

KJARASAMNINGUR

SAMBANDS ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA

F.H. ÞEIRRA SVEITARFÉLAGA OG
ANNARRA AÐILA SEM ÞAÐ HEFUR
SAMNINGSUMBOÐ FYRIR

KENNARASAMBANDS ÍSLANDS

VEGNA

FÉLAGS LEIKSKÓLAKENNARA

GILDISTÍMI:

1. JÚNÍ 2015 til 30. JÚNÍ 2019

Kjarasamningstexti þessi byggir á heildartexta kjarasamnings Sambands íslenskra sveitarfélaga f.h. þeirra sveitarfélaga og annarra aðila sem það hefur samningsumboð fyrir og Kennarasambands Íslands vegna Félags leikskólakennara sem unninn var sameiginlega af aðilum og hefur gildistíma 1. júní 2011 til 30. júní 2014.

Með síðari tíma breytingum sem eru:

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 16. júní 2014.
Gildistími: 1. júní 2014 til 31. maí 2015.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 26. nóvember 2015.
Gildistími: 1. júní 2015 til 31. mars 2019.

Samkomulag um breytingar á 103. fundi samstarfsnefndar þann 20. desember 2016.

Samkomulag um breytingar á 110. fundi samstarfsnefndar þann 3. júlí 2018 og framlengingu á kjarasamningi aðila. Gildistími: 1. júní 2015 til 30. júní 2019.

Frumeintök ofangreindra samkomulaga halda gildi sínu.

EFNISYFIRLIT

1	UM KAUP	6
1.1	FÖST MÁNAÐARLAUN	6
1.2	LÍFALDUR OG LAUNAPREP	6
1.3	RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA	7
1.4	DAGVINNUTÍMAKAUP	8
1.5	YFIRVINNUKAUP	8
1.6	ÁLAGSGREIÐSLUR / VAKTAÁLAG - ORLOFSFRAMLAG	9
1.7	PERSÓNUUPPBÓT / DESEMBERUPPBÓT	9
2	UM VINNUTÍMA	10
2.1	ALMENNT	10
2.2	DAGVINNA	11
2.3	YFIRVINNA	11
2.4	LÁGMARKSHVÍLD	12
2.5	BAKVAKTIR	13
2.6	VAKTAVINNA	13
2.7	UNDIRBÚNINGSTÍMI	14
2.8	VINNUTÍMI HJÁ ÖÐRUM SKÓLASTOFNUNUM	14
3	UM MATAR- OG KAFFITÍMA	15
3.1	MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI	15
3.2	MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU	15
3.3	VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM	15
3.4	FÆÐI OG MÖTUNEYTI	15
4	UM ORLOF	17
4.1	LENGD ORLOFS	17
4.2	ORLOFSFÉ	17
4.3	ORLOFSÁRIÐ	17
4.4	SUMARORLOFSTÍMI	17
4.5	ÁKVÖRÐUN ORLOFS	18
4.6	VEIKINDI Í ORLOFI	18
4.7	FRESTUN ORLOFS	18
4.8	ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR	18
4.9	ORLOFSSJÓÐUR	18
5	FERÐIR OG GISTING	19
5.1	FERÐAKOSTNAÐUR OG GISTING SKV. REIKNINGI	19
5.2	DAGPENINGAR INNANLANDS	19
5.3	GREIÐSLUHÁTTUR	19
5.4	FARGJÖLD ERLENDIS	19
5.5	DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS	19
5.6	DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O.FL.	19
5.7	AKSTUR TIL OG FRÁ VINNU	19
5.8	ÓFÆRÐ	19

6	AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR	20
6.1	RÉTTUR LEIKSKÓLAKENNARA	20
6.2	UM VINNUSTAÐI	20
6.3	LYF OG SJÚKRAGÖGN	20
6.4	ÖRYGGISEFTIRLIT	20
6.5	SLYSAHÆTTA	20
6.6	LÆKNISSKOÐUN	20
7	TRYGGINGAR	21
7.1	SLYSATRYGGINGAR.....	21
7.2	FARANGURSTRYGGING.....	22
7.3	PERSÓNULEGIR MUNIR	23
7.4	SKAÐABÓTAKRAFA	23
8	HLÍFÐARFATNAÐUR	24
8.1	EINKENNIS OG HLÍFÐARFÖT.....	24
9	AFLEYSINGAR.....	25
9.1	STAÐGENGLAR	25
9.2	LAUNAÐ STAÐGENGILSSTARF.....	25
9.3	AÐRIR STAÐGENGLAR	25
10	STARFSÞRÓUN OG SÍMENNTUN.....	26
10.1	STARFSÞRÓUNARSAMTÖL	26
10.2	STARFSÞRÓUNARÁÆTLUN.....	26
10.3	STARFSÞJÁLFUN Á VEGUM STOFNUNAR	27
10.4	FRAMHALDSNÁM.....	28
10.5	LAUNAÐ NÁMSLEYFI	30
10.6	VÍSINDASJÓÐUR / STARFSÞRÓUNARSJÓÐUR	30
10.7	LAUNALAUST LEYFI.....	31
11	RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA.....	32
11.1	TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR	32
11.2	RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA.....	32
11.3	STARFSHÆFNISVOTTORÐ	34
11.4	LAUSN FRÁ STÖRFUM VEGNA ÓVINNUFÆRNI, VEIKINDA EÐA SLYSA.....	34
11.5	LAUSNARLAUN OG LAUN TIL MAKA LÁTINS STARFSMANNS	34
11.6	SKRÁNING VEIKINDADAGA	34
11.7	FORFÖLL AF ÓVIÐRÁÐANLEGUM ÁSTÆÐUM.....	35
11.8	VEIKINDI BARNNA YNGRI EN 13 ÁRA	35
11.9	SAMRÁÐSNEFND	35
11.10	ÁKVÆÐI TIL BRÁÐABIRGÐA.....	35
11.11	FRÁFALL OG TÆKNIFRJÓVGUN	35
12	UM TILHÖGUN FÆÐINGARORLOFS.....	36
12.1	UM TILHÖGUN FÆÐINGARORLOFS.....	36
13	SAMSTARFSNEFND	37
13.1	SAMSTARFSNEFND	37
14	LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJALD OG LÍFEYRISSJÓÐUR	38
14.1	LAUNASEÐILL	38
14.2	FÉLAGSGJALD.....	38
14.3	LÍFEYRISSJÓÐUR	38
14.4	SJÚKRASJÓÐUR KÍ.....	38
14.5	VIRK STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR.....	38

15	SAMNINGSFORSENDUR OG GILDISTÍMI	39
15.1	SAMNINGSFORSENDUR	39
15.2	GILDISTÍMI	39
BÓKANIR		40
BÓKANIR MEÐ SAMNINGI 2015		40
ELDRI BÓKANIR		41
FORSENDUÁKVÆÐI		42
FYLGISKJÖL		43
FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR STARFSMANNA SEM Hafa MENNTUN Í LEIKSKÓLAFRÆÐUM		43
FYLGISKJAL 2: LAUNATÖFLUR HÁSKÓLAMENNTAÐIR STARFSMENN		51
FYLGISKJAL 3: MARKMIÐ, ÁÆTLUN OG AÐGERÐIR TIL LAUNAJÖFNUNAR		56
FYLGISKJAL 4: SÉRSTÖK TRYGGINGARÁKVÆÐI FYRIR STARFSMENN REYKJAVÍKURBORGAR		58
FYLGISKJAL 5: RÉTTINDI OG SKYLDUR STARFSMANNA ANNARRA SVEITARFÉLAGA EN REYKJAVÍKURBORGAR		60
FYLGISKJAL 6: RÉTTINDI OG SKYLDUR STARFSMANNA REYKJAVÍKURBORGAR		62
FYLGISKJAL 7: UM TÍMABUNDIN VIÐBÓTARLAUN		67
FYLGISKJAL 8: VINNUTÍMASAMNINGURINN 1997		69
16	STARFSLÝSINGAR	73
STARFSHEITI: AÐSTOÐARLEIKSKÓLAKENNARI		73
STARFSHEITI: LEIKSKÓLAKENNARI		73
STARFSHEITI: LEIKSKÓLASÉRKENNARI		74
STARFSHEITI: DEILDARSTJÓRI Í LEIKSKÓLA		75
STARFSHEITI: VERKEFNASTJÓRI		76
STARFSHEITI: SÉRGREINASTJÓRI		76
STARFSHEITI: SÉRKENNSLUSTJÓRI		77

1 UM KAUP

1.1 FÖST MÁNAÐARLAUN

1.1.1 Mánaðarlaun þeirra starfsmanna sem hafa menntun í leikskólafræðum og gegna fullu starfi, skulu greidd skv. eftirtöldum launatöflum:

Launatafla A-1, gildistími: 1. júní 2015 til 31. desember 2015

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

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

Launatafla A-4, gildistími: 1. janúar 2017 til 28. febrúar 2017

Launatafla A-5, gildistími: 1. mars 2017 til 31. maí 2018

Launatafla B, gildistími: 1. júní 2018 til 30. júní 2019

Launatafla A, gildistími: 1. ágúst 2018 til 30. júní 2019

Mánaðarlaun háskólamenntaðra starfsmanna sem gegna fullu starfi, skulu greidd skv. eftirtöldum launatöflum í fylgiskjali 2:

Launatafla B-1, gildistími: 1. júní 2015 til 31. maí 2016,
kr. 25.000 eða að lágmarki 7,7%

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

Launatafla B-3, gildistími: 1. júní 2017 til 31. maí 2018

Launatafla C, gildistími: 1. júní 2018 til 30. júní 2019

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

1.1.3 Föst laun skulu að öllu jöfnu 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.

1.1.4 Brot úr mánaðarlaunum reiknast þannig, að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi eða til loka starfstíma.

1.1.5 Sérstök eingreiðsla, kr. 46.200, 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 LÍFALDUR OG LAUNAPREP

1.2.1 Lífaldur og launaprep í launatöflu C eru sem hér segir:

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

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

Grein 1.2.1 um lífaldur og launaprep gildir fyrir háskólaðamenntaða starfsmenn A og B sem fá greidd laun skv. launatöflu C.

1.2.2 Föst mánaðarlaun í hverjum launaflokki og launaprepi skulu vera eins og tilgreint er í gr. 1.1.1. í þessum samningi.

1.3 RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA

1.3.1 Röðun starfsheita er samkvæmt neðangreindum töflum

Starfsheiti	Menntunar-kröfur	Lfl.
Aðstoðarleikskólakennari	IV	226
Aðstoðarleikskólakennari með sérkennslu / verkefnastjórn / sérgreinastjórn	IV	227
Aðstoðarleikskólakennari með deildarstjórn	IV	228
Háskólamenntaður starfsmaður með B.ed. próf í leikskólakennarafræðum	II	228
Aðstoðarleikskólakennari með sérkennslustjórn	IV	229
Háskólamenntaður sérkennari með B.ed í leikskólakennarafræðum	II	229
Háskólamenntaður verkefnastjóri með B.ed í leikskólakennarafræðum	II	229
Háskólamenntaður sérgreinastjóri með B.ed í leikskólakennarafræðum	II	229
Háskólamenntaður deildarstjóri með B.ed. próf í leikskólakennarafræðum	II	230
Háskólamenntaður sérkennslustjóri með B.ed í leikskólakennarafræðum	II	231
Háskólamenntaður deildarstjóri staðgengill leikskólastjóra með B.ed í leikskólakennarafræðum	II	231
Leikskólakennari	I	233
Leikskólasérkennari / Leikskólakennari, umsjón með þjálfun í grunnskóla / Verkefnastjóri / Sérgreinastjóri / Leikskólakennari með umsjón heilsdagsskóla (allt að 60 nemendur)	I	234
Deildarstjóri / Leikskólakennari með umsjón heilsdagsskóla (fleiri en 60 nemendur)	I	235
Sérkennslustjóri /Deildarstjóri staðgengill leikskólastjóra	I	236

Starfsheiti	Menntunar-kröfur	Lfl.
Háskólamenntaður starfsmaður B	III	111
Háskólamenntaður starfsmaður A	II	113
Háskólamenntaður sérkennari B	III	113
Háskólamenntaður sérkennari A	II	115
Háskólamenntaður deildarstjóri B / verkefnastjóri B / sérgreinastjóri B	III	118
Háskólamenntaður deildarstjóri A / verkefnastjóri A / sérgreinastjóri A	II	120
Háskólamenntaður sérkennslustjóri B	III	120
Háskólamenntaður sérkennslustjóri A	II	122

Kröfur um menntun/réttindi	
Leyfisbréf leikskólakennara , sbr. lög nr. 87/2008, II. kafli, 3. grein	I
B.ed, BA í uppeldisgreinum, öðrum en leikskólakennarafræðum eða leyfisbréf til kennslu í grunn- eða framhaldsskóla. B.ed. leikskóla- eða grunnskólakennarafræðum frá 2012 eða síðar og hafa ekki leyfisbréf til kennslu á leikskólastigi	II
BA, BS í öðrum greinum	III
Dipl. (120 ECTS eininga) nám í leikskólakennarafræðum frá viðurkenndum háskóla	IV
Eldra Dipl. (90 ECTS eininga) nám í leikskólakennarafræðum frá viðurkenndum háskóla	

- 1.3.2 Breyting á starfi og kjörum sem gefur rétt til nýs starfsheitis miðast við þann dag sem nýr ráðningarsamningur er gerður enda sé hann miðaður við þau tímamörk sem starf hefst.
- 1.3.3 Próf, sem lögum samkvæmt veita leikskólakennurum sömu starfsréttindi, verði jafngild til launa án tillits til þess, á hvaða tíma þau hafa verið tekin.
- 1.3.4 Sé þess óskað, er skylt að taka upp viðræður við stéttarfélagið um breytingar á röðun starfsheita í launaflokka ef um viðbótarnám er að ræða sem nýtist í starfinu.
- 1.3.5 Enginn skal lækka í launaflokki frá því sem nú er.

1.4 DAGVINNUTÍMAKAUP

- 1.4.1 Tímavinnukaup í dagvinnu í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarkaupi miðað við 2. launaprep eða það launaprep sem viðkomandi leikskólakennara er raðað í sé það hærra. Tímakaup eftirlaunapega, skal þó miða við efsta launaprep.
- 1.4.2 Heimilt er að greiða tímavinnukaup í eftirfarandi tilvikum:
1. Leikskólakennurum, sem starfa óreglubundið um lengri eða skemmri tíma, þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum.
 2. Leikskólakennurum, sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra árvissra álagstíma ýmissa stofnana þó eigi lengur en 2 mánuði.
 3. Leikskólakennurum, sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum afmörkuðum verkefnum.
 4. Lífeyrisþegum, sem vinna hluta úr starfi.

1.5 YFIRVINNUKAUP

- 1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum miðað við það launaprep, er viðkomandi leikskólakennari tekur laun eftir.
- 1.5.2 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðardögum (nýársdag, páskadag, hvítasunnudag, jóladag og eftir kl. 12.00 á aðfangadag jóla og gamlársgdag, föstudaginn langa og 17. júní), greiðist með tímakaupi, sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum miðað við það launaprep, er leikskólakennari tekur laun eftir.
- 1.5.3 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd skv. tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi leikskólakennara.

1.6 ÁLAGSGREIÐSLUR / VAKTAÁLAG - ORLOFSFRAMLAG

- 1.6.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi, sbr. gr. 1.4.1. Vaktaálag fyrir hverja klst. skal vera 33,33% af dagvinnukaupi í þeim launaflokki, sem viðkomandi leikskólakennara er raðað í, á tímabilinu kl. 17:00 - 24:00 mánudaga til fimmtudaga en 55% vaktaálag gildir frá kl. 17:00 á föstudögum.
- Á tímabilinu frá kl. 00:00 - 08:00 svo og á laugardögum, sunnudögum og sérstökum frídögum sbr. gr. 2.1.5.2. greiðist 55%. Á stórhátíðardögum, sbr. gr. 2.1.5.3. greiðist 90%.
- Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.
- 1.6.2 Tímakaup á útkallsvakt sem yfirmaður hefur ákveðið er vaktaálag skv. gr. 1.6.1.
- 1.6.3 Vinnutími leikskólakennara skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið. Greitt skal fyrir eyður í daglegum vinnutíma skv. ákvörðun yfirmanns með vaktaálagi skv. 1.6.1. sbr. 1.6.4.
- 1.6.4 Greiðsla fyrir eyður og útkallsvakt á dagvinnutímabili samkvæmt lið 2.2.1. er 33,33% vaktaálag.

1.7 PERSÓNUUPPBÓT / DESEMBERUPPBÓT

- 1.7.1 Persónuuppbót / desemberuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:
- Desemberuppbót 1. desember 2015 kr. 75.500,-
 Desemberuppbót 1. desember 2016 kr. 80.000,-
 Desemberuppbót 1. desember 2017 kr. 82.500,-
 Desemberuppbót 1. desember 2018 kr. 85.000,-
- Með fullu starfi er átt við 100% starf tímabilið 1. janúar til 30. nóvember sama ár. Hafi starfsmaður gegnt hlutastarfi eða starfað hluta úr ári, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall og/eða starfstíma, þó þannig að hann hafi starfað samfelt a.m.k. frá 1. september það ár.
- 1.7.2 Leikskólakennari sem starfað hefur samfelt í a.m.k. 6 mánuði, skal fá greidda persónuuppbót er hann lætur af störfum, miðað við starfstíma og starfshlutfall. Hlutfall reiknast á sama hátt og kveðið er á um í 1.7.1. en miðast við launatöflu síðasta starfsmánaðar. Málsgrein þessi gildir þó ekki um þá leikskólakennara sem hefja töku eftirlauna 1. júlí til 31. desember ár hvert.
- 1.7.3 Persónuuppbót skv. gr. 1.7.1. greiðist leikskólakennara sem fór á eftirlaun á árinu, enda hafi hann skilað starfi er svari til a.m.k. háls starfsárs það ár. Sama regla gildir um þá, sem sökum heilsubreysts minnka við sig starf, enda liggi fyrir um það vottorð trúnaðarlæknis sveitarfélagsins. Heildargreiðsla til eftirlaunabega verði aldrei hærri en full persónuuppbót sbr. grein 1.7.1.

2 UM VINNUTÍMA

2.1 ALMENNT

- 2.1.1 Vinnuvika leikskólakennara skal vera 40 stundir, nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. Heimilt er að semja við leikskólakennara um tilflutning vinnuskyldu milli vikna eða árstíða með skriflegu samþykki samningsaðila.
- 2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi leikskólakennara og forráðamanna stofnunar og með skriflegu samþykki samningsaðila.
- 2.1.3. Dagvinnutími leikskólakennara skal vera samfelldur þar sem því verður við komið.
- 2.1.4 Þegar um útköll eða aukavinnu er að ræða skal þeirri meginreglu fylgt að þeir leikskólakennarar skulu kallaðir til starfa sem að jafnaði hafa viðkomandi starf með höndum.
- 2.1.5 Frídagar
- 2.1.5.1 Almennir frídagar eru: Laugardagar og sunnudagar
- 2.1.5.2 Sérstakir frídagar eru:
1. Nýársdagur
 2. Skírdagur
 3. Föstudagurinn langi
 4. Laugardagur fyrir páska
 5. Páskadagur
 6. Annar í páskum
 7. Sumardagurinn fyrsti
 8. 1. maí
 9. Uppstigningardagur
 10. Hvítasunnudagur
 11. Annar í hvítasunnu
 12. 17. júní
 13. Frídagur verslunarmanna
 14. Aðfangadagur eftir kl.12:00
 15. Jóladaur
 16. Annar í jólum
 17. Gamlársdagur eftir kl. 12:00
- 2.1.5.3 Stórhátíðardagar eru:
1. Nýársdagur
 2. Föstudagurinn langi
 3. Páskadagur
 4. Hvítasunnudagur
 5. 17. júní
 6. Aðfangadagur eftir kl. 12:00
 7. Jóladaur
 8. Gamlársdagur eftir kl. 12:00

2.2 DAGVINNA

- 2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu kl. 08:00 til 17:00 frá mánudegi til föstudags, að báðum dögum meðtöldum.
- 2.2.2 Heimilt er að taka upp sveigjanlegan vinnutíma, þar sem því verður við komið, með samkomulagi milli forráðamanna stofnunar og viðkomandi leikskólakennara á þann hátt, að umsömdum daglegum vinnuskyldustundum sé skilað daglega á tímabilinu kl. 08:00-17:00.
- 2.2.3 Þeir sem vinna hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils, skv. grein 2.2.1. skulu fá greitt álag skv. grein 1.6.1. á þann hluta starfs síns.

2.3 YFIRVINNA

- 2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna sem fram fer utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vaktar leikskólakennara svo og vinna sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu þótt á dagvinnutímabili sé.
- 2.3.2 Öll vinna sem unnin er á sérstökum frídögum skv. 2.1.5.2. greiðist sem yfirvinna skv. lið 1.5., nema vinnan falli undir ákvæði 2.6.9.
- 2.3.3 Þegar leikskólakennari er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 3 klst. nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klst. frá því að hann fór til vinnu en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.
- 2.3.4 Ef útkall hefist á tímabilinu kl. 00:00 - 08:00 frá mánudegi til föstudags eða á almennum eða sérstökum frídögum skv. 2.1.5.1. og 2.1.5.2. skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími hefjist innan 3,5 klst. frá því að útkall hófst en í þeim tilvikum skal greiða 0,5 klst. til viðbótar unnum tíma. Þetta gildir þó ekki vegna 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 skv. 2.3.3.
- 2.3.5 Starfsmannafundir í leikskólum eru undanþegnir reglu um greiðslu fyrir útkall skv. gr. 2.3.3. og 2.3.4. Leikskólastjóri skipuleggur starfsmannafundi í upphafi skólaárs í samráði við deildarstjóra leikskóla. Liggja fyrir slíkt samkomulag ber að greiða leikskólakennurum laun vegna starfsmannafunda í veikindum.
- 2.3.6 Hafi leikskólakennari skv. lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í 2.1.1. skal vinna umfram hana greidd sem segir í greinum 2.3.1. – 2.3.5.
- 2.3.7 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaupi, sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.3.8 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum, enda hafi leikskólakennara verið kynnt það áður en sú vinna hófst.
- 2.3.9 Öll yfirvinna skal greidd eftir á fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga og komi til útborgunar eigi síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabils. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.
- 2.3.10 Þegar leikskólakennarar ferðast með og annast nemendur og/eða vistmenn á ferðalögum, skal hver ferðadagur reiknaður allt að 12 klst. Vinnutími umfram reglubundna vinnuskyldu greiðist sem yfirvinna. Vegna næturgistingar á ferðalögum með nemendum/ vistmönnum greiðast að auki 3 klst.

- 2.3.11 Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna allt að 5 frídögum á ári vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar en yfirvinnuálagið er greitt við næstu reglulegu útborgun.

Yfirvinnuálag er 44,44% af yfirvinnutímakaupi starfsmanns. Yfirvinnuálag skal ekki tekið út í frí, heldur skal það greitt við næstu reglulegu útborgun, þ.e. þegar yfirvinnan ella hefði komið til greiðslu.

2.4 LÁGMARKSHVÍLD

- 2.4.1 Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum 24. klst., reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klukkustunda samfellda hvíld. Verði því við komið skal dagleg hvíld ná til tímabilsins milli kl. 23:00 til 06:00.

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

- 2.4.2 Við sérstakar aðstæður, þegar þjarga þarf verðmætum, má lengja vinnulotu í allt að 16 klst. og skal þá veita 11 klst. hvíld í beinu framhaldi af vinnunni án skerðingar á rétti til fastra daglauna.

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

Vinni starfsmaður það lengi á undan frídegi eða helgi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags skal fara með það á sama hátt. Komi starfsmaður til vinnu á frídegi eða helgi greiðist yfirvinnukaup fyrir unninn tíma án frekari aukagreiðslna af þessum sökum.

Framangreind ákvæði eiga þó ekki við á skipulegum vaktaskiptum en þá er heimilt að stytta hvíldartíma í allt að 8 klst.

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

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

- 2.4.4 Að svo miklu leyti sem því verður við komið skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi og með sama hætti skulu allir þeir, sem starfa hjá sömu stofnun eða á sama fasta vinnustað fá frí á þeim degi. Þó má stofnun með samkomulagi við leikskólakennara sína fresta vikulegum frídegi, þar sem sérstakar aðstæður gera slík frávík nauðsynleg. Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað skal um það gerður kjarasamningur. Má þá haga töku frídaga þannig að teknir séu 2 frídagar saman aðra hverja helgi (laugardag og sunnudag). Falli frídagur aftur á móti á virka daga vegna ófyrirséðra orsaka skerðir það ekki rétt starfsmanns til fastra launa og vaktaálags.

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

Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings Launanevndar sveitarfélaga annars vegar og ASÍ, BHM, BSRB og KÍ hins vegar um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma frá 23. janúar 1997 og fylgir samningi þessum sem fylgiskjal 8 og telst hluti hans. Framangreind ákvæði eru til fyllingar 13. gr. þess samnings.

2.5 BAKVAKTIR

- 2.5.1 Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt ef starfsmaður dvelst á vinnustað að beiðni yfirmanna. (Greiðist sem yfirvinna).
- 2.5.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu, 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi og 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi.
- 2.5.3 Sé starfsmaður á bakvakt kallaður til starfa, ber honum yfirvinnukaup fyrir þann tíma, sem unnin er, þó aldrei minna en 2 klst. fyrir útkall.
- 2.5.4 Bakvaktagreiðsla fellur niður fyrir þann tíma, sem yfirvinnukaup er greitt.

2.6 VAKTAVINNA

- 2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum skulu fá vaktaálag fyrir unnin störf á þeim tíma, er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils.
- 2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum skal vaktskrá, er sýnir væntanlegan vakttíma hvers starfsmanns lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmann um skemmri frest.
- 2.6.3 Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.6.4 Vaktir skulu vera 6 - 10 klst. og skulu líða minnst 8 klst. til næstu vinnuvöku. Breytingar á þessari grein eru heimilar með samkomulagi skv.gr. 2.1.2.
- 2.6.5 Þar sem nauðsyn er samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma.
- 2.6.6 Sé vakt, ætlaðri til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu, á vaktskrá sbr. 2.6.2. breytt með skemmri fyrirvara en 24 klst. skal viðkomandi starfsmann greitt aukalega 3 klst. í yfirvinnu. Sé fyrirvarinn 24 klst. til 168 klst. (1 vika) skal greiða 2 klst. í yfirvinnu.
- 2.6.7 Þeir, sem vinna vaktavinnu, skulu í viku hverri fá 2 samfellda frídaga, þannig að næturfrí komi fyrir og eftir frídagana. Samningsaðilum er heimilt að semja um að frídagarnir séu veittir hvor í sínu lagi, þó þannig að næturfrí komi jafnan fyrir og eftir frídagana eða eigi skemmri tíma en 35 klst. samfellt fyrir hvorn dag. Heimilt er í samráði við starfsmann að flytja frídaga milli vikna.
- 2.6.8 Á stofnunum sem starfa allt árið og starfsmaður gengur vaktir alla daga ársins, skal samið við hann um leyfi vegna vinnu á sérstökum frídögum skv. 2.6.9. í samræmi við þá vinnu sem lendir á slíkum frídögum ef meirihluti vaktavinnnumanna í fullu starfi óskar þess.
- 2.6.9 Starfsmaður í fullu starfi sem vinnur á reglubundnum vöktum alla daga ársins og skilar að jafnaði 40 klst. vinnu á viku allt árið, getur í stað greiðslna skv. 2.3.2. fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við heilsárs starf. Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga sbr. framanritað, skal auk þess launa með vaktaálagi, sé þessi kostur valinn. Ávinnsla leyfisins miðast við almanaksárið. Starfsmaður sem óskar eftir að breyta vali sínu á milli leyfis og greiðslu, skal tilkynna það skriflega til viðkomandi launaskrifstofu fyrir 1. desember næst á undan.
- 2.6.10 Aðilar eru sammála um að þeir vaktavinnumenn, sem eigi notfæra sér eða njóta heimilda skv. gr. 2.6.9., eigi kost á svofelldum uppgjörsmáta: Greitt verði samkvæmt vaktskrá yfirvinnukaup skv. gr. 1.5.1. fyrir vinnu á sérstökum frídögum og stórhátíðardögum skv. gr. 1.5.2., þó aldrei minna en 8 klst. fyrir

hvern merktan vinnudag miðað við fullt starf. Bættur skal hver dagur, sem ekki er merktur vinnudagur á vaktskrá og fellur á sérstakan frídag eða stórhátíðardag annan en laugardag eða sunnudag, (laugardagur fyrir páska undanskilinn) með greiðslu yfirvinnukaups í 8 klst. miðað við fullt starf eða með öðrum frídegi. Aðfangadagur og gamlársdagur bætist að hálfu.

- 2.6.11 Starfsmaður í vaktavinnu hafa ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmanni er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni, ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna takmörkunar þeirrar, sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum skal telja hverja vakt, sem unnin er til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu, 25 mínútum lengri en raunverulegri viðveru nam.
- 2.6.12 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mín. fyrir hvern fullan unninn klukkutíma, nema starfsmaður taki matar- eða kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma.
- 2.6.13 Starfsmaður sem vinnur reglubundna vaktavinnu skal undanþeginn næturvöktum, ef hann óskar er hann hefur náð 55 ára aldri.

2.7 UNDIRBÚNINGSTÍMI

Undirbúningstími notist m.a. til starfsáætlanagerðar, viðtalstíma fyrir foreldra og annars foreldrasamstarfs, atferlisathugana og kynnisferða. Leikskólastjóri skipuleggur fyrirkomulag undirbúningstíma. Sjá nánar Bókun I frá 2006.

Undirbúningstími er hluti af dagvinnuskyldu leikskólakennara. Þess skal gætt að sá lágmarksundirbúningstími, sem tilgreindur er í gr. 2.7.1 og 2.7.2, rúmist innan dagvinnumarka. Undirbúningur sem unninn er utan dagvinnumarka að beiðni leikskólastjóra telst til yfirvinnu.

Kaffitími starfsfólks á ekki að leiða til skerðingar á lágmarksundirbúningstíma.

Við ákvörðun vinnutímaskipulags skal til viðbótar beinni vinnu með nemendum þess gætt að leikskólakennarinn hafi nægan tíma til að sinna eftirfarandi þáttum; gerð og útfærslu skólanámskrár og starfsáætlunar, náms- og stöðumats, skráningar upplýsinga, ýmissa umsjónarstarfa, samstarfs við fagaðila utan og innan skólans, aðlögunar og samstarfs við foreldra, þ.m.t. upplýsingagjöf á heimasíðu, og samvinnu og stuðningi við aðra starfsmenn, s.s. vegna nýliðaþjálfunar og verkstjórnar.

- 2.7.1 Lágmarks undirbúningstími leikskólakennara og háskólamenntaðra starfsmanna A í leikskólum er 4 klst. á viku miðað við fullt starf. Aðstoðarleikskólakennarar og háskólamenntaðir starfsmenn B skulu hafa að lágmarki 2 klst. undirbúningstíma á viku miðað við fullt starf.
- 2.7.2 Lágmarksundirbúningstími deildarstjóra og annarra starfsmanna sem sinna deildarstjórn og leikskólasérkennara og annarra starfsmanna sem sinna sérkennslu eru 5 stundir á viku miðað við fullt starf

2.8 VINNUTÍMI HJÁ ÖÐRUM SKÓLASTOFNUNUM

- 2.8.1 Starfsmaður sem starfar hjá öðrum skólastofnunum eða stofnunum sem ekki starfa allt árið, skal hafa 40 klst. vinnutíma á viku til jafnaðar á ári sé um fullt starf að ræða. Semja skal um tilflutning vinnuskyldunnar milli árstíða, sbr. ákvæði 2.1.1. Miða skal skipulag vinnutíma við það að starfsmaður skili öllum vinnutíma á starfsstað.

3 UM MATAR- OG KAFFITÍMA

3.1 MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI

- 3.1.1 Matartími skal vera á tímabilinu frá kl. 11:30 til 13:30. Matartími skal vera 30 mín. og telst ekki til vinnutíma.
- 3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi fyrirsvaramanna stofnunar og einfalds meirihluta þeirra leikskólakennara, sem málið varðar.
- 3.1.3 Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt samkvæmt 3.1.2. lýkur dagvinnu-tímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir samkvæmt 3.1.2. telst lengingin ekki til vinnutímans.
- 3.1.4 Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffitímar 15 mínútur fyrir hádegi og 20 mínútur eftir hádegi, og teljast þeir til vinnutíma.
- 3.1.5 Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

3.2 MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU

- 3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu vera matartímar, 1 klst. á tímabilinu kl. 19:00 - 20:00 að kvöldi, kl. 03:00 - 04:00 að nóttu og kl. 11:30 - 13:30 á frídögum skv. gr. 2.1.5. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.
- 3.2.2 Sé unnin yfirvinna eða aukavakt, skulu kaffitímar vera á tímabilinu kl. 21:00 - 21:20, 00:00 - 00:20 og 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 Sé unnið í matartíma, þannig að matarhlé nái ekki fullum umsömdum tíma, skal matartíminn að sama hluta greiðast með yfirvinnukaupi.
- 3.3.2 Matar- og kaffitímar á yfirvinnutímabili sem unnir eru greiðast sem viðbót við yfirvinnutíma og auk þess kaffitímar í yfirvinnu, sé unnið að fremri mörkum þeirra.

3.4 FÆÐI OG MÖTUNEYTI

- 3.4.1 Leikskólakennarar sem eru við störf á föstum vinnustað skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki, þar sem hægt er að bera fram heitan og kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Leikskólakennarar greiði efnisverð matarins, en annar rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi stofnun.
- 3.4.2 Á þeim vinnustöðum, þar sem ekki eru starfrækt mötuneyti, skal reynt að tryggja leikskólakennurum aðgang að nærliggjandi mötuneyti eða látinn í té útbúnaður til að flytja matinn á matstofu vinnustaðar, þannig að leikskólakennara sé flutningur matarins að kostnaðarlausu.
- 3.4.3 Ef keyptur er matur hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2. skulu starfsmenn greiða kr. 605,5 fyrir hverja máltíð frá og með 1. janúar 2016. Upphæðin skal síðan taka breytingum 1. janúar ár hvert í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið (01) í vísitölu neysliverðs með vísitölu janúarmánaðar 2016 sem grunnvísitölu (221,7 stig). Reynist kaupverð sveitarfélagsins á aðkeyptum mat lægra en sem nemur þessari upphæð skal miða greiðslu starfsmanna við það.

3.4.4 Starfsmenn sem ekki njóta mataraðstöðu skv. 3.4.1. - 3.4.3. skulu fá það bætt með fæðispeningum, kr. 402,2 fyrir hvern vinnudag enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði:

- a. Vinnuskylda starfsmanna sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
- b. Starfsmenn hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 að frádregnu matarhléi.
- c. Matarhlé sé aðeins ½ klst.

Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu á matar- og drykkjarvörulið (01) í vísitölu neysluverðs með vísitölu aprílmánaðar 2016 sem grunnvísitölu (222,74 stig).

3.4.5 Leikskólakennurum sem gert er skylt að matast inni á deildum og aðstoða börn við borðhaldið, skulu undanþegnir því að greiða fyrir þær máltíðir enda sé þeim ekki umbunað fyrir það með öðrum hætti svo sem með styttri vinnutíma eða greiðslu. Að öðrum kosti greiða leikskólakennarar efnisverð matarins sbr. 3.4.1-3.4.3.

4 UM ORLOF

4.1 LENGÐ ORLOFS

- 4.1.1 Lágmarksorlof skal vera 192 vinnuskyldustundir miðað við fullt ársstarf. Leikskólakennari sem hefur unnið hluta af fullu starfi eða hluta úr ári skal fá orlof 16 vinnuskyldustundir fyrir fullt mánaðarstarf. Þegar leikskólakennari í vaktavinnu fer í orlof skal hann fá óyggjandi upplýsingar um hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu og skal þá að jafnaði miða við að varðskrá haldist óbreytt.
- 4.1.2 Sá leikskólakennari sem náð hefur 30 ára aldri á því almanaksári sem tímabil sumarorlofs tilheyrir fær að auki orlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu. Við 38 ára aldur fær hann enn að auki orlof, sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu.

4.2 ORLOFSFÉ

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

- 4.2.3 Persónuuppbót / orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Orlofsuppbót 1. júní 2015 kr. 75.500,-

Orlofsuppbót 1. júní 2016 kr. 80.000,-

Orlofsuppbót 1. júní 2017 kr. 82.500,-

Orlofsuppbót 1. júní 2018 kr. 85.000,-

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

4.3 ORLOFSÁRIÐ

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

4.4 SUMARORLOFSTÍMI

- 4.4.1 Tímabil sumarorlofs er frá 15. maí til 30. september.
- 4.4.2 Leikskólakennari á rétt á að fá 192 vinnuskyldustunda orlof sitt á sumarorlofstímabilinu og allt að fullu orlofi á sama tíma, verði því við komið vegna starfa stofnunarinnar.
- 4.4.3 Þeir leikskólakennarar sem að ósk atvinnurekanda fá ekki fullt orlof á sumarorlofstímabili, skulu fá 25% lengingu á þeim hluta orlofstímans, sem veittur er utan ofangreinds tíma.

4.5 ÁKVÖRÐUN ORLOFS

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

4.6 VEIKINDI Í ORLOFI

- 4.6.1 Veikist leikskólakennari í orlofi, telst sá tími, sem veikindum nemur, ekki til orlofs, enda tilkynni hann veikindin án tafar og sanni með læknisvottorði, að hann geti ekki notið orlofs.

4.7 FRESTUN ORLOFS

- 4.7.1 Nú tekur leikskólakennari ekki orlof eitthvert ár og á hann þá rétt á, með samþykki yfirmanns, að leggja saman orlof þess árs og hins næsta til orlofstöku síðara árið.
- 4.7.2 Nú tekur leikskólakennari 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 leikskólakennara óheimilt að taka vinnu í stað orlofs í starfsgrein sinni.

4.8 ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR

- 4.8.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins leikskólakennara.

4.9 ORLOFSSJÓÐUR

- 4.9.1 Launagreiðandi greiðir 0,25% af heildarlaunum félagsmanna Félags leikskólakennara í orlofssjóð Kennarasambands Íslands. Gjald þetta skal greiða ársfjórðungslega eftirá skv. útreikningum atvinnurekanda. Gildir frá 1. janúar 2015.

5 FERÐIR OG GISTING

5.1 FERÐAKOSTNAÐUR OG GISTING SKV. REIKNINGI

- 5.1.1 Kostnaður vegna ferðalags innanlands á vegum atvinnurekenda skal greiddast eftir reikningi, enda fylgi fullnægjandi frumgögn. Sama gildir, ef hluti vinnudags er unninn svo langt frá föstum vinnustað, að leikskólakennari þarf að kaupa sér fæði utan heimilis eða fasts vinnustaðar.
- 5.1.2 Leikskólakennarar skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.
- 5.1.3 Um uppgjör ferðakostnaðar, þar með talið akstursgjald fer eftir sömu reglum og um uppgjör yfirvinnu.
- 5.1.4 Þeir félagsmenn Félags leikskólakennara, sem kjörnir eru á ráðstefnur, þing eða til annarrar fundarsetu á vegum félagsins skulu til þess fá frí á fullum launum enda sé haft samráð við viðkomandi yfirmann.

5.2 DAGPENINGAR INNANLANDS

- 5.2.1 Greiða skal gisti- og fæðiskostnað með dagpeningum sé um það samkomulag eða ekki unnt að leggja fram reikning.
- 5.2.2 Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu fylgja ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

5.3 GREIÐSLUHÁTTUR

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

5.4 FARGJÖLD ERLENDIS

- 5.4.1 Fargjöld á ferðalögum erlendis skulu greiddast eftir reikningi, enda fylgi ávallt farseðlar.

5.5 DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS

- 5.5.1 Annar ferðakostnaður á ferðalögum erlendis greiðist með dagpeningum, sem skulu fylgja ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.
- 5.5.2 Af dagpeningum á ferðalögum erlendis ber að greiða, allan venjulegan ferðakostnað, annan en fargjöld, svo sem kostnað vegna ferða að og frá flugvöllum, fæði, húsnæði, minni háttar risnu og hvers konar persónuleg útgjöld.

5.6 DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O.FL.

- 5.6.1 Dagpeningar vegna námskeiða, þjálfunar- og eftirlitsstarfa skulu fylgja ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

5.7 AKSTUR TIL OG FRÁ VINNU

- 5.7.1 Hefjist vinnutími leikskólakennara eða sé hann kallaður til vinnu á þeim tíma sem almenningsvagnar ganga ekki, skal honum séð fyrir ferð eða greiddur ferðakostnaður. Sama gildir um lok vinnutíma.

5.8 ÓFÆRÐ

- 5.8.1 Hamli ófærð á viðkomandi svæði því að starfsmenn komist frá heimili sínu til vinnu og geti sinnt starfi sínu, skulu þeir engu að síður halda föstum launum sínum.

6 AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR

6.1 RÉTTUR LEIKSKÓLAKENNARA

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

6.2 UM VINNUSTAÐI

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

6.3 LYF OG SJÚKRAGÖGN

- 6.3.1 Algengustu lyf og sjúkragögn skulu vera fyrir hendi á vinnustað til nota við fyrstu aðgerðir í slysatilfellum. Lyfja- og sjúkragögn skulu vera í vörslu og á ábyrgð leikskólalastjóra, forstöðumanna, verkstjóra eða trúnaðarmanna.

6.4 ÖRYGGISEFTIRLIT

- 6.4.1 Á vinnustöðum skulu vera fyrir hendi til afnota tæki og öryggisbúnaður, sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan.
- 6.4.2 Skipa skal öryggisverði, öryggistrúnaðarmenn og öryggisnefndir í samræmi við II kafla laga nr. 46/1980. Framkvæmd á ákvæðum þessarar greinar skal vera í samræmi við þær reglur sem gilda milli ríkisins og BSRB.

6.5 SLYSAHÆTTA

- 6.5.1 Varast skal eftir föngum, að leikskólakennari sé við störf þar sem slyshætta er mikil.

6.6 LÆKNISSKOÐUN

- 6.6.1 Á vinnustöðum, þar sem sérstök hætta er á heilsutjóni leikskólakennara, getur félagið óskað sérstakrar læknisskoðunar á leikskólakennurum. Telji sérmenntaður embættislæknir Vinnueftirlits ríkisins slíka skoðun nauðsynlega, skal hún framkvæmd svo fljótt sem unnt er.
- 6.6.2. Sé leikskólakennari krafinn um læknisvottorð vegna fjarvista á hann rétt á að fá kostnað við vottorðið greiddan.

7 TRYGGINGAR

Greinar 7.1 og 7.2 gilda fyrir alla þá sem taka laun samkvæmt kjarasamningi þessum að undanskildum starfsmönnum Reykjavíkurborgar, en gagnvart þeim starfsmönnum gildir fylgiskjal 4 „Sérstök tryggingarákvæði fyrir starfsmenn Reykjavíkurborgar“.

7.1 SLYSATRYGGINGAR

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

7.1.2 Dánarslysabætur: eru frá 1. júlí 2016 til 1. janúar 2017:

1. Ef hinn látni var ógiftur og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri 67 ára eða eldri, kr.1.348.952.
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. 8.416.075.
3. Ef hinn látni var í hjúskap, skulu bætur til maka vera kr. 11.564.130.
Hafi leikskólakennari 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 árabil, 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.1.413.381. 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.

7.1.3 Bætur vegna varanlegrar örorku.

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við vátryggingarupphæðina kr. 20.527.758., 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.

7.1.4 Tryggingarfjárhæðir verði endurskoðaðar tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí og hækki þá sem nemur breytingum á vísitölu neysluverðs. Við hækkun 1. janúar er notuð vísitala nóvembermánaðar fyrra árs og við hækkun 1. júlí er vísitala maímánaðar notuð til viðmiðunar. Grunnvísitala, miðað við framangreindar tölur, er 435,5 stig í maí 2016.

7.1.5 Ákvæði þessi valda í engu skerðingu á áður umsömdum hagstæðari tryggingarrétti leikskólakennara.

- 7.1.6 Vátryggingin tekur gildi um leið og tryggingaskyldur leikskólakennari 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 leikskólakennari taki á tímabilinu launað starf hjá öðrum aðila en sveitarfélaginu.
- 7.1.7 Skilmálar séu almennir skilmálar, sem í gildi eru fyrir atvinnuslysatriggingar launþega hjá Sambandi Íslenskra tryggingarféлага, þegar samkomulag þetta er gert, eftir því sem við á með þeim frávikum, sem í samningi þessum greinir.
- 7.1.8 Tryggingin gildir allan sólarhringinn. Takmarkanir á bótaskyldu, sem um getur í tryggingaskilmálum falla niður þegar leikskólakennari er við störf sín eða á ferðalagi þeirra vegna nema tjón hljótist af ásetningi eða stórkostlegu gáleysi leikskólakennarans.
- 7.1.9 Leikskólakennari missir eigi rétt sinn til bóta skv. þessari tryggingu þó hann sé tryggður annars staðar. Undanskildar eru þó ferðaslysatriggingar, er sveitarfélagið kaupir vegna starfsmanna sinna.
- 7.1.10 Verði atvinnurekandi skaðabótaskyldur gagnvart leikskólakennara, sem slysatriggður er skv. samningi þessum skulu slysabætur sem greiddar kunna að vera til leikskólakennara 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.

7.2 FARANGURSTRYGGING

- 7.2.1 Verði persónulegur farangur leikskólakennara 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 leikskólakennara 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 leikskólakennara hafi verið á vegum stofnunarinnar.
 3. Til farangurs teljast persónulegir lausafjárnunir, 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 570.911 kr. í hverri ferð. Fyrir hvern einstakan hlut, þar eða samstæðu er ekki bætt hærrí upphæð en 109.424 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 kr. 9.512. Fjárhæðir þessar endurskoðast með sama bætti og um getur í gr. 7.1.4.

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 hljótast af mölflugum, meindýrum eða eðlilegu sliti, bætist ekki.
6. Verði tjón, skal tjónpóli 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 tilkynningarskyldu getur valdið lækkun eða bótamissi eftir reglum laga um váttryggingarsamninga. 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, bætast sem nýr væri, en sé hluturinn eldri, bætist hann á grundvelli raunvirðis síns, sbr. 37. gr. laga um váttryggingarsamninga.
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 leikskólakennari endurgreiða bæturnar eða afhenda tryggingarsala hinn glataða farangur, að svo miklu leyti sem hann hefur verið bættur.
10. Lög nr. 20/1954, 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 Félag leikskólakennara annan, sem úrskurða skulu um ágreininginn. Ef matsmenn eru ekki sammála, skulu sveitarfélagið og Félag leikskólakennara koma sér saman um oddamann.
12. Mál, sem rísa kunna út af tryggingu þessari, skulu rekin fyrir héraðsdómi viðkomandi staðar.

7.3 PERSÓNULEGIR MUNIR

- 7.3.1 Verði leikskólakennari 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. Eigi skal bæta slíkt tjón ef það verður sannanlega vegna gáleysis eða hirðuleysis leikskólakennara.

7.4 SKAÐABÓTAKRAFA

- 7.4.1 Starfsmaður sem í starfi sínu sinnir einstaklingi sem að takmörkuðu eða jafnvel engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum, á rétt á að beina skaðabótakröfu sinni vegna líkams- eða munatjóns að launagreiðanda. Við mat og uppgjör kröfunnar gilda almennar reglur skaðabótaréttarins.

8 HLÍÐARFATNAÐUR

8.1 EINKENNIS OG HLÍÐARFÖT

- 8.1.1 Hverjum starfsmanni í leikskóla skal lagður til hlífðarfatnaður þeim að kostnaðarlausu svo sem regngalli og kuldagalli. Ennfremur svuntur vegna föndurs og málningarvinnu og starfa, sem hafa óvenjuleg fataslit í för með sér. Hlífðarfatnaður skal lagður til eftir þörfum samkvæmt ákvörðun atvinnurekanda að fengnum tillögum leikskólastjóra eða leikskólafulltrúa þar sem þeir eru til staðar. Fatnaður sem lagður er til af atvinnurekanda er eign hans og skal hann skilmerkilega merktur. Hlífðarfatnaður skal skilinn eftir á vinnustað og er leikskólakennurum óheimil notkun hans utan vinnutíma.

9 AFLEYSINGAR

9.1 STAÐGENGLAR

- 9.1.1 Aðilar eru um það sammála, að eigi þurfi að jafnaði að fela leikskólakennara sérstaklega að gegna starfi yfirmanns nema fjarvera yfirmannsins vari lengur en 5 vinnudaga samfelld.

9.2 LAUNAD STAÐGENGILSSTARF

- 9.2.1 Sé aðalstarf leikskólakennara launað sem staðgengilsstarf yfirmanns, ber leikskólakennara laun skv. flokki yfirmanns, án persónubundinnar launamyndarþátta, gegni hann starfi hans lengur en 4 vikur samfelld eða hafi hann gegnt starfi yfirmanns lengur en 6 vikur á hverjum 12 mánuðum. Laun skv. flokki yfirmanns greiðist einungis frá lokum nefndra 4 eða 6 vikna.

9.3 AÐRIR STAÐGENGLAR

- 9.3.1 Leikskólakennari sem ekki er í stöðu staðgengils yfirmanns, en er falið að gegna störfum yfirmanns í forföllum hans eða störfum annars hærra launaðs leikskólakennara, skal taka laun skv. launaflokki hins forfallaða leikskólakennara án persónubundinna launamyndunarþátta þann tíma er hann gegnir starfi hans. Leysi aðstoðarleikskólakennari af yfirmann skal hann ráðast í þann launaflokk sem hann myndi ráðast í gegndi hann viðkomandi starfi.

Með persónubundnum launamyndunarþáttum er átt við launabrep, viðbót vegna fagaldurs, menntunar o.þ.u.l. Sá starfsmaður sem fær staðgengilslaun samkvæmt þessum kafla heldur persónubundnum launamyndunarþáttum sínum.

10 STARFSÞRÓUN OG SÍMENNTUN

Starfsmaður ber ábyrgð á að viðhalda þekkingu sinni og færni með þátttöku í ráðstefnum, sí- og endurmenntunarnámskeiðum, viðurkenndu framhaldsnámi og með eigin starfsþróunaráætlun.

10.1 STARFSÞRÓUNARSAMTÖL

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

10.2 STARFSÞRÓUNARÁÆTLUN

10.2.1 Það er jafnt á ábyrgð starfsmanns og leikskólastjóra að bæta fagþekkingu og aðra sérþekkingu sem nauðsynleg er í starfi. Símenntun starfsmanna skal vera í samræmi við starfsþróunaráætlun leikskólans/stofnunarinnar og þær áherslur sem eru á hverjum tíma í umbótastarfi skóla. Stjórnandi getur ákveðið að einstakir starfsmenn eða starfsmannahópar sæki skilgreinda fræðslu.

Vinna skal starfsþróunaráætlun í sérhverjum leikskóla/stofnun sem staðfest skal af sveitarstjórn/leikskólanefnd. Þessi vinna skal unnin undir forystu leikskólastjóra/forstöðumanns. Forsenda launaflokkahækkunar vegna símenntunar er staðfest þátttaka í starfsþróunaráætlun stofnunar eða starfseiningar. Í upphafi símenntunartímabils hvers leikskóla skal þátttaka í starfsþróunaráætlun næstliðins árs metin. Hafi starfsmaður neitað að taka þátt í áætluninni missir hann þá launaflokka sem hér um ræðir þar til endurmat fer fram að ári. Forsenda fyrir því að starfsmaður missi framangreinda launaflokk er að sveitarfélag hafi gert starfsmönnum kleift að taka þátt í áætluninni. Þeir sem ekki geta tekið þátt í starfsþróunaráætlun vegna eðlilegra orsaka, s.s. veikinda eða fæðingarorlofs, skulu undanþegnir skyldu til að taka þátt í áætluninni. Launaflokkabreytingar samkvæmt þessari grein taka gildi í upphafi næsta mánaðar eftir að viðkomandi nær því marki sem kveðið er á um í greininni.

Við ákvörðun vinnutímaskipulags skal leikskólastjóri leitast við að tryggja svigrúm til starfsþróunar, símenntunar og nauðsynlegrar handleiðslu.

10.2.2. Starfsmaður sem tekur virkan þátt í starfsþróunaráætlun og viðheldur þekkingu sinni og færni fær hærri laun en ella. Þannig hækkar röðun þess sem tekur laun samkvæmt launatöflum A eða B í fylgiskjali 1, sem hér segir:

- eftir 5 ára starf sem leikskólakennari um tvo launaflokka,
- eftir 10 ára starf sem leikskólakennari um tvo launaflokka til viðbótar,
- eftir 15 ára starf sem leikskólakennari um tvo launaflokka til viðbótar.
- eftir 20 ára starf sem leikskólakennari um einn launaflokk til viðbótar.

Hækkun um einn launaflokk eftir 20 ára starf sem leikskólakennari gildir frá 1. ágúst 2018.

Ávinnsla starfsaldurs í launuðu námsleyfi er jöfn lengd námsleyfis.

Skilyrði fyrir launaflokkahækkunum samkvæmt þessari grein er að starfsmaður sé ráðinn í fast starfshlutfall.

Í leikskóla er metin sambærileg starfsreynsla við skólastofnanir sem starfa samkvæmt lögum og námsskrá sem menntamálaráðuneyti setur. Eingöngu er hér átt við starfsreynslu eftir að viðkomandi lauk háskólaprófi. Við mat á starfsreynslu teljast launaðar veikindafjarvistir sem og lögbundið fæðingarorlof þ.e. 6 mánuðir miðað við gildandi lög.

Meta ber starfsreynslu leikskólakennara sem aflað var í leikskólum fyrir gildistöku formlegrar námskrár Menntamálaráðuneytis.

Þeir starfsmenn sem við gildistöku kjarasamningsins (1. júní 2014) hafa áunnið sér tvo launaflokka vegna 9 ára starfsaldurs halda þeim og fá þá ekki tvo launaflokka vegna 10 ára starfsaldurs.

Heimilt er að meta starfsreynslu þeirra háskólamenntaðra starfsmanna sem útskrifast með M.ed. í leikskólafræðum frá og með 1. júní 2014, vegna þess tíma sem þeir hafa fengið greidd laun samkvæmt kjarasamningi Félags leikskólakennara. Skilyrði fyrir mati á starfsreynslu þeirra er að viðkomandi hafi starfað á kjarasamningi Félags leikskólakennara.

10.2.3

Háskólamenntaður starfsmaður sem tekur virkan þátt í starfsþróunaráætlun og viðheldur þekkingu sinni og færni fær hærri laun en ella. Þannig hækkar röðun þess sem tekur laun samkvæmt launatöflum í fylgiskjali 2, sem hér segir:

- eftir 5 ára starf sem háskólamenntaður starfsmaður um tvo launaflokka,
- eftir 9 ára starf sem háskólamenntaður starfsmaður um tvo launaflokka til viðbótar,
- eftir 15 ára starf sem háskólamenntaður starfsmaður um tvo launaflokka til viðbótar.

Heimilt er að meta sambærilega starfsreynslu starfsmanns eftir háskólanám við ákvörðun starfsaldurs skv. þessari grein og gildir það einnig um starfsreynslu leikskólakennara erlendis enda liggja fyrir staðfesting þar um.

Ávinnsla starfsaldurs í launuðu námsleyfi er jöfn lengd námsleyfis.

Skilyrði fyrir launaflokkahækkunum samkvæmt þessari grein er að starfsmaður sé ráðinn í fast starfshlutfall.

Sambærileg starfsreynsla gildir um öll störf innan skólakerfisins á öðrum skólastigum hvort sem er um stjórnun, kennslu, starf stuðningsfulltrúa, sérkennslu, starf við lengda viðveru, starf á skólaskrifstofu, við ráðgjöf sem tengist fræðslu/kennslu/námi, starf á sambýlum og með fötluðum og starf innan íþrótt- og tómstundageirans. Eingöngu er hér átt við starfsreynslu eftir að viðkomandi lauk háskólaprófi.

Við mat á starfsreynslu teljast launaðar veikindafjarvistir sem og lögbundið fæðingarorlof þ.e. 6 mánuðir miðað við gildandi lög.

10.3 STARFSÞJÁLFUN Á VEGUM STOFNUNAR

10.3.1

Þeir starfsmenn sem sækja fræðslu- eða þjálfunarnámskeið skv. beiðni stofnunar sinnar skulu halda reglubundnum launum á meðan og fá greiddan kostnað skv. ákv. 5. kafla. Ef fræðsla og þjálfun eru sótt samkvæmt símenntunaráætlun eða að ósk yfirmanns utan dagvinnutímabils skal greidd yfirvinna.

10.4 FRAMHALDSNÁM

10.4.1 Persónuálag vegna viðbótarmenntunar leikskólakennara.

Fyrir hverjar 30 ECTS einingar í háskólanámi, umfram grunnám til B.Ed. prófs eða annað sambærilegt bakkalárpróf fær starfsmaður með leyfisbréf til kennslu í leikskóla 2% persónuálag, enda nýtist námið í starfi hans.

Hækkun samkvæmt þessari grein skal taka gildi næstu mánaðamót eftir að starfsmaður leggur fram staðfest námsferilsyfirlit frá viðkomandi háskóla til vinnuveitanda. Á námsferilsyfirliti skal koma fram yfirlit yfir loknar ECTS einingar. Meginreglan við mat á námi er sú að einingar eru aldrei tvítaldar og að námið nýtist í starfi. Hámark persónuálags samkvæmt greininni er 16%.

Starfsmaður sem hefur lokið formlegu doktorsprófi fær 6% til viðbótar enda hafi hann skilað prófskírteini frá viðkomandi háskóla.

Starfsmenn sem fá menntun metna samkvæmt ofangreindu taka laun eftir launatöflu A.

Eftir að lög um háskóla nr. 63/2006 tóku gildi var einingakerfi háskólastigsins breytt og eru allar einingar jafngildar ECTS einingum (European Credit Transfer System). Þetta þýddi að einingafjöldi einstakra námskeiða skv. fyrra einingakerfi háskóla var tvöfaldaður.

Grein 10.4.1 gildir frá og með 1. ágúst 2018.

Eldra menntunarákvæði sbr. 1.3.2 í kjarasamningi FG með gildistíma 30. nóvember 2017 gildir fyrir alla leikskólakennara til 31. júlí 2018 og eftir þann tíma fyrir þá leikskólakennara sem velja að taka launaflokka skv. grein 10.4.1.1

10.4.1.1 Leikskólakennarar sem voru í starfi fyrir 1. ágúst 2018 og hafa fengið, skv. ákvörðun samstarfsnefndar FL og SNS menntun sína metna til launaflokka eins og hún var hjá Félagi grunnskólakennara skv. gr. 1.3.2 í kjarasamningi SNS og FG sem gildi til 30. nóvember 2017 geta valið að halda þeim launaflokkum og taka laun samkvæmt launatöflu B.

Starfsmaður sem valið hefur ofangreinda leið getur ekki fengið launaflokka til viðbótar vegna frekari viðbótarmenntunar skv. gr. 1.3.2 (hjá FG) sem gildi til 30. nóvember 2017.

Starfsmaður, sem tekur laun samkvæmt launatöflu B, getur óskað eftir því að færast á launatöflu A og fá menntun sína metna samkvæmt gr. 10.4.1 í gildandi kjarasamningi aðila.

Starfsmaður sem hefur tekið laun samkvæmt kjarasamningi Kennarasambands Íslands vegna Félags leikskólakennara fyrir 1. ágúst 2018 heldur ofangreindum rétti til að velja um launatöflu B eða A, komi hann aftur til starfa sem leikskólakennari.

Í samningi aðila sem var í gildi frá 1. desember 2016 til 30. nóvember 2017 var grein 1.3.2 svohljóðandi:

Grein 1.3.2 Viðbótarflokkar vegna prófa og leyfisbréfa Hafí leiðbeinandi, grunnskólakennari, umsjónarkennari, verkefnastjóri, sérkennari eða náms og starfsráðgjafi 30 ECTS eininga sérhæft viðbótarnám á háskólastigi eða 60 ECTS eininga framhaldsnám í fagi á háskólastigi eða leyfisbréf sem framhaldsskólakennari eða leikskólakennari hækkar röðun hans um einn launaflokk. Frá 1. janúar 2006 verður tekið tillit til viðbótarnáms í list- og verkgreinum sem jafna má til háskólaeininga þótt aflað sé í skólum sem ekki eru viðurkenndir á háskólastigi. Hér er vísað til náms í Myndlista- og handíðaskólanum, Leiklistarskóla Íslands, Tónlistarskóla FÍH og hliðstæðum skólum. Samstarfsnefnd skal setja reglur um framkvæmd þessa ákvæðis og meta einingagildi náms í hverju tilfalli. Hafí leiðbeinandi, grunnskólakennari, umsjónarkennari, verkefnastjóri, sérkennari eða náms- og starfsráðgjafi tvöfalt B.ed/BA/BS próf eða MA/MS próf hækkar hann um tvo launaflokka. Hafí leiðbeinandi, grunnskólakennari, umsjónarkennari, verkefnastjóri sérkennari eða náms- og starfsráðgjafi doktorspróf hækkar hann um þrjú launaflokka.

Eftir að lög um háskóla nr. 63/2006 tóku gildi var einingakerfi háskólastigsins breytt og eru allar einingar jafngildar ECTS einingum (European Credit Transfer System). Þetta þýddi að einingafjöldi einstakra námskeiða skv. fyrra einingakerfi háskóla var tvöfaldaður.

Grein 10.4.1 gildir frá og með 1. ágúst 2018.

10.4.1.2 Persónuálag vegna viðbótarmenntunar Háskólamenntaðra starfsmanna með B.ed próf í leikskólakennarafræðum sem tekur laun skv. launatöflu A.

Fyrir hverjar 30 ECTS einingar í háskólanámi, umfram grunnnám þ.e. 3 ár fá Háskólamenntaðir starfsmenn með B.ed próf í leikskólakennarafræðum 2% persónuálag, enda nýtist námið í starfi.

Hækkun samkvæmt grein þessari skal taka gildi næstu mánaðamót eftir að starfsmaður leggur fram staðfest námsferilsyfirlit frá viðkomandi háskóla til vinnuveitanda. Á námsferilsyfirliti skal koma fram yfirlit yfir loknar ECTS einingar.

Meginreglan við mat á námi er sú að einingar eru aldrei tvítaldar og að námið nýtist í starfi. Hámark persónuálags samkvæmt greininni er 8%.

Starfsmenn sem fá menntun metna samkvæmt ofangreindu taka laun eftir launatöflu A.

Grein 10.4.1.2 gildir frá og með 1. ágúst 2018.

10.4.2 Hafí háskólamenntaður starfsmaður A eða B framhaldsmenntun á háskólastigi sem nýtist í starfi hækkar röðun hans um tvo launaflokka fyrir hverjar 60 ECTS einingar, með þeirri undantekningu að meistaraþróf gefur sex launaflokka. Þó skal enginn fá fleiri en sex launaflokka á grundvelli þessarar málsgreinar, þ.m.t. meistaraþróf.

Eftir að lög um háskóla nr. 63/2006 tóku gildi var einingakerfi háskólastigsins breytt og eru allar einingar jafngildar ECTS einingum (European Credit Transfer System). Þetta þýddi að einingafjöldi einstakra námskeiða skv. fyrri einingakerfi háskóla var tvöfaldaður, þ.e. námskeið sem áður var metið til 3 eininga var með breytingunni metið til 6 ECTS-eininga o.s.frv. Sbr. 6.gr. laga nr. 63/2006 svara 60 námseiningar (ECTS) til fulls náms á ársgrundvelli. Við endurskoðun kjarasamnings árið 2011 var fjöldi eininga breytt til samræmingar við breytt einingakerfi háskólastigsins. Ef háskólamenntun leikskólakennara er á sviði rekstrar og/eða stjórnunar sem sannarlega nýtist í stjórnunarstörfum í þágu leikskólans þó svo að hún sé ekki í beinum tengslum við viðurkennt framhaldsnám leikskólakennara skal hún engu að síður metin skv. þessari grein.

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

10.5 LAUNAD NÁMSLEYFI

10.5.1 Heimilt er að veita leikskólakennara launað námsleyfi til þess að stunda viðurkennt framhaldsnám eða sækja endurmenntunarnámskeið í sérgrein sinni. Heimilt er að veita leyfi í allt að þrjá mánuði eftir hver 5 starfsár sem leikskólakennari, allt að sex mánuði eftir hver 10 starfsár og allt að níu mánuði eftir hver 12 starfsár.

Heimilt er að veita leikskólakennara námsleyfi tíðar en að framan greinir en þá skemur hverju sinni, þó ekki umfram 1 mánuð á hverjum 20 starfsmánuðum.

Ávinnsla réttinda vegna námsleyfis á sér stað í fæðingarorlofi í réttu hlutfalli við stafshlutfall.

10.5.2 Ef leikskólakennari hefur starfað samfelld hjá sama sveitarfélagi í a.m.k. eitt ár skal heimilt við veitingu námsleyfis að taka tillit til starfstíma hans sem leikskólakennara hjá öðrum stofnunum ríkis og sveitarfélaga.

Leikskólakennari sem fær heimild skv. framansögðu, skal afla nauðsynlegra gagna um störf og námsleyfi frá fyrri atvinnurekendum. Laun í námsleyfi miðast við föst laun, vaktaálag og meðaltal starfshlutfalls síðustu 3 ár samkvæmt ráðningarsamningi viðkomandi.

10.5.3 Umsóknir um námsleyfi skulu berast til atvinnurekanda sem metur hvort umsókn fellur undir reglur þessar.

10.5.4 Ákvörðun um námsleyfi skv. 10.5.1. verður einungis tekin af sveitarstjórn að fenginni umsögn. Heimilt er að binda launað námsleyfi skilyrði um áframhaldandi starf hjá sveitarfélaginu að námi loknu.

10.5.5 Kafli 10.5 gildir ekki fyrir aðstoðarleikskólakennara.

Starfsmenn í námsleyfi að hluta eiga rétt á að halda starfi sínu en samkomulag þarf að vera milli aðila um fyrirkomulag vinnutímans áður en námsleyfi hefst.

10.6 VÍSINDASJÓÐUR / STARFSÞRÓUNARSJÓÐUR

10.6.1 Launagreiðandi greiðir 1,72% af dagvinnulaunagreiðslum félagsmanna í vísindasjóð Félags leikskólakennara og Félags stjórnenda leikskóla.

10.6.2 Samtals greiðir launagreiðandi 0,35% af heildarlaunum félagsmanna Félags leikskólakennara í nýjan starfsþróunarsjóð kennarasambands Íslands vegna Félags leikskólakennara, Starfsþróunarsjóð háskólamenntaðra starfsmanna. Gjald þetta skal greiða ársfjórðungslega eftirá skv. útreikningum atvinnurekanda.

10.7 LAUNALAUST LEYFI

- 10.7.1 Leikskólakennari skal eiga rétt á launalaus leyfi, ef honum býðst tækifæri og/eða styrkur til að vinna að tilteknu verkefni, m.a. tengdu starfi hans. Slíkt leyfi skal tekið í samráði við yfirmann stofnunar, sbr. þó reglur viðkomandi sveitarfélaga um launalaus leyfi skv. samþykktum sveitarstjórnar.

11 RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA

11.1 TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR

- 11.1.1 Ef starfsmaður verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss, skal hann þegar tilkynna það yfirmanni sínum sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist og hvort það skuli vera frá trúnaðarlækni hlutaðeigandi stofnunar. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem forstöðumanni /yfirmanni stofnunar þykir þörf á.
- 11.1.2 Ef starfsmaður kemur ekki til starfa vegna veikinda eða slyss í meira en 5 vinnudaga samfleytt, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði. Ef um er að ræða endurteknar fjarvistir starfsmanns, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns.
- 11.1.3 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns en þó ekki sjaldnar en mánaðarlega. Frá þessu má þó veita undanþágu eftir tillögu trúnaðarlækni ef hann telur auðsætt að um lengri veikindafjarvist verði að ræða.
- 11.1.4 Skylt er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lögmæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greidd af vinnuveitanda.
- 11.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 11.1.1 -11.1.5. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 11.1.6 Vinnuveitandi greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 32. gr. laga nr. 100/2007 um almannatryggingar.

11.2 RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA

- 11.2.1 Starfsmaður sem ráðinn er til starfa á mánaðarlaunum skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi í a.m.k. 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 11.2.6 - 11.2.7 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

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

Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 2.2.6-2.2.7.

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

Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa nema þegar um vinnuslys er að ræða þá heldur starfsmaður greiðslum þar til hann telst vinnufær eða hann tæmir rétt sinn til launa hvort sem fyrr næst.

- 11.2.2 Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu, sbr. þó gr. 11.2.3, eða er ráðinn skemur en 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 11.2.6 - 11.2.7 svo lengi sem veikinda-dagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

Starfstími	Fjöldi daga
0- 3 mánuði í starfi	2 dagar
Næstu 3 mánuði í starfi	4 dagar
Eftir 6 mánuði í starfi	6 dagar
Eftir 1 ár í starfi	14 dagar
Eftir 7 ár 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. 11.2.6 - 11.2.7.

Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa nema þegar um vinnuslys er að ræða þá heldur starfsmaður greiðslum þar til hann telst vinnufær eða hann tæmir rétt sinn til launa hvort sem fyrr næst.

- 11.2.3 Réttur eftirlaunabega 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.

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

- 11.2.5 Við mat á ávinnslurétti starfsmanns skv. gr. 11.2.1 skal auk þjónustualdurs hjá viðkomandi launagreiðanda einnig telja þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta til af almannafé.

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.

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

- 11.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 11.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaksmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 11.2.6.

Starfsmaður skóla og annarra stofnana þar sem venjuleg starfsemi liggur niðri hluta ársins, skal í stað reglu þessarar aðeins fá greidda aðra yfirvinnu en greinir í gr. 11.2.6 þá mánuði sem venjuleg starfsemi fer fram og skal

yfirvinnustundafjöldinn ákveðinn með því að finna mánaðarlegt meðaltal þeirra tilfallandi yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 9 heilu starfsmánuði stofnunarinnar eða samsvarandi tímalengd ef starfsmánuðir eru færri eða fleiri.

- 11.2.8 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 11.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.
- 11.2.9 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 11.2.7 frá upphafi fjarvistanna.
- 11.2.10 Ef starfsmaður að læknisráði og með leyfi forstöðumanns vinnur skert starf vegna slyss eða veikinda, skal miða greiðslu veikindalauna fyrir dagvinnu við það starfshlutfall sem vantar á að hann sinni fullu starfi.
- 11.2.11 Veikindatími starfsmanns í fæðingarorlofi telst ekki til veikindaforfalla og á starfsmaður ekki rétt til launa í veikinda- og slysatilvikum þann tíma.

11.3 STARFSHÆFNISVOTTORÐ

- 11.3.1 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.

11.4 LAUSN FRÁ STÖRFUM VEGNA ÓVINNUFÆRNI, VEIKINDA EÐA SLYSA

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

- 11.4.1 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slysa svo mánuðum skiptir á hverju ári um fimm ára tímabil og ekki er skýlaust vottað samkvæmt ákvæðum gr. 11.3.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 11.4.2 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. 11.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 11.4.3 Ekki skulu framangreind ákvæði um veikinda- og slysaforföll vera því til fyrirstöðu að starfsmaður láti af störfum er hann óskar þess ef hann er samkvæmt læknisvottorði orðinn varanlega ófær um að gegna starfi vegna vanheilsu. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

11.5 LAUSNARLAUN OG LAUN TIL MAKA LÁTINS STARFSMANS

- 11.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 11.4.1 - 11.4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 11.2.6 í 3 mánuði.
- 11.5.2 Sama gildir um greiðslu vegna látins starfsmanns ef hinn látni var í hjúskap, staðfestri samvist, skráðri sambúð eða sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar í merkingu 49. gr. almannatryggingalaga nr. 100/2007.
- 11.5.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 11.4.1 - 11.4.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 11.5.1 - 11.5.2 koma til álita. Þetta á þó ekki við ef launagreiðslum hefur áður lokið, t.d. vegna þess að réttur til launa í veikindum skv. gr. 11.2.1 - 11.2.10 var tæmdur.

11.6 SKRÁNING VEIKINDADAGA

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

11.7 FORFÖLL AF ÓVIÐRÁÐANLEGUM ÁSTÆÐUM

- 11.7.1 Starfsmaður á rétt á leyfi frá störfum þegar um óviðráðanlegar (force majeure) og brýnar fjölskylduástæður er að ræða vegna sjúkdóms eða slyss sem krefjast tafarlausrar nærveru starfsmanns. Starfsmaður á ekki rétt á launum frá atvinnurekanda í framangreindum tilfellum, sbr. þó ákvæði gr. 11.8.1.

11.8 VEIKINDI BARNNA YNGRI EN 13 ÁRA

- 11.8.1 Foreldri eða forsjármaður barns á rétt á að vera frá vinnu í samtals 12 vinnudaga (96 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf) á hverju almanaksári vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Í þessum fjarvistum skal greiða starfsmanni dagvinnulaun og vaktaálag skv. reglubundinni varðskrá/vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum

11.9 SAMRÁÐSNEFND

- 11.9.1 Heimilt er að vísa ágreiningi um túlkun og útfærslu einstakra greina 11. kafla til samráðsnefndar þeirrar sem skipuð var á grundvelli samkomulags BHM, BSRB og KÍ annars vegar og fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launaneftdar sveitarfélaga hins vegar um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna í framangreindum samtökum, sem undirritað var 24. október 2000.

11.10 ÁKVÆÐI TIL BRÁÐABIRGÐA

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

11.11 FRÁFALL OG TÆKNIFRJÓVGUN

- 11.11.1 Fráfall

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

- 11.11.2 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.

12 UM TILHÖGUN FÆÐINGARORLOFS

12.1 UM TILHÖGUN FÆÐINGARORLOFS

- 12.1.1 Gildissvið
- 12.1.2 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.
- 12.1.3 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi
- 12.1.4 Um uppsöfnun og vernd réttinda í fæðingarorlofi fer skv. 14. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000, þó með þeirri viðbót sem talin er upp hér á eftir.
- 12.1.5 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.

13 SAMSTARFSNEFND

13.1 SAMSTARFSNEFND

13.1.1 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.

13.1.2 Skipan samstarfsnefnda

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

13.1.3 Framlagning erinda og málsmeðferð

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

13.1.4 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.

14 LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJALD OG LÍFEYRISSJÓÐUR

14.1 LAUNASEÐILL

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

14.2 FÉLAGSGJALD

- 14.2.1 Félag leikskólakennara á rétt til þess að launagreiðandi innheimti fyrir það félagsgjöld. Skal það afhenda honum lista eða gögn um þá sem gjaldskyldir eru með þeim upplýsingum sem nauðsyn krefur. Félagsgjöld skulu innheimt mánaðarlega og skilað til félagsins fyrir 10. dag sama mánaðar. Innheimtu má þó hafa með öðrum hætti en hér er ákveðið, ef um það er samkomulag.

14.3 LÍFEYRISSJÓÐUR

- 14.3.1 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 yfir í V-deild sjóðsins, skal iðgjald sjóðfélaga vera 4% og iðgjald launagreiðenda 11,5% af heildarlaunum.

Þeir starfsmenn sem þegar eru í starfi hjá viðkomandi sveitarfélagi hafa þrátt fyrir 1. og 2. mgr. þessarar greinar heimild til að vera áfram í þeim lífeyrissjóði sem þeir eru í óski þeir þess.

Nýti starfsmaður lögbundinn rétt sinn til séreignarlífeyrissparnaðar greiðir sveitarfélag framlag til jafns á móti framlagi starfsmanns, allt að 2% gegn samsvarandi framlagi starfsmanns.

14.4 SJÚKRASJÓÐUR KÍ

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

14.5 VIRK STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR

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

15 SAMNINGSFORSENDUR OG GILDISTÍMI

15.1 SAMNINGSFORSENDUR

15.1.1 Komi til þess að samkomulag náist á almennum vinnumarkaði um breytingu á kjarasamningum þeirra skulu FL og SNS taka upp viðræður um hvort og þá með hvaða hætti slík breyting taki gildi gagnvart samningi FL.

Verði samningum á almennum vinnumarkaði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa er KÍ, fyrir hönd FL, heimilt að segja samningnum upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðarmót.

15.2 GILDISTÍMI

15.2.1 Kjarasamningar aðila framlengjast frá 1. júní 2015 til 31. mars 2019 með þeim breytingum sem í samkomulagi þessu felast og falla þá úr gildi án frekari fyrirvara.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan, ásamt bókunum og fylgiskjölum, upp til afgreiðslu fyrir 8. desember 2015. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 16:00 þann 8. desember 2015 skoðast samningurinn samþykktur.

Reykjavík, 26. nóvember 2015.

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

F.h. Kennarasambands Íslands vegna Félags leikskólakennara með fyrirvara um samþykki hlutaðeigandi félagsmanna.

BÓKANIR

BÓKANIR MEÐ SAMNINGI 2015

BÓKUN 1 [2015] Viðræður um launþróun

Aðilar eru sammála um að meta skuli fyrir 1. des. 2016, 2017 og 2018 hver framvinda sáttar á vinnumarkaði hefur orðið og hver staða kjarasamninga annarra félaga innan Kennarasambands Íslands hefur þá orðið. Í þeim tilgangi verði þá teknar upp viðræður um launþróunina.

BÓKUN 2 [2015] Um starfsheiti leiðbeinenda

Samningsaðilar eru sammála um að fela samstarfsnefnd það verkefni að framkvæma kosningu á nýju starfsheiti fyrir leiðbeinendur í Félagi leikskólakennara. Kosningunni skal lokið fyrir 30. mars 2016 og mun þá það starfsheiti sem verður valið sett í kjarasamning aðila eftir nánari ákvörðun samstarfsnefndar.

ELDRI BÓKANIR**Bókun 2 [2011]
Vísindasjóður FL og FSL (gr. 10.6)**

Samningsaðilar eru sammála um að á samningstímanum verði núverandi fyrirkomulag Vísindasjóðs FL og FSL tekið til endurskoðunar með það að markmiði að símenntun félagsmanna FL og FSL styðji sem best við framþróun í leikskólastarfi.

BÓKUN I [2006]**MEÐ BREYTINGUM 2011
Um skipulag vinnutíma:**

Skipulag vinnutíma skal ákveðið í samráði viðkomandi stjórnanda við hvern leikskólakennara. Stjórnandi skal rökstyðja fyrir leikskólakennara áform sín um skipulag vinnutímans og endanlega ákvörðunartöku eftir samráðið.

Mikilvægt er að mat á skiptingu vinnutíma leikskólakennara í einstaka þætti sé raunhæft og tekið sé tillit til tímabundins álags og árstíðabundinna breytinga á verkefnum hans. Þess skal gætt að sá tími sem þarf til að sinna verkefnum leikskólakennara á faglegan og skipulegan hátt og ekki rúmast innan dagvinnumarka sé greiddur með yfirvinnukaupi.

Stjórnendur skulu sérstaklega nýta sér þær vinnuaðferðir sem hér eru til umfjöllunar við framkvæmd greina samningsins sem fjalla um vinnutímaskipulag. Á það sérstaklega við um mat á tíma sem þörf kann að vera á umfram lágmarksundirbúningstíma skv. gr. 2.7.1.

Undirbúningstími

Við ákvörðun vinnutímaskipulags skal til viðbótar beinni vinnu með nemendum þess gætt að leikskólakennarinn hafi nægan tíma til að sinna eftirfarandi þáttum; gerð og útfærslu skólanámskrár og starfsáætlunar, náms- og stöðumats, skráningar upplýsinga, ýmissa umsjónarstarfa, samstarfs við fagaðila utan og innan skólans, aðlögunar og samstarfs við foreldra, þ.m.t. upplýsingagjöf á heimasíðu, og samvinnu og stuðningi við aðra starfsmenn, s.s. vegna nýliðabjálfunar og verkstjórnar.

Endur- og símenntun/handleiðsla

Við ákvörðun vinnutímaskipulags skal einnig tryggja gott svigrúm til endur- og símenntunar og nauðsynlegrar handleiðslu.

Eldri leikskólakennarar

Við ákvörðun vinnutímaskipulags eldri leikskólakennara skal leitast við að auka vægi annarra starfa en hefðbundinna starfa á deild á þann hátt að það dragi úr líkamlegu álagi og umhverfislegu áreiti hjá þeim.

Stjórnun

Þar sem deildarstjóri er eini leikskólakennarinn á deild skal að jafnaði ætla honum stjórnunartíma á grundvelli þessarar bókunar umfram það lágmark sem kveðið er á um í gr. 2.7.1. Þetta á einnig við þegar deildir eru óvenju fjölmennar.

Sérstaklega skal taka tillit til þess við mat á stjórnunarumfangi ef leikskóli er með starfsstöð sem staðsett er í öðru hverfi/byggðarlagi.

Skipulagsdagar

Þegar heildarskipulag starfseminnar fyrir hvert skólaár er ákveðið skal fara fram umræða um þörf fyrir fjölda skipulagsdaga meðal starfsmanna og rekstraraðila og hugsanlega samvinnu um skipulagningu þeirra í tengslum við sams konar daga í grunnskólum. Einnig skal huga að nauðsyn markvissrar símenntunar fyrir starfsmenn leikskóla í tengslum við skipulagsdaga.

FORSENDUÁKVÆÐI

Sveitarfélög sem greiða fastar greiðslur, svokallaðar neysluhlésgreiðslur, til þeirra sem fá greidd laun samkvæmt launatöflum 1a og 1b í kjarasamningi þessum, geta sagt þeim upp með hefðbundnum þriggja mánaða fyrirvara.

Aðilar eru sammála um að starfsmenn sem fengið hafa neysluhlésgreiðslur, byrji ekki að taka laun samkvæmt þessum kjarasamningi fyrr en uppsögn þeirra greiðslna hefur tekið gildi.

Starfsmaður sem notið hefur slíkra greiðslna á þó kost á því að afsala sér þeim með yfirlýsingu sem send er viðkomandi sveitarfélagi. Velji hann það, tekur hann laun samkvæmt kjarasamningi þessum frá næstu mánaðarmótum þar á eftir.

Afsali starfsmaður sér ekki föstum greiðslum þá tekur hann laun samkvæmt ákvæðum fyrri kjarasamnings aðila og launatöflu 1c, þar til uppsögn fastra greiðslna tekur gildi.

FYLGISKJÖL

FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR STARFSMANNA SEM Hafa MENNTUN Í LEIKSKÓLAFRÆÐUM

Mánaðarlaun þeirra starfsmanna sem hafa menntun í leikskólafræðum og gegna fullu starfi, skulu greidd skv. eftirtöldum launatöflum:

Launatafla A-1, gildistími: 1. júní 2015 til 31. desember 2015

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

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

Launatafla A-4, gildistími: 1. janúar 2017 til 28. febrúar 2017

Launatafla A-5, gildistími: 1. mars 2017 til 31. maí 2018

Launatafla B, gildistími: 1. júní 2018 til 30. júní 2019

Launatafla A, gildistími: 1. ágúst 2018 til 30. júní 2019

LAUNATAFLA A-1			
Félag leikskólakennara			
Leikskólakennarar			
Gildir frá 1. júní 2015 til 31. desember 2015			
Starfsheiti	Menntunar- kröfur	Lfl.	Laun
Aðstoðarleikskólakennari	IV	226	325.700
	IV	227	334.062
Aðstoðarleikskólakennari með deildarstjórn	IV	228	342.671
Háskólamenntaður starfsmaður með B.ed. próf í leikskólakennarafræðum	II	228	342.671
Háskólamenntaður sérkennari / verkefnastjóri / sérgreinastjóri með B.ed í leikskólakennarafræðum	II	229	351.541
Háskólamenntaður deildarstjóri með B.ed. próf í leikskólakennarafræðum	II	230	360.679
Háskólamenntaður sérkennslustjóri / deildarstjóri með B.ed í leikskólakennarafræðum	II	231	370.087
		232	379.779
Leikskólakennari	I	233	389.760
Leikskólasérkennari / Leikskólakennari, umsjón með þjálfun í grunnskóla / Verkefnastjóri / Sérgreinastjóri / Leikskólakennari með umsjón heilsdagsskóla (allt að 60 nemendur)	I	234	400.044
Deildarstjóri / Leikskólakennari með umsjón heilsdagsskóla (fleiri en 60 nemendur)	I	235	410.635
Sérkennslustjóri / Deildarstjóri staðgengill leikskólalastjóra	I	236	421.542
		237	432.779
		238	444.351
		239	456.269
		240	468.547
		241	481.194
		242	494.217
		243	507.634
		244	521.453
		245	535.685
		246	550.346
		247	565.445
		248	580.997
		249	597.017
		250	613.516

LAUNATAFLA A-2			
Félag leikskólakennara			
Leikskólakennarar			
Gildir frá 1. janúar 2016 til 31. maí 2016			
Starfsheiti	Menntunar- kröfur	Lfl.	Laun
Aðstoðarleikskólakennari	IV	226	332.214
		227	340.743
Aðstoðarleikskólakennari með deildarstjórn	IV	228	349.524
Háskólamenntaður starfsmaður með B.ed. próf í leikskólakennarafræðum	II	228	349.524
Háskólamenntaður sérkennari / verkefnastjóri / sérgreinastjóri með B.ed í leikskólakennarafræðum	II	229	358.572
Háskólamenntaður deildarstjóri með B.ed. próf í leikskólakennarafræðum	II	230	367.893
Háskólamenntaður sérkennslustjóri / deildarstjóri með B.ed í leikskólakennarafræðum	II	231	377.489
		232	387.375
Leikskólakennari	I	233	397.555
Leikskólasérkennari / Leikskólakennari, umsjón með þjálfun í grunnskóla / Verkefnastjóri / Sérgreinastjóri / Leikskólakennari með umsjón heilsdagsskóla (allt að 60 nemendur)	I	234	408.045
Deildarstjóri / Leikskólakennari með umsjón heilsdagsskóla (fleiri en 60 nemendur)	I	235	418.848
Sérkennslustjóri / Deildarstjóri staðgengill leikskólástjóra	I	236	429.973
		237	441.435
		238	453.238
		239	465.394
		240	477.918
		241	490.818
		242	504.101
		243	517.787
		244	531.882
		245	546.399
		246	561.353
		247	576.754
		248	592.617
		249	608.957
		250	625.786

LAUNATAFLA A-3			
Félag leikskólakennara			
Leikskólakennarar			
Gildir frá 1. júní 2016 til 31. desember 2016			
Starfsheiti	Menntunar-kröfur	Lfl.	Laun
Aðstoðarleikskólakennari	IV	226	343.841
		227	352.669
Aðstoðarleikskólakennari með deildarstjórn	IV	228	361.757
Háskólamenntaður starfsmaður með B.ed. próf í leikskólakennarafræðum	II	228	361.757
Háskólamenntaður sérkennari / verkefnastjóri / sérgreinastjóri með B.ed í leikskólakennarafræðum	II	229	371.122
Háskólamenntaður deildarstjóri með B.ed. próf í leikskólakennarafræðum	II	230	380.769
Háskólamenntaður sérkennslustjóri / deildarstjóri með B.ed í leikskólakennarafræðum	II	231	390.701
		232	400.933
Leikskólakennari	I	233	411.469
Leikskólasérkennari / Leikskólakennari, umsjón með þjálfun í grunnskóla / Verkefnastjóri / Sérgreinastjóri / Leikskólakennari með umsjón heilsdagsskóla (allt að 60 nemendur)	I	234	422.327
Deildarstjóri / Leikskólakennari með umsjón heilsdagsskóla (fleiri en 60 nemendur)	I	235	433.508
Sérkennslustjóri / Deildarstjóri staðgengill leikskólastjóra	I	236	445.022
		237	456.885
		238	469.101
		239	481.683
		240	494.645
		241	507.997
		242	521.745
		243	535.910
		244	550.498
		245	565.523
		246	581.000
		247	596.940
		248	613.359
		249	630.270
		250	647.689

LAUNATAFLA A-4			
Félag leikskólakennara			
Leikskólakennarar			
Gildir frá 1. janúar 2017 til 28. febrúar 2017			
Starfsheiti	Menntunar- kröfur	Lfl.	Laun
Aðstoðarleikskólakennari	IV	226	356.466
		227	365.617
Aðstoðarleikskólakennari með deildarstjórn	IV	228	375.039
Háskólamenntaður starfsmaður með B.ed. próf í leikskólakennarafræðum	II	228	375.039
Hás kólamenntaður sérkennari / verkefnastjóri / deildarstjóri með B.ed í leikskólakennarafræðum	II	229	384.748
Háskólamenntaður deildarstjóri með B.ed. próf í leikskólakennarafræðum	II	230	394.749
Hás kólamenntaður sérkennslustjóri með B.ed í leikskólakennarafræðum	II	231	405.046
		232	415.653
Leikskólakennari	I	233	426.577
Leikskólasérkennari / Leikskólakennari, umsjón með þjálfun í grunnskóla / Verkefnastjóri / Sérgreinastjóri / Leikskólakennari með umsjón heilsdagsskóla (allt að 60 nemendur)	I	234	437.832
Deildarstjóri / Leikskólakennari með umsjón heilsdagsskóla (fleiri en 60 nemendur)	I	235	449.424
Sérkennslustjóri / Deildarstjóri staðgengill leikskólalastjóra	I	236	461.361
		237	473.660
		238	486.324
		239	499.368
		240	512.806
		241	526.648
		242	540.900
		243	555.585
		244	570.709
		245	586.286
		246	602.332
		247	618.857
		248	635.878
		249	653.411
		250	671.468

LAUNATAFLA A-5			
Félag leikskólakennara			
Leikskólakennarar			
Gildir frá 1. mars 2017 til 31. maí 2018			
Starfsheiti	Menntunar- kröfur	Lfl.	Laun
Aðstoðarleikskólakennari	IV	226	368.942
Aðstoðarleikskólakennari með sérkennslu/ verkefnastjórn/ sérgreinastjórn	IV	227	378.414
Aðstoðarleikskólakennari með deildarstjórn	IV	228	388.165
Háskólamenntaður starfsmaður með B.ed. próf í leikskólakennarafræðum	II	228	388.165
Háskólamenntaður sérkennari / verkefnastjóri / sérgreinastjóri með B.ed í leikskólakennarafræðum/ aðstoðarleikskólakennari með sérkennslustjórn	II	229	398.214
Háskólamenntaður deildarstjóri með B.ed. próf í leikskólakennarafræðum	II	230	408.565
Háskólamenntaður sérkennslustjóri / deildarstjóri með B.ed í leikskólakennarafræðum	II	231	419.223
		232	430.201
Leikskólakennari	I	233	441.507
Leikskólasérkennari / Leikskólakennari, umsjón með þjálfun í grunnskóla / Verkefnastjóri / Sérgreinastjóri / Leikskólakennari með umsjón heilsdagsskóla (allt að 60 nemendur)	I	234	453.156
Deildarstjóri / Leikskólakennari með umsjón heilsdagsskóla (fleiri en 60 nemendur)	I	235	465.154
Sérkennslustjóri / Deildarstjóri staðgengill leikskólalastjóra	I	236	477.509
		237	490.238
		238	503.345
		239	516.846
		240	530.754
		241	545.081
		242	559.832
		243	575.030
		244	590.684
		245	606.806
		246	623.414
		247	640.517
		248	658.134
		249	676.280
		250	694.969

LAUNATAFLA B			
Félag leikskólakennara			
Leikskólakennarar			
Gildir frá 1. júní 2018 til 30. júní 2019			
Starfsheiti	Menntunar- kröfur	Lfl.	Laun
Aðstoðarleikskólakennari	IV	226	384.069
Aðstoðarleikskólakennari með sérkennslu/ verkefnastjórn/ sérgreinastjórn	IV	227	393.929
Aðstoðarleikskólakennari með deildarstjórn	IV	228	404.080
Háskólamenntaður starfsmaður með B.ed. próf í leikskólakennarafræðum	II	228	404.080
Háskólamenntaður sérkennari / verkefnastjóri / sérgreinastjóri með B.ed í leikskólakennarafræðum/ aðstoðarleikskólakennari með sérkennslustjórn	II	229	414.541
Háskólamenntaður deildarstjóri með B.ed. próf í leikskólakennarafræðum	II	230	425.316
Háskólamenntaður sérkennslustjóri / deildarstjóri með B.ed í leikskólakennarafræðum	II	231	436.411
		232	447.839
Leikskólakennari	I	233	459.609
Leikskólasérkennari / Leikskólakennari, umsjón með þjálfun í grunnskóla / Verkefnastjóri / Sérgreinastjóri / Leikskólakennari með umsjón heilsdagsskóla (allt að 60 nemendur)	I	234	471.735
Deildarstjóri / Leikskólakennari með umsjón heilsdagsskóla (fleiri en 60 nemendur)	I	235	484.225
Sérkennslustjóri / Deildarstjóri staðgengill leikskólalastjóra	I	236	497.087
		237	510.338
		238	523.982
		239	538.037
		240	552.515
		241	567.429
		242	582.785
		243	598.606
		244	614.902
		245	631.685
		246	648.974
		247	666.778
		248	685.117
		249	704.007
		250	723.463

LAUNATAFLA A											
Félag leikskólakennara											
Leikskólakennarar											
Gildir frá 1. ágúst 2018 til 30. júní 2019											
Starfsheiti	Menntunarkröfur	Lfi.	Grunnlaun	Persónu- álag 2%	Persónu- álag 4%	Persónu- álag 6%	Persónu- álag 8%	Persónu- álag 10%	Persónu- álag 12%	Persónu- álag 14%	Persónu- álag 16%
Aðstoðarleikskólakennari	IV	226	384.069	391.750	399.432	407.113	414.795	422.476	430.157	437.839	445.520
Aðstoðarleikskólakennari með sérkennslu/ verkefnastjórn/ sérgreinastjórn	IV	227	393.929	401.808	409.686	417.565	425.443	433.322	441.200	449.079	456.958
Aðstoðarleikskólakennari með deildarstjórn	IV	228	404.080	412.162	420.243	428.325	436.406	444.488	452.570	460.651	468.733
Háskólamenntaður starfsmaður með B.ed. próf í leikskólakennarafræðum	II	228	404.080	412.162	420.243	428.325	436.406	444.488	452.570	460.651	468.733
Háskólamenntaður sérkennari / verkefnastjóri / sérgreinastjóri með B.ed í leikskólakennarafræðum/ aðstoðarleikskólakennari með sérkennslustjórn	II	229	414.541	422.832	431.123	439.413	447.704	455.995	464.286	472.577	480.868
Háskólamenntaður deildarstjóri með B.ed. próf í leikskólakennarafræðum	II	230	425.316	433.822	442.329	450.835	459.341	467.848	476.354	484.860	493.367
Háskólamenntaður sérkennslustjóri / deildarstjóri með B.ed í leikskólakennarafræðum	II	231	436.411	445.139	453.867	462.596	471.324	480.052	488.780	497.509	506.237
		232	447.839	456.796	465.753	474.709	483.666	492.623	501.580	510.536	519.493
Leikskólakennari	I	233	459.609	468.801	477.993	487.186	496.378	505.570	514.762	523.954	533.146
Leikskólasérkennari / Leikskólakennari, umsjón með þjálfun í grunnskóla / Verkefnastjóri / Sérgreinastjóri / Leikskólakennari með umsjón heilsdagsskóla (allt að 60 nemendur)	I	234	471.735	481.170	490.604	500.039	509.474	518.909	528.343	537.778	547.213
Deildarstjóri / Leikskólakennari með umsjón heilsdagsskóla (fleiri en 60 nemendur)	I	235	484.225	493.910	503.594	513.279	522.963	532.648	542.332	552.017	561.701
Sérkennslustjóri / Deildarstjóri staðgengill leikskólastjóra	I	236	497.087	507.029	516.970	526.912	536.854	546.796	556.737	566.679	576.621
		237	510.338	520.545	530.752	540.958	551.165	561.372	571.579	581.785	591.992
		238	523.982	534.462	544.941	555.421	565.901	576.380	586.860	597.339	607.819
		239	538.037	548.798	559.558	570.319	581.080	591.841	602.601	613.362	624.123
		240	552.515	563.565	574.616	585.666	596.716	607.767	618.817	629.867	640.917
		241	567.429	578.778	590.126	601.475	612.823	624.172	635.520	646.869	658.218
		242	582.785	594.441	606.096	617.752	629.408	641.064	652.719	664.375	676.031
		243	598.606	610.578	622.550	634.522	646.494	658.467	670.439	682.411	694.383
		244	614.902	627.200	639.498	651.796	664.094	676.392	688.690	700.988	713.286
		245	631.685	644.319	656.952	669.586	682.220	694.854	707.487	720.121	732.755
		246	648.974	661.954	674.933	687.912	700.892	713.871	726.851	739.830	752.810
		247	666.778	680.114	693.449	706.785	720.120	733.456	746.791	760.127	773.462
		248	685.117	698.819	712.522	726.224	739.926	753.629	767.331	781.033	794.736
		249	704.007	718.087	732.167	746.247	760.328	774.408	788.488	802.568	816.648
		250	723.463	737.932	752.402	766.871	781.340	795.809	810.279	824.748	839.217

FYLGISKJAL 2: LAUNATÖFLUR HÁSKÓLAMENNTAÐIR STARFSMENN

Mánaðarlaun háskólamenntaðara starfsmanna sem gegna fullu starfi í leikskóla, skulu greidd skv.eftirtöldum launatöflum

Launatafla B-1 gildistími: 1. júní 2015 til 31. desember 2015

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

Launatafla B-3, gildistími: 1. júní 2017 til 31. maí 2018

Launatafla C, gildistími: 1. júní 2018 til 30. júní 2019

LAUNATAFLA B-1				
Félag leikskólakennara				
Háskólamenntaðir starfsmenn				
Gildir frá 1. júní 2015 til 31. maí 2016				
Starfsheiti og menntunarkröfur	Lfl.	< 34 ára	frá 35 ára	frá 40 ára
	103	289.301	296.494	303.905
	104	292.898	300.200	307.720
	105	296.547	303.959	311.592
	106	300.254	307.775	315.524
	107	304.016	311.650	319.514
	108	307.834	315.581	323.564
	109	311.707	319.572	327.673
	110	315.638	323.623	331.846
Háskólamenntaður starfsmaður B (III)	111	319.632	327.734	336.080
	112	323.682	331.907	340.379
Háskólamenntaður starfsmaður A (II) / sérkennari B (III)	113	327.796	336.143	344.742
	114	331.970	340.442	349.168
Háskólamenntaður sérkennari A (II)	115	336.205	344.806	353.971
	116	340.506	349.235	358.884
	117	344.870	354.044	363.872
Háskólamenntaður deildarstjóri B / verkefnastjóri B / sérgreinastjóri B (III)	118	349.300	358.959	368.932
	119	354.115	363.946	374.071
Háskólamenntaður deildarstjóri A / verkefnastjóri A / sérgreinastjóri A (II) / Sérkennslustjóri B (III)	120	359.030	369.009	379.286
	121	364.020	374.147	384.579
Háskólamenntaður sérkennslustjóri A (II)	122	369.084	379.364	389.952
	123	374.224	384.658	395.405
	124	379.440	390.031	400.940
	125	384.737	395.486	406.558
	126	390.110	401.022	412.258
	127	395.567	406.641	418.047
	128	401.103	412.343	423.922
	129	406.725	418.133	429.883
	130	412.427	424.008	435.937
	131	418.218	429.973	442.079
	132	424.096	436.026	448.314
	133	430.061	442.169	454.644
	134	436.115	448.406	461.066
	135	442.261	454.735	467.586

LAUNATAFLA B-2				
Félag leikskólakennara				
Háskólamenntaðir starfsmenn				
Gildir frá 1. júní 2016 til 31. maí 2017				
Starfsheiti og menntunarkröfur	Lfl.	< 34 ára	frá 35 ára	frá 40 ára
	103	305.213	312.801	320.620
	104	309.007	316.711	324.645
	105	312.857	320.677	328.730
	106	316.768	324.703	332.878
	107	320.737	328.791	337.087
	108	324.765	332.938	341.360
	109	328.851	337.148	345.695
	110	332.998	341.422	350.098
Háskólamenntaður starfsmaður B (III)	111	337.212	345.759	354.564
	112	341.485	350.162	359.100
Háskólamenntaður starfsmaður A (II) / sérkennari B (III)	113	345.825	354.631	363.703
	114	350.228	359.166	368.372
Háskólamenntaður sérkennari A (II)	115	354.696	363.770	373.439
	116	359.234	368.443	378.623
	117	363.838	373.516	383.885
Háskólamenntaður deildarstjóri B / verkefnastjóri B / sérgreinastjóri B (III)	118	368.512	378.702	389.223
	119	373.591	383.963	394.645
Háskólamenntaður deildarstjóri A / verkefnastjóri A / sérgreinastjóri A (II) / Sérkennslustjóri B (III)	120	378.777	389.304	400.147
	121	384.041	394.725	405.731
Háskólamenntaður sérkennslustjóri A (II)	122	389.384	400.229	411.399
	123	394.806	405.814	417.152
	124	400.309	411.483	422.992
	125	405.898	417.238	428.919
	126	411.566	423.078	434.932
	127	417.323	429.006	441.040
	128	423.164	435.022	447.238
	129	429.095	441.130	453.527
	130	435.110	447.328	459.914
	131	441.220	453.622	466.393
	132	447.421	460.007	472.971
	133	453.714	466.488	479.649
	134	460.101	473.068	486.425
	135	466.585	479.745	493.303

LAUNATAFLA B-3				
Félag leikskólakennara				
Háskólamenntaðir starfsmenn				
Gildir frá 1. júní 2017 til 31. maí 2018				
Starfsheiti og menntunarkröfur	Lfl.	< 34 ára	frá 35 ára	frá 40 ára
	103	314.369	322.185	330.239
	104	318.277	326.212	334.384
	105	322.243	330.297	338.592
	106	326.271	334.444	342.864
	107	330.359	338.655	347.200
	108	334.508	342.926	351.601
	109	338.717	347.262	356.066
	110	342.988	351.665	360.601
Háskólamenntaður starfsmaður B (III)	111	347.328	356.132	365.201
	112	351.730	360.667	369.873
Háskólamenntaður starfsmaður A (II) / sérkennari B (III)	113	356.200	365.270	374.614
	114	360.735	369.941	379.423
Háskólamenntaður sérkennari A (II)	115	365.337	374.683	384.642
	116	370.011	379.496	389.982
	117	374.753	384.721	395.402
Háskólamenntaður deildarstjóri B / verkefnastjóri B / sérgreinastjóri B (III)	118	379.567	390.063	400.900
	119	384.799	395.482	406.484
Háskólamenntaður deildarstjóri A / verkefnastjóri A / sérgreinastjóri A (II) / Sérkennslustjóri B (III)	120	390.140	400.983	412.151
	121	395.562	406.567	417.903
Háskólamenntaður sérkennslustjóri A (II)	122	401.066	412.236	423.741
	123	406.650	417.988	429.667
	124	412.318	423.827	435.682
	125	418.075	429.755	441.787
	126	423.913	435.770	447.980
	127	429.843	441.876	454.271
	128	435.859	448.073	460.655
	129	441.968	454.364	467.133
	130	448.163	460.748	473.711
	131	454.457	467.231	480.385
	132	460.844	473.807	487.160
	133	467.325	480.483	494.038
	134	473.904	487.260	501.018
	135	480.583	494.137	508.102

LAUNATAFLA C				
Félag leikskólakennara				
Háskólamenntaðir starfsmenn				
Gildir frá 1. júní 2018 til 30. júní 2019				
Starfsheiti og menntunarkröfur	Lfl.	< 34 ára	frá 35 ára	frá 40 ára
	103	327.258	335.395	343.779
	104	331.326	339.587	348.094
	105	335.455	343.839	352.474
	106	339.648	348.156	356.921
	107	343.904	352.540	361.435
	108	348.223	356.986	366.017
	109	352.604	361.500	370.665
	110	357.051	366.083	375.386
Háskólamenntaður starfsmaður B (III)	111	361.568	370.733	380.174
	112	366.151	375.454	385.038
Háskólamenntaður starfsmaður A (II) / sérkennari B (III)	113	370.804	380.246	389.973
	114	375.525	385.109	394.979
Háskólamenntaður sérkennari A (II)	115	380.316	390.045	400.412
	116	385.181	395.055	405.971
	117	390.118	400.495	411.613
Háskólamenntaður deildarstjóri B / verkefnastjóri B / sérgreinastjóri B (III)	118	395.129	406.056	417.337
	119	400.576	411.697	423.150
Háskólamenntaður deildarstjóri A / verkefnastjóri A / sérgreinastjóri A (II) / Sérkennslustjóri B (III)	120	406.136	417.423	429.049
	121	411.780	423.236	435.037
Háskólamenntaður sérkennslustjóri A (II)	122	417.510	429.138	441.114
	123	423.323	435.126	447.283
	124	429.223	441.204	453.545
	125	435.216	447.375	459.900
	126	441.293	453.637	466.347
	127	447.467	459.993	472.896
	128	453.729	466.444	479.542
	129	460.089	472.993	486.285
	130	466.538	479.639	493.133
	131	473.090	486.387	500.081
	132	479.739	493.233	507.134
	133	486.485	500.183	514.294
	134	493.334	507.238	521.560
	135	500.287	514.397	528.934

FYLGISKJAL 3: MARKMIÐ, ÁÆTLUN OG AÐGERÐIR TIL LAUNAJÖFNUNAR

1. Markmið

Samningsaðilar ákveða að láta fara fram endurskoðun á kjörum leikskólakennara, sem hefur að markmiði að jafna grunnlaun og starfskjör þeirra við kjör annarra háskólamenntaðra starfsmanna er sinna sambærilegum störfum. Þannig verði laun og önnur kjör leikskólakennara samkeppnisfær við kjör samanburðarhópa.

2. Aðgerðir

2.1. Greining og samanburður kjarasamninga

- Skýrslur og kannanir um kjör og kjarasamninga aðila verða yfirfarnar og nýjar sameiginlegar athuganir gerðar eftir þörfum.
- Nákvæm greining skal fara fram á núverandi launum og kjörum leikskólakennara og völdum samanburðarhópum eftir starfsheitum, starfsaldri, menntun, lífaldri, o.fl. Einnig verður launamyndun kjarasamnings leikskólakennara rannsökuð.
- Samningsaðilar velja sameiginlega samanburðarhópa, -störf og -starfsheiti á vinnumarkaði við skoðun á kjörum leikskólakennara.
- Ofangreindar athuganir fara fram á tímabilinu frá september 2011 og skal lokið eigi síðar en í apríl 2012.

2.2 Ákvörðun um leiðréttingu

- Samstarfsnefnd aðila dregur saman fyrirbyggjandi gögn og ákveður í samráði við ábyrgðarnefnd verkefnisins, launaleiðréttingu samkvæmt því sem segir hér að neðan.
- Leiðrétting launa kemur til framkvæmdar bæði á því samningstímabili sem kjarasamningur þessi nær til og því sem á eftir fer.
- Viðbótarupplýsinga verður aflað sameiginlega gerist þess þörf.
- Fyrir maílok 2012 skal liggja fyrir ákvörðun um efni launaleiðréttingarinnar.

2.3 Launaleiðrétting

- Fyrri skref launaleiðréttingar felur í sér 2,5% hækkun sem reiknuð hefur verið inn í launatöflu 1, sem gildir frá 1. júní 2011 til 29. febrúar 2012.
- Síðara skref launaleiðréttingar verður í þrem jöfnum hlutum og byggir á niðurstöðum ofangreindra athugana:
 - Fyrsti hluti er hlutfallshækkun launatöflu 1. september 2012.
 - Annar hluti er ennfremur hlutfallshækkun launatöflu 1. september 2013.
 - Þriðji hluti leiðréttingar er gerður fjórum mánuðum eftir gildistöku nýs kjarasamnings aðila árið 2014.

Áður en þriðji hluti leiðréttingar fer fram skal að nýju bera kjör leikskólakennara saman við kjör þeirra samanburðarhópa sem ákveðnir hafa verið. Verði sá samanburður leikskólakennurum í óhag kemur hann til umfjöllunar og leiðréttingar svo að markmiðum samningsaðila verði náð.

Komi í ljós launamunur milli viðurkenndra samanburðar starfsheita skal hluta launaleiðréttingarinnar varið til þess að jafna þann mun.

3. Framkvæmd og ábyrgð

3.1 Vinnuhópur og ábyrgð á framkvæmd

- a. Sérstök nefnd ber ábyrgð á framkvæmd þessa fylgiskjals. Í henni eiga sæti varaformaður Kennarasambands Íslands, framkvæmdastjóri Sambands íslenskra sveitarfélaga og fulltrúi tilnefndur af ríkissáttasemjara.
- b. Samningsaðilar tilnefna hvor um sig tvo aðila í starfshóp til að vinna þau verk sem lýst er í tl. 2.1 hér að ofan. Starfshópurinn skilar niðurstöðum sínum til samstarfsnefndar aðila og nefndar þeirrar sem ber ábyrgð á málinu í heild sbr. a lið. Komi upp ágreiningur innan starfshópsins skal ábyrgðarnefndin skera úr þeim ágreiningi.

FYLGISKJAL 4: 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. aðildarfélaga 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 samfellt 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 tryggði andast, á það sama rétt til bóta.
Rétthafar dánarbóta þessara eru viðkomandi börn. Bætur greiðast til fjárhaldsmanns ófjárráða barns.
5. Með börnum í 2. og 4. tölulið er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpbörn, börn sambúðaraðila og fósturbörn, sem hinn látni var framfærsluskyldur við sbr. 53. gr. barnalaga nr. 76/2003.
6. Bætur greiðast aðeins skv. einum af 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 skaðabótaskyldir gagnvart vátryggða, skulu slysbætur 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 5: RÉTTINDI OG SKYLDUR STARFSMANNA ANNARRA SVEITARFÉLAGA EN REYKJAVÍKURBORGAR

Gildir fyrir starfsmenn sem starfa hjá öðrum sveitarfélögum en Reykjavíkurborg

1. RÉTTINDI OG SKYLDUR

1.1. Um gildissvið

Um starfsmenn sveitarfélaga gilda neðanskráðar reglur um réttindi og skyldur þeirra, þó þannig að um þá starfsmenn sem ráðnir voru fyrir 1. mars 1997 gilda að auki eftirfarandi ákvæði um áunnin réttindi:

„Nú er staða lögð niður, og skal þá starfsmaður jafnan fá föst laun, er starfanum fylgdu, greidd í 6 mánuði frá því að hann lét af starfi, ef hann hefur verið í þjónustu ríkisins skemur en 15 ár, en í 12 mánuði, eigi hann að baki lengri þjónustualdur, enda hafi hann þá ekki hafnað annarri sambærilegri stöðu á vegum ríkisins. Ef sama staða er aftur stofnuð innan 5 ára, á starfsmaður að öðru jöfnu rétt til hennar. Nú hefur maður verið leystur frá starfi vegna þeirra orsaka, sem um getur í grein þessari, eða annarra atvika, sem honum verður ekki sök á gefin, og skal hann þá í 5 næstu ár að öðru jöfnu sitja fyrir um starf í þjónustu ríkisins, er losna kann, ef hann sækir um það. Starfsaldur hans áður og eftir skal þá saman lagður og veitir þá sömu réttindi sem óslitin þjónusta. Nú tekur maður, er launagreiðslna nýtur samkvæmt 1. mgr., við starfi í þjónustu ríkisins, áður en liðinn er 6 eða 12 mánaða tíminn, og skulu þá launagreiðslur samkvæmt þessari grein falla niður, ef laun þau, er nýja starfinu fylgja, eru jöfn eða hærri en þau, er hann naut í fyrri stöðunni. Ef launin í nýju stöðunni eru lægri, skal greiða starfsmanni launamismuninn til loka 6 eða 12 mánaða tímabilsins.“

1.2. Um auglýsingu starfa

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

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

Í starfsauglýsingu skal að lágmarki tilgreina:

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

Auglýsinga á „opinberum vettvangi“ er í dagblaði sem borið er út á landsvísu eða á sérstöku vefsvæði um laus störf hjá hlutaðeigandi sveitarfélagi.

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

1.3. Ráðning

Ætíð skal gera skriflegan ráðningarsamning við starfsmann, sbr. samning aðila um ráðningarsamninga og tilskipun 91/533/EBE. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur er þrjú mánuðir og miðast við mánaðamót. Á fyrstu þremur mánuðum, sem er reynslutími, er hann þó einn mánuður. Sjá þó grein 1.1.4. Heimilt er að ráða starfsmann til starfa tímabundið sbr. samkomulag um lausráðna starfsmenn. (sjá reglur um réttindi lausráðinna starfsmanna ríkisins til launa í veikindum, barnsburðarleyfi o.fl.)

1.4. Breytingar á störfum

Skylt er starfsmanni að hlíta breytingum á störfum sínum og verksviði frá því hann tók við starfi. Umtalsverðar breytingar ber að tilkynna með sama fyrirvara og ef um uppsögn væri að ræða. Í slíkum tilvikum ber starfsmanni að tilkynna atvinnurekanda innan mánaðar hvort hann uni breytingunum eða muni láta af störfum, eftir þann tíma, sem uppsagnarfrestur kveður á um, frá því að honum var tilkynnt um breytinguna með formlegum hætti. Ef breytingarnar hafa í för með sér skert launakjör eða réttindi skal hann halda óbreyttum launakjörum og réttindum jafn langan tíma og réttur hans til uppsagnarfrests er samkvæmt samningi þessum.

1.5. Ákvörðun vinnutíma – Yfirvinnuskylda

Atvinnurekandi ákveður vinnutíma þeirra starfsmanna sem starfa hjá honum að því marki sem lög og kjarasamningar leyfa. Skylt er starfsmönnum að vinna yfirvinnu sem atvinnurekandi telur nauðsynlega. Þó er engum starfsmanni, nema þeim er gegnir öryggisþjónustu, skylt að vinna meiri yfirvinnu í viku hverri en nemur fimmtungi af lögmæltum vikulegum vinnutíma.

1.6. Uppsagnir

Ef ástæða er talin til að veita starfsmanni áminningu er skylt að gefa honum fyrst kost á að tjá sig um málið. Óski starfsmaður þess skal það gert í viðurvist trúnaðarmanns. Ef talið er að fyrir liggi ástæður til uppsagnar sem rekja megi til starfsmannsins sjálfs, er skylt að áminna starfsmanninn fyrst skriflega og veita honum tíma og tækifæri til að bæta ráð sitt áður en gripið er til uppsagnar. Uppsögn skal ávalt vera skrifleg og óski starfsmaður þess skal rökstuðningur einnig vera skriflegur. Óheimilt er að segja starfsmanni upp án málefnalegra ástæðna.

1.7. Starfslok

Starfsmaður lætur af starfi sínu næstu mánaðamót eftir að hann nær 70 ára aldri.

FYLGISKJAL 6: RÉTTINDI OG SKYLDUR STARFSMANNA REYKJAVÍKURBORGAR

<i>Gildir fyrir starfsmenn sem starfa hjá Reykjavíkurborg</i>

RÉTTINDI OG SKYLDUR**1. gr. Gildissvið, þessi kafli á að vera óbreyttur**

Samkomulag þetta tekur til allra starfsmanna Reykjavíkurborgar sem eru félagsmenn í aðildarfélagum innan BSRB og BHM og Félagi leikskólakennara sem heyra undir lög nr. 94/1986.

2. gr. Um auglýsingu starfa

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

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

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 unglunga 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.

Í starfsauglýsingu skal að lágmarki tilgreina:

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

<i>Auglýsing á „opinberum vettvangi“ er í dagblaði sem borið er út á landsvísu eða á sérstöku vefsvæði um laus störf hjá hlutaðeigandi sveitarfélagi. Sé um afleysingu í stjórnunarstarf að ræða er mælt með að starfið sé auglýst innan stofnunar eða á opinberum vettvangi.</i>

Skv. samkomulagi 2008

Í starfsauglýsingu skal að lágmarki tilgreina:

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

10. Umsóknarfrest.

3. gr. Ráðning starfsmanna

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.

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.

4. gr. Ráðningarsamningar

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.

5. gr. Fyrirframgreidd laun

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

6. gr. Vinnutími

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.

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.

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.

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

7. gr. Breytingar á störfum

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

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

8. gr. Önnur störf starfsmanna

Áður en starfsmaður hyggst samhliða starfi sínu stofna til atvinnurekstrar, ganga í stjórn atvinnufyrirtækis eða taka við starfi í þjónustu annars aðila gegn varanlegu kaupi, ber honum að skýra 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.

Rétt er að banna starfsmanni slíka starfsemi, sem í 1. mgr. segir, ef það er síðar leitt í ljós, að hún megi ekki saman fara starfi hans í þjónustu borgarinnar.

9. gr. Áminning

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

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

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

Ekki er skylt að veita starfsmanni áminningu og kost á að tjá sig um ástæður uppsagnar áður en hún tekur gildi, ef tilefni uppsagnar er ekki rakið til starfsmannsins sjálfs, s.s. vegna hagræðingar í rekstri stofnunar eða fyrirtækis. Ekki er þó skylt að veita áminningu ef uppsögn má rekja til ástæðna sem raktar eru í 4. - 6. mgr. 10. gr.

10. gr. Uppsögn

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.

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

Sé starfsmanni sagt upp eftir a.m.k. 10 ára samfelldt 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.

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.

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.

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

11. gr. Starfslok

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.

Heimilt er yfirmanni að endurráða mann, sem náð hefur 70 ára aldri og látið hefur af föstu starfi hjá stofnun eða fyrirtæki Reykjavíkurborgar skv. 1. mgr. í annað eða sama starf á tímavinnukaupi, allt að hálfu starfi, án þess að það hafi áhrif á rétt hans til töku lífeyris.

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.

Ákvörðun um ráðningu samkvæmt 2. mgr. skal tekin af borgarstjóra að fenginni umsögn yfirmanns viðkomandi stofnunar.

12. gr. Sérákvæði

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.

13. gr. Brottfall eldri reglna

Viðmið félagsmanna ofangreindra samtaka við reglugerð um réttindi og skyldur starfsmanna Reykjavíkurborgar falla úr gildi við gildistöku samkomulags þessa.

14. gr. Samráðsnefnd

Setja skal á fót samráðsnefnd samkvæmt samkomulagi þessu. Skal hún skipuð fulltrúum BSRB og Bandalags háskólamanna annars vegar og fulltrúum Reykjavíkurborgar hins vegar, tveimur tilnefndum af hvorum aðila og tveimur 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.

15. gr. Gildistaka

Samkomulag þetta tekur gildi hinn 1. mars 2001 fyrir öll aðildarfélög hlutaðeigandi samtaka og verður hluti af kjarasamningum hlutaðeigandi stéttarfélagi. Á sama tíma taka gildi ráðningarskilmálar starfsmanna Reykjavíkurborgar samþykktir af borgarráði.

RÁÐNINGARSKILMÁLAR

16. gr. Gildissvið

Reglur þessar taka til allra starfsmanna Reykjavíkurborgar.

17. gr. Skyldur starfsmanna

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

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

Skylt er starfsmanni að hlýða lögum og fyrirkomulögum yfirmanna um starf sitt.

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

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

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

18. gr. Vanhæfi

Um vanhæfi starfsmanns fer eftir þeim reglum er um vanhæfi gilda hjá Reykjavíkurborg.

19. gr. Gjafir

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

FYLGISKJAL 7: UM TÍMABUNDIN VIÐBÓTARLAUN

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

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

1 TV eining	11.000 kr.
2 TV einingar	22.000 kr.
3 TV einingar	33.000 kr.
4 TV einingar	44.000 kr.
5 TV einingar	55.000 kr.
6 TV einingar	66.000 kr.
7 TV einingar	77.000 kr.
8 TV einingar	88.000 kr.
9 TV einingar	99.000 kr.
10 TV einingar	110.000 kr.

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

TV-einingar vegna verkefna og hæfni

Starfsmaður sýni hæfni og vilja til að fræða og leiðbeina umfram venjubundnar starfsskyldur á því sviði.

Starfsmaður sýni mikið frumkvæði í starfi umfram aðra starfsmenn.

Starfið feli tímabundið í sér lausn flókinnar og/eða umfangsmikilla verkefna með tilheyrandi viðbótarálagi umfram hefðbundnar og þekktar álagssveiflur starfsins.

Starfinu fylgi þátttaka í þróunarátaki og sérstakri verkefnavinnslu vegna þess sem er umfram venjubundnar starfsskyldur.

Við starfið bætist viðbótarvinnuálag vegna sérstakra vísindarannsókna, birtingar fræðigreina í ritrýndum tímaritum, kynningar fræðilegs efnis á ráðstefnum enda tengist verkefnið verksviði stofnunar og samræmast markmiðum hennar.

Við starfið bætist sérstakt vinnuálag vegna viðleitni starfsmanns til að afla viðkomandi stofnun sértekna.

TV- einingar vegna markaðs- og samkeppnisaðstæðna

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

Laun jafnverðmætra og sambærilegra starfa á nærvinumarkaði og almennt viðurkenndu atvinnusvæði þess vinnuveitenda sem að í hlut á.

Laun hjá sama vinnuveitanda m.t.t. jafnræðissjónarmiða í innbyrðis samanburði byggðum á mati á jafnverðmætum og sambærilegum störfum svo fremi að launamunur byggji ekki á launamyndunarpáttum sambærilegra kjarasamninga, s.s. persónuálagi og lífaldri.

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

Almennt

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

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

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

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

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

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

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

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

Árið 2008 var gert ráð fyrir að heildarlaunakostnaðarauki á landsvísu vegna þróunarverkefna um tímabundin viðbótarlaun gæti numið um 0,5%.

FYLGISKJAL 8: VINNUTÍMASAMNINGURINN 1997**SAMNINGUR****um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma
milli ríkis, Reykjavíkurborgar og Launanevndar sveitarfélaga
og Alþýðusambands Íslands, BHM, BSRB og KÍ.**

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

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

1. gr. Gildissvið

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

Samningurinn nær til launamanna á samningsviði samningsaðila. Hann á þó ekki við í þeim tilvikum þegar um er að ræða nauðsynlega öryggis- starfsemi og brýna rannsóknarhagsmuni á sviði löggæslu eða þegar innt er af hendi vinna samkvæmt fyrirmælum almannavarnarnefnda eða við dag- og vikulegan rekstur stjórna- stöðvar almannavarna. Sama gildir um eftirlitsstörf vegna snjóflóða-varna.

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

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

2. gr. Skilgreiningar**2.1 Vinnutími**

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

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

2.2 Hvíldartími:

Tími sem ekki telst til vinnutíma.

2.3 Næturvinnutími:

Tímabilið frá kl. 23:00 til kl. 6:00.

2.4 Næturvinnustarfsmaður:

a. Starfsmaður sem venjulega vinnur a.m.k. þrjár klst. af daglegum vinnu-tíma sínum á næturvinnutímabili

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

2.5 Vaktavinna

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

2.6 Vaktavinnustarfsmaður

Starfsmaður sem vinnur vaktavinnu.

3. gr. Daglegur hvíldartími

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

4. gr. Hlé

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

5. gr. Vikulegur hvíldartími

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

6. gr. Vikulegur hámarksvinnutími

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

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

7. gr. Árlegt orlof

Orlof ákvarðast af lögum um orlof og ákvæðum kjarasamninga.

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

8. gr. Lengd næturvinnutíma

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

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

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

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

9. gr. Heilbrigðismat

Næturvinnustarfsmenn og vaktavinnustarfsmenn, sem vinna hluta vinnu-skyldu sinnar að næturlagi, skulu eiga kost á heilbrigðis-mati sér að kostnaðarlausu áður en ráðning fer fram og síðan reglulega á a.m.k. þriggja ára fresti. Þessa réttar skal getið í ráðningarsamningi.

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

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

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

10. gr. Vernd næturvinnustarfsmanna

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

11. gr. Tilkygning um reglubundna ráðningu næturvinnustarfsmanna

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

12. gr. Vinnumynstur

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

13. gr. Frávik

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

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

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

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

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

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

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

14. gr. Samráðsnefnd

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

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

15. gr. Hagstæðari ákvæði

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

16. gr. Öryggi og heilsuvernd

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

17. gr. Gildistaka

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

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

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

16 STARFSLÝSINGAR

STARFSHEITI: AÐSTOÐARLEIKSKÓLAKENNARI

Næsti yfirmaður: Deildarstjóri

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

Meginverkefni:

Uppeldi og menntun: Tekur þátt í uppeldi og menntun barnanna eftir því skipulagi sem yfirmaður ákveður.

Stjórnun og skipulagning: Vinnur samkvæmt því skipulagi sem deildarstjóri og leikskólastjóri ákveða.

Foreldrasamvinna: Vinnur í samstarfi við foreldra/forráðamenn barnanna undir stjórn deildarstjóra. Situr foreldrafundi, sem haldnir eru á vegum leikskólans.

Annað: Situr starfsmannafundi og aðra fundi er yfirmaður segir til um og varðar starfsemi leikskólans. Sinnir þeim verkefnum er varðar uppeldi og menntun barnanna sem yfirmaður felur honum.

STARFSHEITI: LEIKSKÓLAKENNARI

Næsti yfirmaður: Deildarstjóri

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

Meginverkefni:

Uppeldi og menntun: Vinnur að uppeldi og menntun barnanna. Fylgist vel með velferð þeirra og hlúir að þeim andlega og líkamlega í samræmi við eðli og þarfir hvers og eins svo að þau fái notið sín sem einstaklingar.

Stjórnun og skipulagning:

- Tekur þátt í gerð skólanámskrár, mati á starfsemi leikskólans og þróunarverkefnum undir stjórn leikskólastjóra.
- Tekur þátt í skipulagningu faglegs starfs deildarinnar undir stjórn deildarstjóra.

Foreldrasamvinna:

- Vinnur í nánu samstarfi við foreldra/forráðamenn barnanna.
- Situr foreldrafundi, sem haldnir eru á vegum leikskólans.

Annað:

- Tekur þátt í samstarfi við ýmsar stofnanir og sérfræðinga sem tengjast leikskólanum í samráði við deildarstjóra.
- Situr starfsmannafundi og aðra fundi er yfirmaður segir til um og varðar starfsemi leikskólans.
- Sinnir þeim verkefnum er varðar uppeldi og menntun barnanna sem yfirmaður felur honum.

STARFSHEITI: LEIKSKÓLASÉRKENNARI

Næsti yfirmaður: Deildarstjóri

Starfssvið: Starfar samkvæmt lögum og reglugerð um leikskóla, lögum um málefni fatlaðra, öðrum lögum sem við eiga, aðalnámskrá leikskóla og stefnu viðkomandi sveitarfélags.

Megin verkefni:

Stjórnun og skipulagning:

- Skipuleggur sérkennslu á viðkomandi deild í samvinnu við deildarstjóra og sérkennslustjóra og leiðbeinir starfsfólki deildarinnar þannig að starfsfólkið taki þátt í kennslu barna sem þurfa sérkennslu.
- Gerir skriflegar einstaklingsnámskrár fyrir hvert barn sem nýtur sérkennslu á deildinni í samráði við deildarstjóra og sérkennslustjóra.
- Sér um að einstaklingsnámskrám sé framfylgt og þær endurmetnar í samráði við deildarstjóra og sérkennslustjóra.

Uppeldi og menntun:

- Veitir börnum sem þurfa á sérkennslu að halda sérstaka aðstoð og kennslu.
- Gætir þess að barn sem nýtur sérkennslu einangrist ekki heldur sé hluti af hópnum og eigi hlutdeild í leikskólastarfinu.

Foreldrasamvinna:

- Vinnur í nánú samstarfi við foreldra/forráðamenn barna sem njóta sérkennslu á deildinni og situr fundi og viðtöl með þeim.
- Situr foreldrafundi sem haldnir eru á vegum leikskólans.

Annað:

- Ber að hafa náið samstarf við sérkennslustjóra og sérkennsluráðgjafa vegna barna sem njóta sérkennslu á deildinni.
- Situr fundi þar sem fjallað er um málefni barna sem þurfa sérfræðiaðstoð eða sérkennslu á deildinni samkvæmt boðun yfirmanns eða hlutaðeigandi aðila.
- Situr starfsmannafundi og aðra fundi er yfirmaður segir til um og varða starfsemi leikskólans.
- Sinnir þeim verkefnum er varða sérkennslu sem yfirmaður felur honum.

STARFSHEITI: DEILDARSTJÓRI Í LEIKSKÓLA

Næsti yfirmaður: Leikskólastjóri.

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

Megin verkefni:

Stjórnun og skipulagning:

- Tekur þátt í gerð skólanámskrár, ársáætlunar, mati á starfsemi leikskólans og þróunarverkefnum undir stjórn leikskólastjóra.
- Ber ábyrgð á stjórnun, skipulagningu, framkvæmd og mati starfsins á deildinni
- Annast daglega verkstjórn á deildinni og ber ábyrgð á að miðla upplýsingum innan deildarinnar, milli deilda leikskólans og milli leikskólastjóra og deildarinnar.
- Ber ábyrgð á og stýrir deildarfundum og skipuleggur undirbúningstíma starfsfólks deildarinnar.
- Hefur umsjón með móttöku, þjálfun og leiðsögn nýrra starfsmanna deildarinnar.
- Fylgist með að deildin sé búin nauðsynlegum uppeldis- og kennslugögnum í samvinnu við leikskólastjóra.

Uppeldi og menntun:

- Ber ábyrgð á að unnið sé eftir skólanámskrá og ársáætlun leikskólans á deildinni.
- Tryggir að sérhvert barn á deildinni fái kennslu, leiðsögn, umönnun og/eða sérkennslu eftir þörfum.
- Ber ábyrgð á að meðferðaráætlunum sérfræðinga vegna einstakra barna sé framfylgt.

Foreldrasamvinna:

- Skipuleggur samvinnu við foreldra/forráðamenn barnanna á deildinni s.s. aðlögun, dagleg samskipti og foreldraviðtöl.
- Ber ábyrgð á að foreldrar/forráðamenn fái upplýsingar um þroska og líðan barnsins og þá starfsemi er fram fer á deildinni og ekki varðar trúnað gagnvart öðrum börnum og foreldrum/forráðamönnum þeirra.
- Situr foreldrafundi, sem haldnir eru á vegum leikskólans.
- Ber ábyrgð á að leitað sé samþykkis foreldra/forráðamanna barns, áður en leitað er aðstoðar annarra sérfræðinga.

Annað:

- Skipuleggur samvinnu við ýmsar stofnanir og sérfræðinga sem tengjast leikskólanum í samráði við leikskólastjóra.
- Situr starfsmannafundi, deildarstjórafundum og aðra fundi er yfirmaður segir til um og varðar starfsemi leikskólans.
- Sinnir þeim verkefnum er varðar uppeldi og menntun barnanna og stjórnun deildarinnar sem yfirmaður felur honum.

STARFSHEITI: VERKEFNASTJÓRI

Næsti yfirmaður: Leikskólastjóri eða yfirmaður stofnunar.

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

Meginverkefni:

- Skipuleggur og stýrir viðkomandi verkefni í samráði við leikskólastjóra/yfirmann stofnunar.
- Er tengiliður við þá aðila sem tengjast verkefninu innan leikskólans/stofnunar sem utan.
- Sér um að gera áætlanir, mat og skýrslugerð sem tengist verkefninu.
- Annast leiðbeiningu og ráðgjöf til þeirra sem í hlut eiga.

Annað:

- Tekur þátt í samstarfi við aðrar stofnanir og aðila sem tengjast verkefninu í samráði við leikskólastjóra/yfirmann stofnunar.
- Situr starfsmannafundi og aðra fundi er yfirmaður segir til um og varðar viðkomandi verkefni.
- Staða verkefnastjóra er alltaf tímabundin.
- Staða verkefnastjóra getur verið allt frá því að vera starf með öðru starfi (lítið verkefni) upp í að vera fullt starf.

STARFSHEITI: SÉRGREINASTJÓRI

Næsti yfirmaður: Leikskólastjóri eða yfirmaður stofnunnar

Starfssvið: Starfar samkvæmt lögum og reglugerð um leikskóla, öðrum lögum er við eiga, aðalnámskrá leikskóla og stefnu viðkomandi sveitafélags.

Meginverkefni:

- Skipuleggur og stýrir verkefnum sem tengjast markmiðum hvers leikskóla.
- Er tengiliður við þá aðila sem tengjast verkefninu innan leikskólans/stofnunnar sem utan.
- Sér um að gera áætlun, mat og skýrslugerð sem tengist verkefninu. Annast leiðbeiningu og ráðgjöf til þeirra sem í hlut eiga.

Annað:

- Tekur þátt í samstarfi við aðrar stofnanir og aðila sem tengjast verkefninu í samráði við leikskólastjóra/yfirmenn stofnunar.
- Situr starfsmannafundi og aðra fundi sem yfirmaður segir til um og varðar viðkomandi verkefni.

STARFSHEITI: SÉRKENNSLUSTJÓRI**Næsti yfirmaður:** Leikskólastjóri.**Starfssvið:** Starfar samkvæmt lögum og reglugerð um leikskóla, lögum um málefni fatlaðra, öðrum lögum er við eiga, aðalnámskrá leikskóla og stefnu viðkomandi sveitarfélags.**Megin verkefni:****Stjórnun og skipulagning:**

- Ber ábyrgð á og stjórnar skipulagningu, framkvæmd og endurmati sérkennslunnar í leikskólanum ásamt leikskólastjóra.
- Er faglegur umsjónarmaður sérkennslu í leikskólum, annast frumgreiningu og ráðgjöf til annarra starfsmanna leikskóla
- Ber ábyrgð á miðlun upplýsinga milli sérkennsluráðgjafa/sérkennslufulltrúa leikskóla og starfsmanna leikskólans.
- Hefur umsjón með uppeldis- og námsgögnum leikskólans sem tengjast sérkennslu.

Uppeldi og menntun:

- Ber ábyrgð á að börnum sem njóta sérkennslu í leikskólanum sé boðið upp á þroskavænleg verkefni.
- Hefur yfirumsjón með gerð verkefna og ber ábyrgð á gerð einstaklingsnámskráa fyrir börn sem njóta sérkennslu.
- Hefur yfirumsjón með að áherslum um kennslu annarra sérfræðinga sé framfylgt í leikskólanum og að skýrslur séu gerðar.

Foreldrasamvinna:

- Vinnur í nánú samstarfi við foreldra/forráðamenn barna sem njóta sérkennslu í leikskólanum og situr fundi og viðtöl með þeim.
- Veitir foreldrum/forráðamönnum barna sem njóta sérkennslu stuðning, fræðslu og ráðgjöf.
- Situr foreldrafundi sem haldnir eru á vegum leikskólans.

Annað:

- Ber að hafa náið samstarf við sérkennsluráðgjafa og aðra sérfræðinga sem tengjast leikskólanum vegna barna sem njóta sérkennslu.
- Situr fundi þar sem fjallað er um málefni barna sem þurfa sérfræðiaðstoð eða sérkennslu í leikskólum samkvæmt boðun yfirmanns eða hlutaðeigandi aðila.
- Situr starfsmannafundi og aðra fundi er yfirmaður segir til um og varða starfsemi leikskólans.
- Sinnir þeim verkefnum er varða sérkennslu sem yfirmaður felur honum.