375.250
134	341.429	353.924	366.928	380.445
135	346.116	358.800	371.995	385.718
136	350.872	363.746	377.142	391.067
137	355.699	368.767	382.364	396.499
138	360.599	373.864	387.661	402.013
139	365.574	379.037	393.045	407.606
140	370.625	384.289	398.505	413.288
141	375.746	389.618	404.048	419.050
142	380.948	395.029	409.674	424.901
143	386.228	400.518	415.384	430.839
144	391.586	406.092	421.180	436.866
145	397.024	411.747	427.061	442.985
146	402.547	417.489	433.032	449.194
147	408.150	423.317	439.092	455.499
148	413.838	429.230	445.240	461.895
149	419.610	435.236	451.485	468.388
150	425.468	441.327	457.822	474.981
151	431.416	447.514	464.254	481.669
152	437.454	453.792	470.786	488.462
153	443.579	460.163	477.410	495.350
154	449.797	466.633	484.137	502.344
155	456.111	473.197	490.963	509.446
156	462.514	479.860	497.893	516.654

LAUNATAFLA 2-A				
FÉLAG ÍSLENSKRA HLJÓMLISTARMANNA				
Tónlistarskólakennarar				
Gildir frá 1. mars 2016 til 31. maí 2016				
Lífaldur	1. þrep	2. þrep	3. þrep	4. þrep
Lfl.	Til og með 29 ára	Frá 30 ára	Frá 40 ára	Frá 45 ára
101	232.258	240.325	248.712	257.437
102	235.282	243.472	251.987	260.842
103	238.351	246.665	255.305	264.296
104	241.472	249.907	258.678	267.801
105	244.633	253.197	262.100	271.358
106	247.845	256.536	265.571	274.971
107	251.104	259.927	269.096	278.636
108	254.410	263.365	272.675	282.355
109	257.766	266.856	276.308	286.132
110	261.173	270.400	279.993	289.968
111	264.634	273.995	283.732	293.858
112	268.144	277.646	287.530	297.804
113	271.708	281.353	291.384	301.814
114	275.323	285.114	295.296	305.881
115	278.995	288.931	299.267	310.011
116	282.721	292.806	303.295	314.202
117	286.503	296.739	307.389	318.456
118	290.340	300.729	311.539	322.773
119	294.237	304.782	315.755	327.159
120	298.193	308.896	320.032	331.605
121	302.207	313.070	324.372	336.122
122	306.280	317.307	328.779	340.706
123	310.414	321.606	333.250	345.357
124	314.612	325.973	337.793	350.077
125	318.873	330.402	342.401	354.869
126	323.196	334.897	347.076	359.734
127	327.583	339.462	351.824	364.671
128	332.039	344.096	356.641	369.685
129	336.560	348.798	361.533	374.772
130	341.149	353.571	366.499	379.931

LAUNATAFLA 2-A				
FÉLAG ÍSLENSKRA HLJÓMLISTARMANNA				
Tónlistarskólakennarar				
Gildir frá 1. mars 2016 til 31. maí 2016				
Lífaldur	1. þrep	2. þrep	3. þrep	4. þrep
Lfl.	Til og með 29 ára	Frá 30 ára	Frá 40 ára	Frá 45 ára
131	345.809	358.416	371.535	385.174
132	350.539	363.334	376.648	390.491
133	355.339	368.327	381.838	395.889
134	360.208	373.390	387.109	401.369
135	365.152	378.534	392.455	406.932
136	370.170	383.752	397.885	412.576
137	375.262	389.049	403.394	418.306
138	380.432	394.427	408.982	424.124
139	385.681	399.884	414.662	430.024
140	391.009	405.425	420.423	436.019
141	396.412	411.047	426.271	442.098
142	401.900	416.756	432.206	448.271
143	407.471	422.546	438.230	454.535
144	413.123	428.427	444.345	460.894
145	418.860	434.393	450.549	467.349
146	424.687	440.451	456.849	473.900
147	430.598	446.599	463.242	480.551
148	436.599	452.838	469.728	487.299
149	442.689	459.174	476.317	494.149
150	448.869	465.600	483.002	501.105
151	455.144	472.127	489.788	508.161
152	461.514	478.751	496.679	515.327
153	467.976	485.472	503.668	522.594
154	474.536	492.298	510.765	529.973
155	481.197	499.223	517.966	537.466
156	487.952	506.252	525.277	545.070

LAUNATAFLA 3-A	
FÉLAG ÍSLENSKRA HLJÓMLISTARMAÑA	
Tónlistarskólakennarar	
Gildir frá 1. júní 2016 til 31. mars 2017	
Launaflokkur	Laun
101	265.160
102	268.667
103	272.225
104	275.835
105	279.499
106	283.220
107	286.995
108	290.826
109	294.716
110	298.667
111	302.674
112	306.738
113	310.868
114	315.057
115	319.311
116	323.628
117	328.010
118	332.456
119	336.974
120	341.553
121	346.206
122	350.927
123	355.718
124	360.579
125	365.515
126	370.526
127	375.611
128	380.776
129	386.015
130	391.329
131	396.729

LAUNATAFLA 3-A	
FÉLAG ÍSLENSKRA HLJÓMLISTARMAÑA	
Tónlistarskólakennarar	
Gildir frá 1. júní 2016 til 31. mars 2017	
Launaflokkur	Laun
131	396.729
132	402.206
133	407.766
134	413.410
135	419.140
136	424.953
137	430.855
138	436.848
139	442.925
140	449.100
141	455.361
142	461.719
143	468.171
144	474.721
145	481.369
146	488.117
147	494.968
148	501.918
149	508.973
150	516.138
151	523.406
152	530.787
153	538.272
154	545.872
155	553.590
156	561.422

LAUNATAFLA 4-A		
FÉLAG ÍSLENSKRA HLJÓMLISTARMANNA		
Tónlistarskólakennarar		
Frá 1. apríl 2017 til 31. mars 2019		
Starfsheiti	Lfl.	Laun
	101	286.945
	102	290.741
	103	294.590
	104	298.496
	105	302.461
	106	306.489
	107	310.575
	108	314.720
	109	318.928
	110	323.205
	111	327.540
	112	331.940
	113	336.409
	114	340.942
Tónlistarskólakennari I	115	345.545
	116	350.217
	117	354.957
	118	359.770
	119	364.658
	120	369.615
Tónlistarskólakennari II	121	374.649
	122	379.758
	123	384.943
	124	390.203
	125	395.545
	126	400.967
Tónlistarskólakennari III	127	406.470
	128	412.059
	129	417.729
	130	423.479

LAUNATAFLA 4-A		
FÉLAG ÍSLENSKRA HLJÓMLISTARMANNA		
Tónlistarskólakennarar		
Frá 1. apríl 2017 til 31. mars 2019		
Starfsheiti	Lfl.	Laun
	131	429.323
	132	435.251
	133	441.267
	134	447.376
	135	453.575
	136	459.866
	137	466.253
	138	472.738
	139	479.315
	140	485.997
	141	492.773
	142	499.652
	143	506.635
	144	513.722
	145	520.918
	146	528.219
	147	535.633
	148	543.156
	149	550.791
	150	558.543
	151	566.408
	152	574.396
	153	582.496
	154	590.720
	155	599.071
	156	607.547

FYLGISKJAL 2: LAUNATÖFLUR SKÓLASTJÓRA

Mánaðarlaun skólastjóra sem gegna fullu starfi, skulu greidd skv. eftirfarandi launatöflum:

Launatafla 1-B, gildistími: 1. ágúst 2015 til 31. maí 2016

Launatafla 2-B, gildistími: 1. júní 2016 til 31. maí 2017

Launatafla 3-B, gildistími: 1. júní 2017 til 31. mars 2019

LAUNATAFLA 1-B		
FÉLAG ÍSLENSKRA HLJÓMLISTARMANNA		
Skólastjórar FÍH		
Gildir frá 1. ágúst 2015 til 31. maí 2016		
Stig	Launaflokkur	Laun
0	410	443.952
25	411	456.485
51	412	469.394
76	413	482.692
101	414	496.387
126	415	510.495
151	416	525.024
176	417	539.989
201	418	555.403
236	419	571.281
271	420	587.633
316	421	604.477
351	422	621.826
401	423	639.696
451	424	658.101
501	425	677.059
601	426	696.586
701	427	716.696
851	428	737.413
1001	429	758.752
1151	430	780.728
	431	803.365
	432	826.680
	433	850.698
	434	875.434
	435	900.912
	436	927.155

LAUNATAFLA 2-B		
FÉLAG ÍSLENSKRA HLJÓMLISTARMANNA		
Skólastjórændur FÍH		
Gildir frá 1. júní 2016 til 31. maí 2017		
Stig	Launaflokkur	Laun
0	410	455.051
25	411	467.897
51	412	481.129
76	413	494.759
101	414	508.797
126	415	523.257
151	416	538.150
176	417	553.489
201	418	569.288
236	419	585.563
271	420	602.324
316	421	619.589
351	422	637.372
401	423	655.688
451	424	674.554
501	425	693.985
601	426	714.001
701	427	734.613
851	428	755.848
1001	429	777.721
1151	430	800.246
	431	823.449
	432	847.347
	433	871.965
	434	897.320
	435	923.435
	436	950.334

LAUNATAFLA 3-B		
FÉLAGA ÍSLENSKRA HLJÓMLISTARMANNA		
Skólastjórnendur FÍH		
Frá 1. júní 2017 til 31. mars 2019		
Stig	Launaflokkur	Krónur
0	410	464.596
25	411	477.710
51	412	491.220
76	413	505.136
101	414	519.467
126	415	534.232
151	416	549.436
176	417	565.096
201	418	581.228
236	419	597.843
271	420	614.956
316	421	632.584
351	422	650.740
401	423	669.439
451	424	688.701
501	425	708.540
601	426	728.976
701	427	750.020
851	428	771.700
1001	429	794.031
1151	430	817.030
	431	840.719
	432	865.119
	433	890.253
	434	916.139
	435	942.802
	436	970.265

FYLGISKJAL 3: LAUNATÖFLUR MILLISTJÓRNENDA

Mánaðarlaun aðstoðarskólastjóra og deildarstjóra sem gegna fullu starfi, skulu greidd skv. eftirfarandi launatöflum:

Launatafla I, gildistími: 1. ágúst 2015 til 31. maí 2016

LAUNATAFLA I		
FÉLAG ÍSLENSKRA HLJÓMLISTARMANNA		
Millistjórnendur FÍH		
Frá 1. ágúst 2015 til 31. maí 2016		
Stjórnunarhlutfall	Aðstoðarskólastjóri	Deildarstjóri
<30%	483.158	456.922
30%-49%	506.009	478.462
50%-74%	530.002	501.077
75%-100%	555.191	524.821

FYLGISKJAL 4: UM AFNOT OG GREIÐSLUR FYRIR NOTKUN Á EIGIN HLJÓÐFÆRUM

Í þeim tilvikum að tónlistarskóli óski eftir því við tónlistarskólakennara að hann leggi sjálfur til hljóðfæri vegna starfs síns í þágu tónlistarskólans skal greitt fyrir þau afnot gjald, sem miðist við neðangreint verðmæti og vexti af því, afskriftir, viðhald og rekstrarkostnað. Afgjaldið skiptist í þrjá flokka og fer eftir hljóðfærategundum. Innifalið í gjaldi þessu er að eigandi hljóðfæris leggi til endurnýjunar hluti eins og strengi og blöð og annist viðhald hljóðfæranna. Afgjaldið greiðist í tveimur hlutum við lok hvorrar annar. Afgjald þetta miðast við vísitölu neysliverðs hinn 1. janúar 2011 (363,4 stig) og skal endurskoðað tvisvar á ári, hinn 1. janúar og 1. júlí.

Neysliverðsvísitala 1. júlí 2016: 434,9 stig		
	Fullt gjald til greiðslu 1. desember 2016	Hálft gjald til greiðslu 1. desember 2016
Flokkur 1: (trompet sett, básúnusett, blokkflautusett, horn, euphonium, túba)	60.265	30.132
Flokkur 2: (tölva (frá 1.ág.2011), þverflauta, piccolo, rafbassi, rafgítar, gítar (klassískur))	50.581	25.290
Flokkur 3: (fiðla, lágfiðla, klarinett Bb, klarinett Eb, saxófónn (alto), saxófónn (sópran), saxófónn (tenór), enskt horn, óbó, fagott, selló, bassi)	119.800	59.900
Flokkur 4: (harmonika (frá 1.ág.2011), harpa, píanó, flygill, slagverk)	131.687	65.844

Hlutfall gjalds vegna kennslu: 60%

Hlutfall gjalds vegna undirbúnings og æfinga: 40%

Um afnot og greiðslur fyrir notkun á eigin hljóðfærum: Í þeim tilvikum að tónlistarskóli óski eftir því við tónlistarskólakennara að hann leggi sjálfur til hljóðfæri vegna starfs síns í þágu tónlistarskólans skal greitt fyrir þau afnot gjald, sem miðist við neðangreint verðmæti og vexti af því, afskriftir, viðhald og rekstrarkostnað. Afgjaldið skiptist í þrjá flokka og fer eftir hljóðfærategundum. Innifalið í gjaldi þessu er að eigandi hljóðfæris leggi til endurnýjunar hluti eins og strengi og blöð og annist viðhald hljóðfæranna. Afgjaldið greiðist í tveimur hlutum við lok hvorrar annar. Afgjald þetta miðast við vísitölu neysliverðs hinn 1. janúar 2011 (363,4 stig) og skal endurskoðað tvisvar á ári, hinn 1. janúar og 1. júlí.

Sjá ennfremur skýringu samstarfsnefndar FT/FÍH og Launanefndar sveitarfélaga miðvikudaginn 29. nóvember 2006:

„Gjald fyrir hljóðfæri sem tilgreint er í fylgiskjali 1 miðast við heilt skólaár og greiðist í tveimur hlutum.

Frá og með 2007 greiðist hljóðfæragjald vegna vorannar hinn 1. júní en vegna haustannar 1. desember. Vegna haustannar 2006 greiðist gjaldið í síðasta lagi 1. janúar 2007 og miða skal við 75% af hálfu ársgjaldi.

Greiða skal í hlutfalli við kennda tíma á viðkomandi hljóðfæri og ef kennt er á fleiri en eitt hljóðfæri skal greiða sem eitt gjald og miða við það sem lendir í hæsta gjaldflokki.

Varðandi söng-, tónfræðigreina- og forskólakennara skal miða við afgjald af píanói.“

Þegar um er að ræða greiðslur fyrir afnot af tölvu er miðað við afnot af tölvu með tónlistarhugbúnaði sem nýtist við kennslu og/eða undirbúning hennar og úrvinnslu.

FYLGISKJAL 5: SÉRSTÖK TRYGGINGARÁKVÆÐI FYRIR STARFSMENN REYKJAVÍKURBORGAR

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 sbr. Samkomulag milli fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launanevndar sveitarfélaga annars vegar og Bandalags háskólamanna, Bandalags starfsmanna ríkis og bæja og Kennarasambands Íslands f.h. aðildarfélaganna sinna frá 22. desember 2004 og viðbótarsamkomulag sömu aðila frá 20. október 2005. Um skilmála trygginga þessara gilda sérstakar reglur nr. sl-1/90 og nr. sl-2/90 samþykktar af borgarráði þann 5. júní 1990.

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 831.245 kr.

vegna slyss í starfi 831.245 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 2.546.294 kr.

vegna slyss í starfi 6.086.715 kr.

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

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

vegna slyss utan starfs 3.483.290 kr.

vegna slyss í starfi 9.933.212 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 831.234 kr.

vegna slyss í starfi 1.986.414 kr.

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

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

5. Með börnum í 2. og 4. tölulið er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpborn, börn sambúðaraðila og fósturbörn, sem hinn látni var framfærsluskyldur við sbr. 53. gr. barnalaga nr. 76/2003.
6. Bætur greiðast aðeins skv. einum af töluliðum 1, 2 eða 3. Til viðbótar við bætur skv. 2. og 3. tölulið geta komið bætur skv. 4. tölulið.

Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:

vegna slyss utan starfs 6.695.850 kr.
vegna slyss í starfi 17.665.648kr.

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

Vísitölubinding

Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs í apríl 2011, 374,1 stig.

Frádráttur bótagreiðslna

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

Farangurstrygging

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

FYLGISKJAL 6: SÉRSTÖK TRYGGINGARÁKVÆÐI FYRIR STARFSMENN ANNARRA SVEITARFÉLAGA EN REYKJAVÍKURBORGAR

Slysatryggingar

Starfsmenn skulu slysatryggðir fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku sem hér segir:

Dánarslysabætur verða:

1. Ef hinn látni var ógiftur og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri 67 ára eða eldri, kr. 1.126.990.
2. Ef hinn látni var ókvæntur, en lætur eftir sig barn (börn) undir 18 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum (67 ára og eldri) kr. 7.031.260.
3. Ef hinn látni var í hjúskap, skulu bætur til maka vera kr. 9.661.321. Hafi starfsmaður ekki verið í hjúskap en verið í óvígðri sambúð, sem að öðru leyti megi jafna til hjúskapar, skal sambúðaraðili eiga rétt til bóta eins og um hjúskap væri að ræða, enda hafi sambúðaraðili sannanlega haldið heimili með hinum látna um árabíl, þó eigi skemur en 2 ár fyrir andlát hans.
4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fósturbarn) innan 18 ára aldurs, fyrir hvert barn kr. 1.180.818. Sama rétt til bóta hefur barn (kjörbarn, fósturbarn) hins látna á aldrinum 18-25 ára, er stundar nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. 6 mánuði ársins. Bætur greiðast aðeins skv. einum af töluliðum nr. 1, 2 og 3. Til viðbótar töluliðum nr. 2 og 3 geta komið bætur skv. tölulið nr. 4.

Rétthafar dánarbóta eru:

1. Lögerfingjar.
2. Viðkomandi aðilar að jöfnu.
3. Eftirlifandi maki eða sambúðaraðili.
4. Viðkomandi börn, en greiðist til eftirlifandi maka ef hann er annað foreldri, ella til skiptaráðanda og/eða fjárhaldsmanns.

Bætur vegna varanlegrar örorku. Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við vátryggingarupphæðina kr. 17.150.037. Þó þannig að hvert örorkustig 25-50% verkar tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% verkar þrefalt. Örorkubætur verði greiddar sem næst verðlagi greiðslumánaðar í stað slysadags.

Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs í apríl 2011, 374,1 stig. Ákvæði þessi valda í engu skerðingu á áður umsömdum hagstæðari tryggingarrétti starfsmanna.

Vátryggingin tekur gildi um leið og tryggingaskyldur starfsmaður kemur á launaskrá (hefur störf), en fellur úr gildi um leið og hann fellur af launaskrá (hættir störfum). Tryggingin gildir einnig í launalausum leyfi, nema starfsmaður taki á tímabilinu launað starf hjá öðrum aðila en sveitarfélaginu.

Skilmálar séu almennir skilmálar, sem í gildi eru fyrir atvinnuslysatryggingar launþega hjá Sambandi íslenskra tryggingarféлага, þegar samkomulag þetta er gert, eftir því sem við á með þeim frávikum, sem í samningi þessum greinir.

Tryggingin gildir allan sólarhringinn. Takmarkanir á bótaskyldu, sem um getur í tryggingaskilmálum falla niður þegar starfsmaður er við störf sín eða á ferðalagi þeirra vegna nema tjón hljótist af ásetningi eða stórkostlegu gáleysi starfsmanns.

Starfsmaður missir eigi rétt sinn til bóta skv. þessari tryggingu þó hann sé tryggður annars staðar. Undanskildar eru þó ferðaslysaftryggingar, er sveitarfélagið kaupir vegna starfsmanna sinna.

Verði atvinnurekandi skaðabótaskyldur gagnvart starfsmanni, sem slysatryggður er skv. samningi þessum skulu slysabætur sem greiddar kunna að vera til starfsmanns skv. ákvæðum samnings þessa, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum, er atvinnurekanda kann að verða gert að greiða. Dagpeningar greiðast til atvinnurekanda meðan kaupgreiðsla varir skv. samningi.

Farangurstrygging

Verði persónulegur farangur starfsmanns fyrir tjóni á ferðalagi á vegum sveitarfélaga, skal skaðinn bættur af sveitarfélagi í eftirfarandi tilvikum og með svofelldum reglum og takmörkunum:

1. Tryggingin tekur til allra starfsmanns sveitarfélaga, er þeir ferðast á vegum sveitarfélaga og stofnana þeirra. Einnig eru tryggðir aðrir aðilar, sem ferðast á vegum og á kostnað þessara aðila.
2. Útgáfa ferðaheimildar til utanlandsferðar, sem forstöðumaður sveitarfélags eða stofnunar eða staðgengill hans hefur gefið út viðkomandi til handa, er staðfesting á, að farangur sé tryggður. Verði tjón í ferð innanlands, skal forstöðumaður viðkomandi stofnunar staðfesta skriflega, að ferð starfsmaður hafi verið á vegum stofnunarinnar.
3. Til farangurs teljast persónulegir lausafjármunir, sem tryggði hefur með sér í ferðalagið og taldir eru nauðsynlegir þess vegna, þó ekki peningar og ávísanir.
4. Tryggingin bætir tjón á farangri af völdum bruna, skyndilegs óhapps, innbrots, þjófnaðar og ennfremur, ef hann glatast. Vátryggingarupphæð tryggingarinnar miðast við verðmæti farangursins, en þó að hámarki 476.972 krónur í hverri ferð. Fyrir hvern einstakan hlut, þar eða samstæðu er ekki bætt hærrí upphæð en 91.418 kr. Bótaskylda takmarkast við þessa fjárhæð nema hluturinn og verðmæti hans hafi verið tilkynnt skriflega fyrirfram til þess, sem gaf út heimildina og samþykkt sbr. 2. lið. Nær tryggingin þó einnig til þess hlutar, jafnvel þótt verðmæti hans eða heildarbótafjárhæð fari með því fram úr hámarksfjárhæðum hér á undan. Tjónþoli ber í eigin áhættu 20% af hverju tjóni, þó ekki lægri upphæð en 7.947 kr. Fjárhæðir þessar endurskoðast með sama hætti og fjárhæðir dánarslysabóta og miðast framangreindar tryggingarfjárhæðir við vísitölu neysluverðs í apríl 2011, 374,1 stig.
5. Tryggði skal gæta farangurs síns vel og gera ráðstafanir til þess að koma í veg fyrir tjón. Ef tjón verður rakið til ásetnings, gáleysis eða ölvunar eða annarrar vímuefnaneyslu tryggða, fellur bótaskylda niður. Skemmdir, sem hljóttast af mölflugum, meindýrum eða eðlilegu sliti, bætist ekki.
6. Verði tjón, skal tjónþoli gera ráðstafanir, sem sanna, að tjónið hafi orðið, t.d. tilkynna lögreglu, viðkomandi hóteli eða flutningsaðila um skemmdir, missi eða þjófnað. Tjón, sem verður á tryggðum munum á gisti- og veitingahúsum eða í vörslu flutningamanna, skal tilkynna sérstaklega fyrirvarsmönnum þessara aðila og um leið skal áskilja rétt til skaðabóta úr þeirri hendi. Skemmist farangur eða tynist, meðan hann er í vörslu flugfélags, skal tilkynna skemmdirnar eða tapið strax eða innan 7 daga til afgreiðslu flugfélagsins á þar til gerðu eyðublaði (P.I.R skýrslu). Vanræksla á tilkynningarskyldugetur valdið lækun eða bótamissi eftir reglum laga um vátryggingarsamninga. Tjón skal tilkynnt sem fyrst til launaskrifstofu sveitarfélaga.
7. Launadeildir sveitarfélaga sjá um uppgjör tjóna. Samið skal um uppgjör á tjóni, þegar fyrir liggja nauðsynleg sönnunargögn og skýrslur.
8. Þegar tjón er metið, skal hlutur, sem er yngri en tveggja ára, bættast sem nýr væri, en sé hluturinn eldri, bætist hann á grundvelli raunvirðis síns, sbr. 35. gr. laga um vátryggingarsamninga.

9. Eigi tryggði kröfu á hendur þriðja aðila vegna tjóns, eignast sveitarfélagið kröfuna án sérstaks framsals, að svo miklu leyti sem það hefur bætt tjónið. Komi glataður farangur í leitirnar óskemmdur, eftir að hann hefur verið bættur af sveitarfélagi, skal starfsmaður endurgreiða bæturnar eða afhenda tryggingarsala hinn glataða farangur, að svo miklu leyti sem hann hefur verið bættur.
10. Lög nr. 30/2004, um váttryggingarsamninga, gilda um þau atriði, sem ekki er öðruvísi mælt fyrir um í þessum reglum.
11. Rísi ágreiningur um umfang tryggingar eða tjónauppgjör, skal sveitarfélagið tilnefna einn mann og FT og FÍH annan, sem úrskurða skulu um ágreininginn. Ef matsmenn eru ekki sammála, skulu sveitarfélagið og FT og FÍH koma sér saman um oddamann.
12. Mál, sem rísa kunna út af tryggingu þessari, skulu rekin fyrir héraðsdómi viðkomandi staðar.

FYLGISKJAL 7: RÉTTINDI OG SKYLDUR STARFSMANNA REYKJAVÍKURBORGAR

1. Auglýsing starfa

1.1 Það er skylda stofnana og fyrirtækja Reykjavíkurborgar að auglýsa öll laus störf laus til umsóknar á opinberum vettvangi. Skal það gert með 14 daga fyrirvara að jafnaði. Þó er ekki skylt að auglýsa afleysingastörf vegna fæðingarorlofs eða veikinda eða störf þar sem ráðning skal standa 12 mánuði eða skemur, tímavinnustörf, störf nema eða störf unglinga í vinnuskóla. Ef borgaryfirvöld líta svo á að ráða skuli í stöðu með uppfærslu innan starfsgreinarinnar eða frá hliðstæðum starfsgreinum skal staðan auglýst á þeim vettvangi einum.

1.2 Í starfsauglýsingu skal að lágmarki tilgreina:

- Starfsheiti, starfstegund eða eftir atvikum stutta starfslýsingu.
- Starfshlutfall ef ekki er um fullt starf að ræða.
- Kröfur sem gerðar eru til starfsmanns.
- Starfskjör í boði s.s. með orðunum “eftir hlutaðeigandi kjarasamningi opinberra starfsmanna”.
- Hver veitir nánari upplýsingar um starfið.
- Hvert umsókn á að berast.
- Hvenær starfsmaður skuli hefja starf.
- Hvort umsókn eigi að vera á sérstöku eyðublaði og ef svo er hvar sé hægt að fá það.
- Kröfur um gögn - ef einhver eru - sem eiga að fylgja umsókn.
- Umsóknarfrest.

2. Ráðning starfsmanna

2.1 Ráðning á að byggjast á hæfni viðkomandi til að inna starfið vel af hendi og skal sá hæfasti ganga fyrir. Starfsmenn Reykjavíkurborgar skulu almennt ráðnir til starfa ótímabundið með gagnkvæmum uppsagnarfresti. Reynslutími er þrjú mánuðir. Heimilt er þó í undantekningartilvikum að semja í ráðningarsamningi um allt að 5 mánaða reynslutíma.

2.2 Heimilt er 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. Ef stofnun eða fyrirtæki vill ráða starfsmann lengur skal það gert með ótímabundnum ráðningarsamningi.

2.3 Nýr ráðningarsamningur telst taka við af öðrum samningi sé hann framlengdur eða ef nýr tímabundinn ráðningarsamningur er gerður á milli sömu aðila innan þriggja vikna frá lokum gildistíma eldri samnings. Heimilt er samráðsnefnd sbr. gr. 9.11 að ákveða annað fyrirkomulag á framlengingu eða endurnýjun tímabundinna ráðninga þar sem tekið er tillit til þarfa starfsmanna og vinnuveitanda. Sá samningur skal þá gilda um framlengingu eða endurnýjun tímabundinna ráðninga þeirra starfsmanna er hann tekur til.

2.4 Starfsmaður sem er í starfi hjá Reykjavíkurborg getur ráðið sig samhliða í annað starf hjá Reykjavíkurborg, með leyfi yfirmanns, sbr. gr. 9.7.1. Ber honum að upplýsa þann sem tekur ákvörðun um ráðningu í síðara starfið um það starf sem hann þegar gegnir. Ef nýr ráðningarsamningur felur í sér að vikuleg vinnuskylda starfsmannsins verður umfram 40 stundir, ber síðari ráðningaraðila að greiða þá yfirvinnu.

2.5 Verði þess krafist er starfsmanni sem ráðinn er til vinnu í mótuneyti skylt að færa sönnur á það með læknisvottorði að hann sé ekki haldinn neinum smitandi sjúkdómum.

3. Ráðningarsamningar

3.1 Skriflegur ráðningarsamningur skal gerður við starfsmann við upphaf ráðningar. Í ráðningarsamningi skulu koma fram þær upplýsingar sem skylt er að veita, sbr. "Samkomulag um skyldu vinnuveitanda til að ganga frá skriflegum ráðningarsamningum eða skriflegri staðfestingu ráðningar við starfsmenn" milli aðila. Sjá fylgiskjal VIII. Reykjavíkurborg áskilur sér rétt til að beita heimild til að staðfesta ráðningu starfsmanns með ráðningarbréfi við hópráðningar, t.d. vegna sumarvinnu skólafólks.

4. Fyrirframgreidd laun

4.1 Starfsmaður sem ráðinn er með ótímabundinni ráðningu og starfað hefur samfelld í eitt ár getur óskað eftir eins mánaðar fyrirframgreiðslu launa.

5. Vinnutími

5.1 Yfirmaður ákveður vinnutíma þeirra starfsmanna sem starfa hjá honum en honum ber að gera það með tilliti til ákvæða laga, ráðningarsamninga og kjarasamninga og með hliðsjón af starfsmannastefnu Reykjavíkurborgar. Í ráðningarsamningi skal tilgreina eftir hvaða vinnutímafyrirkomulagi starfsmaður vinnur.

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

5.3 Starfsmaður á rétt á sveigjanlegum vinnutíma eftir því sem unnt er enda bitni slíkt ekki á þjónustu stofnunar eða fyrirtækis við almenning eða starfsemi að öðru leyti. Ef yfirmaður hafnar beiðni starfsmanns er heimilt að bera þá ákvörðun undir borgarstjóra.

5.4 Forstöðumaður stofnunar eða fyrirtækis skal leitast við að verða við óskum starfsmanns sem vill minnka við sig vinnu af fjölskylduástæðum.

5.5 Falli niður vinna á verkstað vegna veðurs eða annarra orsaka sem starfsmenn eiga enga sök á, skal skylt að greiða kaup fyrir fastan reglulegan vinnutíma.

6. Breytingar á störfum

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

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

7. Önnur störf starfsmanna

7.1 Áður en starfsmaður hyggst samhliða starfi sínu stofna til atvinnurekstrar, ganga í stjórn atvinnufyrirtækis eða taka við starfi í þjónustu annars aðila gegn varanlegu kaupi, ber honum að skýra forstöðumanni þeirrar stofnunar eða fyrirtækis, sem hann vinnur hjá, 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. Bera má slíka ákvörðun undir borgarstjóra.

7.2 Rétt er að banna starfsmanni slíka starfsemi, sem í gr. 9.7.1 segir, ef það er síðar leitt í ljós, að hún megi ekki saman fara starfi hans í þjónustu borgarinnar.

8. Áminning

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

8.2 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.

8.3 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 gripíð er til uppsagnar.

8.4 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 má rekja til ástæðna sem raktar eru í gr. 9.9.5 - 9.9.7.

9. Uppsögn

9.1 Uppsögn skal vera skrifleg og miðast við mánaðarmót. Óski starfsmaður þess skal veita honum skriflegan rökstuðning fyrir ákvörðun um uppsögn. Óheimilt er að segja starfsmanni upp án málefnalegra ástæðna. Heimilt er að skjóta þeirri ákvörðun til æðra stjórnarsýsluvalds og er borgarstjóri æðsta stjórnarsýsluvald.

9.2 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.

9.3 Sé starfsmanni sagt upp eftir a.m.k. 10 ára samfelld starf hjá stofnun eða fyrirtæki Reykjavíkurborgar, 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.

9.4 Uppsagnarfrestur tímavinnnumanna.

9.4.1 Gagnkvæmur uppsagnarfrestur tímavinnnumanna á fyrstu 3 mánuðum starfstímans skal vera ein vika miðað við vikuskipti. Vikuskipti miðast við föstudag. Eftir þriggja mánaða samfelld starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera einn mánuður.

9.5 Starfsmanni skal 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 borgarstjóri ákveða hvort það ákvæði dómsins skuli þegar koma til framkvæmdar 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.

9.6 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.

9.7 Starfsmanni skal víkja úr starfi fyrirvaralaust verði hann uppvís að grófu broti í starfi enda valdi viðvera hans á vinnustað áframhaldandi skaða fyrir starfseminna, aðra starfsmenn eða viðskiptavini. Fulltrúa stéttarfélags starfsmanns skal veittur kostur á að kynna sér slík mál áður en ákvörðun er tekin.

10. Starfslok

10.1 Starfsmaður stofnunar eða fyrirtækis Reykjavíkurborgar lætur af starfi eigi síðar en um næstu mánaðarmót eftir að hann hefur náð 70 ára aldri án sérstakrar uppsagnar.

10.2 Heimilt er yfirmanni að endurráða mann, sem náð hefur 70 ára aldri og látið hefur af föstu starfi hjá stofnun eða fyrirtæki Reykjavíkurborgar skv. 9.10.1 í annað eða sama starf á tímavinnukaupi, allt að hálfu starfi, án þess að það hafi áhrif á rétt hans til töku lífeyris.

10.3 Starfsmaður, sem óskar að ráða sig til vinnu eftir 70 ára aldur samkvæmt þessum skilmálum, skal sækja um það skriflega til yfirmanns viðkomandi stofnunar með 3ja

mánaða fyrirvara. Starfsmanni skal hafa borist svar innan mánaðar frá umsókn. Sé unnt að verða við ósk starfsmanns skal ráðning gilda í allt að tvö ár til fyrstu mánaðarmóta eftir að 72 ára aldri er náð, nema annar hvor aðili segi ráðningunni upp með þriggja mánaða uppsagnarfresti.

10.4 Ákvörðun um ráðningu samkvæmt 9.10.2 skal tekin af borgarstjóra að fenginni umsögn yfirmanns viðkomandi stofnunar.

11. Samráðsnefnd

11.1 Setja skal á fót samráðsnefnd samkvæmt samkomulagi þessu. Skal hún skipuð fulltrúum ASÍ félaga, BSRB og Bandalags háskólamanna annars vegar og fulltrúum Reykjavíkurborgar hins vegar, þremur tilnefndum af hvorum aðila og þremur til vara. Þegar til umfjöllunar er mál sem snertir félagsmenn tiltekins félags er heimilt að kalla á fund samráðsnefndarinnar fulltrúa félagsins. Samráðsnefndin skal fjalla um túlkun og útfærslu einstakra ákvæða samkomulags þessa.

12. Sérákvæði

12.1 Um þá starfsmenn sem fengu formlega fastráðningu í skilningi reglugerðar Reykjavíkurborgar um réttindi og skyldur starfsmanna Reykjavíkurborgar fyrir 1. maí 1978 gilda um starfslok eftir því sem við getur átt efnisákvæði 3. kafla reglugerðar um réttindi og skyldur starfsmanna Reykjavíkurborgar eins og þau stóðu fyrir gildistöku samkomulags þessa.

FYLGISKJAL 8: YFIRLÝSING FRÁ SNS

Með samþykkt miðlunartillögu ríkissáttasemjara í deilu Sambands íslenskra sveitarfélaga og Félags kennara og stjórnenda í tónlistarskólum (FT) þann 10. febrúar sl. varð til mismunur í launasetningu kennara sem gegna sömu störfum og eru félagsmenn í Félagi íslenskra hljómlistarmanna.

Til samræmis við stefnu Sambands íslenskra sveitarfélaga um að jafnræði ríki í launasetningu sömu starfa óháð kynferði, búsetu eða stéttarfélagsaðild, er launamunurinn leiðréttur með sérstakri aðgerð í fundargerð þessari.

SNS sótti sérstakt umboð til stjórnar Sambands íslenskra sveitarfélaga til nauðsynlegra breytinga á kjarasamningi aðila sem samþykkt var á stjórnarfundi sambandsins þann 23. febrúar 2017.