

KJARASAMNINGUR

SAMBANDS ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA

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

KENNARASAMBANDS ÍSLANDS

VEGNA

FÉLAGS LEIKSKÓLAKENNARA

GILDISTÍMI

1. JANÚAR 2020 TIL 31. DESEMBER 2021

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 unnin var sameiginlega af aðilum og hefur gildistíma frá 1. júní 2015 til 31. mars 2019.

Með síðari tíma breytingum sem eru:

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi Sambands íslenskra sveitarfélaga og Félags leikskólakennara dags. 10. júlí 2020. Gildistími 1. janúar 2020 til 31. desember 2021.

Samkomulag um breytingar sbr. fundargerð 119 fundar samstarfsnefndar Sambands íslenskra sveitarfélaga og Félags leikskólakennara þann 11. nóvember 2020.

Samkomulag um breytingar sbr. fundargerð 117 fundar samstarfsnefndar Sambands íslenskra sveitarfélaga og Félags leikskólakennara þann 24. september 2020.

Samkomulag um breytingar sbr. fundargerð 110 fundar samstarfsnefndar Sambands íslenskra sveitarfélaga og Félags leikskólakennara þann 3. júlí 2018.

Samkomulag um breytingar sbr. fundargerð 103 fundar samstarfsnefndar Sambands íslenskra sveitarfélaga og Félags leikskólakennara þann 20. desember 2018.

Frumeintök ofangreindra samkomulaga halda gildi sínu.

EFNISYFIRLIT

1.	UM KAUP.....	6
1.1	FÖST MÁNAÐARLAUN	6
1.2	LÍFALDUR OG LAUNAPREP	7
1.3	RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA	8
1.4	DAGVINNUTÍMAKAUP	9
1.5	YFIRVINNUKAUP	9
1.6	ÁLAGSGREIÐSLUR / VAKTAÁLAG - ORLOFSFRAMLAG	10
1.7	PERSÓNUUPPBÓT / DESEMBERUPPBÓT	10
2	UM VINNUTÍMA.....	11
2.1	ALMENNT	11
2.2	DAGVINNA	12
2.3	YFIRVINNA	12
2.4	LÁGMARKSHVÍLD	13
2.5	BAKVAKTIR	14
2.6	VAKTAVINNA	14
2.7	UNDIRBÚNINGSTÍMI	15
2.8	VINNUTÍMI HJÁ ÖÐRUM SKÓLASTOFNUNUM	17
3	UM MATAR- OG KAFFITÍMA	18
3.1	MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI	18
3.2	MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU	18
3.3	VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM	18
3.4	FÆÐI OG MÖTUNEYTI	18
4	UM ORLOF	20
4.1	LENGD ORLOFS.....	20
4.2	ORLOFSLAUN	20
4.3	ORLOFSÁRIÐ	20
4.4	SUMARORLOFSTÍMI	20
4.5	ÁKVÖRÐUN ORLOFS	20
4.6	VEIKINDI Í ORLOFI	21
4.7	ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR	21
5	FERÐIR OG GISTING	22
5.1	FERÐAKOSTNAÐUR OG GISTING SKV. REIKNINGI.....	22
5.2	DAGPENINGAR INNANLANDS.....	22
5.3	GREIÐSLUHÁTTUR.....	22
5.4	FARGJÖLD ERLENDIS	22
5.5	DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS	22
5.6	DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O.FL.	22
5.7	ÁKSTUR TIL OG FRÁ VINNU.....	22
5.8	ÓFERÐ.....	22

6	AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR	23
6.1	RÉTTUR LEIKSKÓLAKENNARA	23
6.2	UM VINNUSTAÐI	23
6.3	LYF OG SJÚKRAGÖGN	23
6.4	ÖRYGGISEFTIRLIT	23
6.5	SLYSAHÆTTA	23
6.6	LÆKNISSKOÐUN	23
6.7	MÆÐRASKOÐUN	23
7	TRYGGINGAR	24
7.1	SLYSATRYGGINGAR.....	24
7.2	FARANGURSTRYGGING.....	25
7.3	PERSÓNULEGIR MUNIR	26
7.4	SKAÐABÓTAKRAFA	26
8	HLÍFÐARFATNAÐUR	27
8.1	EINKENNIS OG HLÍFÐARFÖT	27
9	AFLEYSINGAR.....	28
9.1	STAÐGENGLAR	28
9.2	LAUNAÐ STAÐGENGILSSTARF.....	28
9.3	AÐRIR STAÐGENGLAR	28
10	STARFSÞRÓUN OG SÍMENNTUN	29
10.1	STARFSÞRÓUNARSAMTÖL	29
10.2	STARFSÞRÓUNARÁÆTLUN.....	29
10.3	STARFSÞJÁLFUN Á VEGUM STOFNUNAR	32
10.4	FRAMHALDSNÁM.....	32
10.5	LAUNAÐ NÁMSLEYFI	35
10.6	LAUNALAUST LEYFI.....	35
11	RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA	36
11.1	TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR	36
11.2	RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA.....	36
11.3	STARFSHÆFNISVOTTORÐ	38
11.4	LAUSN FRÁ STÖRFUM VEGNA ÓVINNUFÆRNI, VEIKINDA EÐA SLYSA.....	38
11.5	LAUSNARLAUN OG LAUN TIL MAKA LÁTINS STARFSMANNS	38
11.6	SKRÁNING VEIKINDADAGA	39
11.7	FORFÖLL AF ÓVIÐRÁÐANLEGUM ÁSTÆÐUM.....	39
11.8	VEIKINDI BARNNA YNGRI EN 13 ÁRA	39
11.9	SAMRÁÐSNEFND	39
11.10	ÁKVÆÐI TIL BRÁÐABIRGÐA.....	39
11.11	FRÁFALL OG TÆKNIFRJÓVGUN	39
12	UM TILHÖGUN FÆÐINGARORLOFS.....	40
12.1	UM TILHÖGUN FÆÐINGARORLOFS.....	40
13	SAMSTARFSNEFND	41
13.1	SAMSTARFSNEFND	41
14	LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJALD OG SJÓÐIR.....	42
14.1	LAUNASEÐILL	42
14.2	FÉLAGSGJALD.....	42
14.3	LÍFEYRISSJÓÐUR	42
14.4	SJÚKRASJÓÐUR KÍ.....	42

14.5	VIRK STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR	42
14.6	ORLOFSSJÓÐUR	42
14.7	VÍSINDASJÓÐUR / STARFSÞRÓUNARSJÓÐUR	43
15	SAMNINGSFORSENDUR OG GILDISTÍMI	44
15.1	GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR	44
BÓKANIR		45
	BÓKANIR MEÐ SAMNINGI 2020	45
	ELDRI BÓKANIR	48
FYLGISKJÖL		49
	FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR	49
	FYLGISKJAL 2: STYTTING VINNUVIKUNNAR	55
	FYLGISKJAL 3: SAMKOMULAG UM ÚTFÆRSLU VINNUTÍMA VAKTAVINNUFÓLKS	58
	FYLGISKJAL 4: SÉRSTÖK TRYGGINGARÁKVÆÐI FYRIR STARFSMENN REYKJAVÍKURBORGAR	69
	FYLGISKJAL 5: RÉTTINDI OG SKYLDUR STARFSMANNA ANNARRA SVEITARFÉLAGA EN REYKJAVÍKURBORGAR	71
	FYLGISKJAL 6: RÉTTINDI OG SKYLDUR STARFSMANNA REYKJAVÍKURBORGAR	73
	FYLGISKJAL 7: UM TÍMABUNDIN VIÐBÓTARLAUN	78
	FYLGISKJAL 8: VINNUTÍMASAMNINGURINN 1997	80
	VIÐAUKI 1: HAGVAXTARAUKI	84
16	STARFSLÝSINGAR	85
	STARFSHEITI: AÐSTOÐARLEIKSKÓLAKENNARI	85
	STARFSHEITI: LEIKSKÓLAKENNARI	85
	STARFSHEITI: LEIKSKÓLASÉRKENNARI	86
	STARFSHEITI: DEILDARSTJÓRI Í LEIKSKÓLA	87
	STARFSHEITI: VERKEFNASTJÓRI	88
	STARFSHEITI: SÉRGREINASTJÓRI	88
	STARFSHEITI: SÉRKENNSLUSTJÓRI	89

INNGANGUR

Kjarasamningur aðila framlengist frá 1. janúar 2020 til 31. desember 2021 með þeim breytingum sem í samkomulagi þessu felast og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

1. UM KAUP

1.1 FÖST MÁNAÐARLAUN

1.1.1 Föst mánaðarlaun

Mánaðarlaun þeirra starfsmanna sem hafa menntun í leikskólakennarafræðum eða menntun sem kennarar skv. lögum nr. 95/2019 og gegna fullu starfi, skulu greidd skv. eftirtöldum launatöflum A í fylgiskjali 1:

Launatafla A-1 , gildistími: 1. janúar 2020 til 31. mars 2020.

Launatafla A-2 , gildistími: 1. apríl 2020 til 31. desember 2020.

Launatafla A-3, gildistími: 1. janúar 2021 til 31. desember 2021.

Þeir starfsmenn sem voru í starfi fyrir 1. ágúst 2018 og tilkynntu vinnuveitanda ákvörðun sína um að um að fá viðbótarmenntun áfram metna til launaflokka skv. grein 10.4.1.1. fá greidd laun skv. launatöflum A-1 til A-3 frá 1. janúar 2020.

Í þeim tilvikum sem starfsmaður hefur tilkynnt vinnuveitanda skriflega um nýja ákvörðun um að fá menntun metna til persónuálags tekur breytingin gildi næstu mánaðamót þar á eftir.

Fyrir viðbótarmenntun er aldrei hægt að fá bæði persónuálag og launaflokka á sama tíma.

Mánaðarlaun háskólamenntaðra starfsmanna sem gegna fullu starfi, skulu greidd skv. eftirtöldum launatöflum C í fylgiskjali 1:

Launatafla C-1, gildistími: 1. janúar 2020 til 31. mars 2020.

Launatafla C-2, gildistími: 1. apríl 2020 til 31. desember 2020.

Launatafla C-3, gildistími: 1. janúar 2021 til 31. desember 2021.

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 Sérstakar eingreiðslur á samningstíma

Uppgjörsgreiðsla fyrir tímabilið 1. júlí 2019 til 31. desember 2019, kr. 15.119, sem greiðist þann 1. september 2020 hverjum starfsmanni miðað við fullt starf sem var við störf frá 1. júlí 2019 til 31. desember 2019. Upphæðin greiðist hlutfallslega miðað við starfstíma og starfshlutfall.

1.1.6 Önnur laun er starfinu fylgja

Auk mánaðarlauna er heimilt að greiða önnur laun er starfinu fylgja með mánaðarlegri greiðslu vegna:

- starfstengdra þátta og/eða álags sem ekki verður mælt í tíma
- jöfnunar launa einstakra hópa á milli almenns og opinbers vinnumarkaðar.
- reglubundinnar yfirvinnu og geta komið í stað tímakaups í yfirvinnu skv. gr. 1.5.

Sé heimildarákvæðinu beitt, skal tryggt að málsmeðferð og ákvörðun um greiðslu annarra launa byggji á málefnalegum sjónarmiðum og feli ekki í sér kynbundna mismunun.

Á samningstímanum hækka önnur laun um 2,5% þann 1. janúar 2021.

1.2 LÍFALDUR OG LAUNAPREP

Grein 1.2 um lífaldur og launaprep fellur niður frá og með 1. apríl 2020.

1.2.1 Lífaldur og launaprep í launatöflu 2 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	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	231
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

Grein 1.3.1 um röðun starfsheita háskólamenntaðra starfsmanna breytist á samningstímanum. Eftirfarandi gildir frá 1. apríl 2020.

Ákvæðið á eingöngu við um þá sem eru í launatöflu C-1.

Starfsheiti - Gildir frá 1. apríl 2020	Menntunar-kröfur	Lfl.
Háskólamenntaður starfsmaður	II / III	252
Háskólamenntaður sérkennari	II / III	258
Háskólamenntaður Deildarstjóri / Verkefnastjóri / Sérgreinastjóri	II / III	259
Háskólamenntaður sérkennslustjóri	II / III	262

Eldri röðun. Grein 1.3.1 um röðun starfsheita háskólamenntaðra starfsmanna breytist á samningstímanum. Eftirfarandi var í gildi til 31. mars 2020.

Starfsheiti	Menntunar-kröfur	Lfl.
Leikskólaleiðbeinandi B	III	111
Leikskólaleiðbeinandi A	II	113
Sérkennari B	III	113
Sérkennari A	II	115
Deildarstjóri B / Verkefnastjóri B / Sérgreinastjóri B	III	118
Deildarstjóri A / Verkefnastjóri A / Sérgreinastjóri A	II	120
Sérkennslustjóri B	III	120
Sérkennslustjóri A	II	122

Kröfur um menntun/réttindi	
Leyfisbréf kennara, sbr. lög nr. 95/2019, III kafli 9. grein og IV kafli 20. 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, sem skiptist í yfirvinnu 1 og yfirvinnu 2. Tímakaup yfirvinnu 1 er 0,9385% af mánaðarlaunum en tímakaup yfirvinnu 2 er 1,0385% af mánaðarlaunum.

Greiðsla fyrir yfirvinnu skal vera með eftirtöldum hætti:

Yfirvinna 1: Kl. 08.00 - 17.00 mánudaga – föstudaga.

Yfirvinna 2: Kl. 17.00 - 08.00 mánudaga – föstudaga.

Yfirvinna 2: Kl. 00.00 - 24.00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga.

Um sveitarfélög utan Reykjavíkur gildir: Tímakaup yfirvinnu 2 greiðist jafnframt fyrir vinnu umfram fullt starf skv. grein 2.1.1.

Um Reykjavíkurborg gildir: Tímakaup yfirvinnu 2 greiðist jafnframt fyrir vinnu umfram 40 stundir á viku (173,33 stundir miðað við meðalmánuð).

- 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 launaþrep, 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 Starfsmaður í 100% starfshlutfalli fær greidda persónuuppbót 1. júní og 1. desember ár hvert. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma síðustu 12 mánuði fyrir greiðsludag. Hafi starfsmaður gengt hlutastarfi eða starfað hluta úr ári, skal hann fá greitt hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Hafi starfsmaður látið af störfum á árinu vegna aldurs skal hann fá greidda persónuuppbót hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Sama hlutfallsregla gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu vinnuveitanda lýkur eða vegna fæðingarorlofs sbr. 8. gr. laga nr. 95/2000. Sjá einnig gr. 12.1.3.

Persónuuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum samningsins. Á persónuuppbót reiknast ekki orlofslaun.

Áunnin persónuuppbót skal gerð upp við starfslok starfsmanns.

Persónuuppbót miðað við 100% starfshlutfall á samningstímanum verður sem hér segir:

1. júní 2020	kr. 91.225.
1. desember 2020	kr. 91.225.
1. júní 2021	kr. 93.505.
1. desember 2021	kr. 93.505.

2 UM VINNUTÍMA

2.1 ALMENNT

- 2.1.1 Vinnuvika starfsmanns í fullu starfi er 40 stundir nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið, sbr. fylgiskjal 2 sem fjallar um styttingu vinnuvikunnar og fylgiskjal 3 sem fjallar um vinnutíma vaktavinnufólks.
- Heimilt er að semja við starfsmann 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. Jóladagur
 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. Jóladagur
 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 bjarga 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 frávik 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 Bakvaktgreiðsla 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 vaktavinnumannanna 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 sérstöðum 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

Grein 2.7 um undirbúningstíma breytist á samningstímanum. Eftirfarandi gildir frá 1. október 2020.

Verkefni sem heyra undir undirbúningstíma eru m.a. starfsáætlanagerð, viðtalstímar fyrir foreldra og vegna annars foreldrasamstarfs, undirbúningur starfs með börnum og vegna starfs deildar, handleiðsla, atferlisathuganir, kynnisferðir, skilafundir með foreldrum og sérfræðingum.

Leikskólastjóri og starfsmaður skipuleggja fyrirkomulag undirbúningstíma að hausti með gerð vinnuskýrslu. Í vinnuskýrslu kemur fram starfsheiti, skipulag undirbúningstíma og vikulegs vinnutíma.

Vinnuskýrsla getur tekið breytingum eftir aðstæðum með samþykki beggja aðila.

Undirbúningur fer ekki fram í umsömdum neysluhléum.

- 2.7.1 Lágmarks undirbúningstími leikskólakennara/kennara skal vera 7 klst. á viku miðað við fullt starf.
- Lágmarks undirbúningstími deildarstjóra og leikskólasérkennara/sérkennara skal vera 10 klst. á viku miðað við fullt starf.

Lágmarks undirbúningstími sérgreinastjóra með leyfisbréf leikskólakennara / kennara og Verkefnastjóra með leyfisbréf leikskólakennara / kennara skal vera 10 klst. á viku miðað við fullt starf frá og með 1. október 2020

Lágmarks undirbúningstími aðstoðarleikskólakennara og háskólamenntaðra starfsmanna með aðra uppeldisfræðimenntun en kennara er 4 klst. á viku miðað við fullt starf en 5 klst. á viku ef þeir sinna deildarstjórn eða sérkennslu.

Lágmarks undirbúningstími háskólamenntaðra sérgreinastjóra og verkefnastjóra, sem eru með aðra uppeldisfræðimenntun en kennarar og Háskólamenntaðir starfsmenn sem eru ekki með uppeldisfræðimenntun er 5 klst. á viku miðað við fullt starf frá og með 1. október 2020.

Háskólamenntaðir starfsmenn sem ekki eru með uppeldisfræðimenntun skulu hafa að lágmarki 2 klst. undirbúningstíma á viku miðað við fullt starf. Háskólamenntaðir starfsmenn sem ekki eru með uppeldisfræðimenntun en sinna deildarstjórn hafa að lágmarki 5 klst. í undirbúningstíma á viku.

Leikskólastjóri í samráði við starfsmann skal ákveða útfra skipulagi leikskólastarfs hvar í vikulegu vinnuskipulagi starfsmannsins undirbúningstíma hans er best fyrir komið með gerð vinnuskýrslu.

Í þeim tilvikum sem leikskólastjóri óskar eftir því að starfsmaður sinni öðrum störfum á þeim tíma sem hann samkvæmt vikulegu vinnuskipulagi sem útfært er í vinnuskýrslu á að sinna undirbúningi skal undirbúningurinn færast til innan vinnudagsins eða vinnuvikunnar. Ef því verður ekki við komið skal daglegur/vikulegur undirbúningur unninn utan dagvinnumarka enda eykst vikulegt/daglegt vinnuframlag sem því nemur. Undirbúningstíma sem unninn er utan dagvinnumarka skal greiða með yfirvinnu.

Sveigjanlegt vinnuumhverfi er forsenda þess að leikskólakennarar eins og aðrir sérfræðingar geti mætt og aðlagð sig að þeim fjölbreyttu skyldum, kröfum og aðstæðum sem mæta þeim í starfi.

Bætt tækni í fjarvinnu hefur gerbreytt möguleikum til aukins sveigjanleika þegar kemur að undirbúningsvinnu leikskólakennara sem skapar ný tækifæri við skipulag leikskólastarfs og til að bæta starfsumhverfi leikskólakennara. Svigrúm sem þetta veitir ætti að stuðla að auknu samræmi milli vinnu og einkalífs, auka gæði faglegs starfs í leikskólum og stuðla að bættri vinnustaðameningu.

Við skipulag undirbúningstíma skal stjórnandi tryggja starfsmönnum fullnægjandi vinnuaðstæður. Jafnframt skal horfa til sveigjanleika, þegar því er viðkomið vegna skipulags skólastarfs, hvort undirbúningur starfsmanna getur farið fram utan vinnustaðar.

Grein 2.7 breytist á samningstímanum. Eftirfarandi gildir til 30. september 2020.

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 nýliðabjálfunar 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.

Grein 2.7.2 gildir til 30. september 2020. Frá 1. október 2020 fellur grein 2.7.2 niður.

- 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 fyrisvarsmanna 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. 647 fyrir hverja máltíð frá og með 1. janúar ár hvert. Upphæðin skal taka breytingum í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið (01) í vísitölu neysliverðs m.v. vísitölu októbermánaðar ár hvert. Grunnvísitala er (232,13 stig) í október 2019. Reynist kaupverð vinnuveitanda á aðkeyptum mat lægra en sem nemur þessari upphæð skal miða greiðslur starfsmanna við það.

3.4.4 Starfsmenn sem ekki njóta mataraðstöðu samkvæmt greinum 3.4.1 - 3.4.3. skulu fá það bætt með fæðispeningum, sem nema kr. 647 fyrir hvern vinnuskyldudag, enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði:

- a. Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
- b. Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 að frádregnu matarhléi.
- c. Matarhlé sé aðeins 1/2 klst.

Upphæðin skal síðan taka breytingum 1. janúar ár hvert í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið (01) í vísitölu neysluverðs m.v. vísitölu októbermánaðar ár hvert. Grunnvísitala er (232,13 stig) í október 2019.

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

Kafli 4 um orlof breytist á samningstímanum. Eftirfarandi gildir frá 1. maí 2020.

4.1 LENGÐ ORLOFS

- 4.1.1 Lágmarksorlof skal vera 240 vinnuskyldustundir (30 dagar) miðað við fullt ársstarf. Starfsmaður sem hefur unnið hluta af fullu starfi eða hluta úr ári skal fá orlof 20 vinnuskyldustundir fyrir fullt mánaðarstarf.

4.2 ORLOFSLAUN

- 4.2.1 Starfsmaður skal fá 13,04% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur samkvæmt samningi þessum.
- 4.2.2 Taki starfsmaður laun eftir tímakaupi í dagvinnu greiðist orlofsfé einnig á dagkaupið skv. gr. 4.1.1 og 4.2.1.
- 4.2.3 Starfsmaður á föstum mánaðarlaunum fær greidd dagvinnulaun í orlofi miðað við meðaltal starfshlutfalls á orlofsárinu.

4.3 ORLOFSÁRIÐ

- 4.3.1 Orlofsárið er frá 1. maí til 30. apríl. Töku áunnins orlofs skal alltaf lokið fyrir lok orlofsársins, sjá þó gr. 4.6.1 og 4.6.2.

Samkvæmt orlofslögum nr. 30/1987 er framsal orlofslauna og flutningur þeirra milli orlofsára óheimill.

Hafi starfsmaður sem átti gjaldfallið orlof þann 1. maí 2020, allt að 60 dögum, ekki nýtt þá daga fyrir 30. apríl 2023, falla þeir dagar niður sem eftir standa.

4.4 SUMARORLOFSTÍMI

- 4.4.1 Tímabil sumarorlofs er frá 15. maí til 30. september.
- 4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá allt orlof sitt á sumarorlofstímabilinu, verði því við komið vegna þarfa stofnunarinnar.
- 4.4.3 Þeir starfsmenn sem samkvæmt skriflegri ósk vinnuveitenda fá ekki fullt orlof á sumarorlofstímabili, skulu fá 25% lengingu á þeim hluta orlofstímans sem veittur er utan framangreinds tíma.

4.5 ÁKVÖRÐUN ORLOFS

- 4.5.1 Vinnuveitandi ákveður í samráði við starfsmenn hvenær orlof skuli veitt. Honum er skylt að verða við óskum starfsmanns um hvenær orlof skuli veitt á sumarorlofstíma ef því verður við komið vegna þarfa stofnunarinnar. Vinnuveitandi skal að lokinni könnun á vilja starfsmanna tilkynna svo fljótt sem unnt er og í síðasta lagi mánuði fyrir byrjun orlofstímabils hvenær það skal hefjast nema sérstakar ástæður hamli.

Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof skal hann fá óbyggjandi upplýsingar um hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu og skal þá að jafnaði miða við að vaktskrá haldist óbreytt.

Í 4. gr. orlofslaga nr. 30/1987 segir: „Orlof samkvæmt lögum þessum skal veitt í einu lagi á tímabilinu frá 2. maí til 15. september. Heimilt er í kjarasamningum stéttarfélaganna að kveða á um skemmra orlof á fyrrgreindu tímabili, þó að lágmarki 14 daga á sumarorlofstímabilinu, ef veigamiklar rekstrarástæður gera það brýnt.”

4.6 VEIKINDI Í ORLOFI

- 4.6.1 Geti starfsmaður ekki tekið orlof vegna veikinda á þeim tíma sem vinnuveitandi ákveður skv. gr. 4.5.1 skal hann tilkynna vinnuveitanda um veikindin svo fljótt sem auðið er og sanna með læknisvottorði. Getur starfsmaður þá farið fram á töku orlofs á öðrum tíma og skal orlofið ákveðið í samráði vinnuveitanda og starfsmanns skv. gr. 4.5.1, en þó eins fljótt og unnt er, eftir að veikindum lýkur.
- 4.6.2 Veikist starfsmaður í orlofi telst sá tími, sem veikindum nemur ekki til orlofs, enda tilkynni hann veikindin svo fljótt sem auðið er og sanni með læknisvottorði, að hann geti ekki notið orlofs.

4.7 ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR

- 4.7.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins leikskólakennara.

5 FERÐIR OG GISTING

5.1 FERÐAKOSTNAÐUR OG GISTING SKV. REIKNINGI

- 5.1.1 Kostnaður vegna ferðalags innanlands á vegum atvinnurekenda skal greiðast 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 greiðast 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 því að starfsmenn komist frá heimili sínu til vinnu og geti sinnt starfi sínu, skulu þeir engu að síður halda föstum launum sínum. Skal þá starfsmaður, ef því verður viðkomið, inna af hendi starfsskyldur sínar með fjarvinnu.

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 leikskólastjóra, 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 slysaþætta er mikil.

6.6 LÆKNISSKOÐUN

6.6.1 Á vinnustöðum, þar sem sérstök hættu 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.

6.7 MÆÐRASKOÐUN

6.7.1 Barnshafandi konur eiga rétt til nauðsynlegra fjarvista frá vinnu vegna mæðraskoðunar, án frádráttar á föstum launum, þurfi slík skoðun að fara fram í vinnutíma.

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

7.1.2 Dánarslysabætur eru frá 1. janúar 2020 til 1. júlí 2020:

1. Ef hinn látni var ógiftur, og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri 67 ára eða eldri, kr.1.464.488.
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, kr. 9.136.901.
3. Ef hinn látni var í hjúskap, skulu bætur til maka vera kr. 12.554.583.

Hafi starfsmaður ekki verið í hjúskap en verið í óvígðri sambúð, sem að öðru leyti megi jafna til hjúskapar, skal sambúðaraðili eiga rétt til bóta eins og um hjúskap væri að ræða, enda hafi sambúðaraðili sannanlega haldið heimili með hinum látna um 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.1.534.436. 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 tölulíðum nr. 1, 2 og 3. Til viðbótar tölulíðum nr. 2 og 3 geta komið bætur skv. tölulíð 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 tryggingarupphæðina kr. 22.285.934, þó þannig að hvert örorkustig frá 25-50% verkar tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% verkar þrefalt.

Örorkubætur verði greiddar sem næst verðlagi greiðslumánaðar í stað slysdags.

7.1.4 Tryggingafjárhæðir 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 472,8 stig í nóvember 2019.

- 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 atvinnuslysatriyggingar 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 ferðaslysatriyggingar, er sveitarfélagið kaupir vegna starfsmanna sinna.
- 7.1.10 Verði atvinnurekandi skaðabótaskyldur gagnvart leikskólakennara, sem slysatriygður 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 lausafjármunir, sem tryggði hefur með sér í ferðalagið og taldir eru nauðsynlegir þess vegna, þó ekki peningar og ávísanir.
 4. Tryggingin bætir tjón á farangri af völdum bruna, skyndilegs óhapps, innbrots, þjófnaðar og ennfremur ef hann glatast. Vátryggingarupphæð tryggingarinnar miðast við verðmæti farangursins, en þó að hámarki 619.809 kr. í hverri ferð. Fyrir hvern einstaka hlut, þar eða samstæðu er ekki bætt hærri upphæð en 118.796 kr. Bótaskylda takmarkast við þessa fjárhæð nema hluturinn og verðmæti hans hafi verið tilkynnt skriflega fyrirfram til þess sem gaf út ferðaheimildina og samþykkt, sbr. gr. 7.2.4. Nær tryggingin þá einnig til þess hlutar, jafnvel þótt verðmæti hans eða heildarþjófnaðar fari með því fram úr hámarksfjárhæðum hér á undan. Tjónþoli ber í eigin áhættu 20% af hverju tjóni, þó ekki lægri upphæð en kr. 10.326. Fjárhæðir þessar endurskoðast með sama hætti og um getur í grein 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 tjónþoli gera ráðstafanir, sem sanna, að tjónið hafi orðið, t.d. tilkynna lögreglu, viðkomandi hóteli eða flutningsaðila um skemmdir, missi eða þjófnað. Tjón, sem verður á tryggðum munum á gisti-og veitingahúsum eða í vörslu flutningamanna, skal tilkynna sérstaklega fyrirvarsmönnum þessara aðila og um leið skal áskilja rétt til skaðabóta úr þeirri hendi. Skemmist farangur eða tynist, meðan hann er í vörslu flugfélags, skal tilkynna skemmdirnar eða tapið strax eða innan 7 daga til afgreiðslu flugfélagsins á þar til gerðu eyðublaði (P.I.R skýrslu). Vanræksla á 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 HLÍFÐARFATNAÐUR

8.1 EINKENNIS OG HLÍFÐARFÖT

- 8.1.1 Hverjum starfsmanni í leikskóla skal lagður til hlífðarfatnaður þeim að kostnaðarlausu svo sem regngalli og kuldagalli. Ennfremur svuntur vegna fündurs 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 LAUNAÐ 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 Viðbótarlaunaflokkar vegna starfsþróunar

Grein 10.2.2 breytist á samningstímanum. Eftirfarandi gildir frá 1. október 2020.

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 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.

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 starfsreynsla við leik-, grunn-, framhaldsskóla og háskóla sem starfa samkvæmt lögum og námsskrá sem menntamálaráðuneyti setur. Einnig skal meta með sama hætti störf í leikskólum fyrir gildistöku formlegrar námsskrár menntamálaráðuneytisins. Þá skal með sama hætti meta starfsreynslu leikskólakennara erlendis frá enda liggja fyrir staðfesting þar um.

Eingöngu skal metinn starfstími við grunn- og framhaldsskóla frá því að viðkomandi lauk háskólaprófi.

Leikskólakennarar / kennarar sem störfuðu sem háskólamenntaðir starfsmenn með aðra háskólamenntun en í kennarafræðum fá starfsreynslu sína við leikskóla metna þegar þeir fá starfsleyfi sem kennarar.

Til viðbótar framangreindu skal meta starfsreynslu í leikskóla áður en viðkomandi lauk háskólaprófi. Skilyrði er að starfsmaðurinn hafi verið ráðinn í 50% til 100% fast starfshlutfall.

Við mat á starfsreynslu skal meta launaðar veikindafjarvistir.

Við mat á fæðingarorlofi til starfsreynslu skal að hámarki meta lögbundið fæðingarorlof. Lenging á fæðingarorlofi telst ekki til starfsreynslu.

Starfsmaður fær starfsreynslu sína metna frá og með næstu mánaðarmótum eftir að starfsmaður hefur lagt fram fullnægjandi gögn.

Til að fá starfsreynslu sína metna skv. ákvæðinu sem tekur gildi frá 1. október 2020 skal starfsmaður hafa lagt fram fullnægjandi gögn um starfsreynslu sína fyrir 10. september 2020.

Ef starfsmaður leggur fram gögn síðar en 10. september 2020 fær hann starfsreynslu sína metna frá og með næstu mánaðarmótum.

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:

Grein 10.2.2 breytist á samningstímanum. Eftirfarandi gildir til 30. september 2020.

- 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 skólaflokkana 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 námsskrár 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

Viðbótarlaun háskólamenntaðra starfsmanna vegna starfsþróunar

Grein 10.2.3 breytist á samningstímanum. Eftirfarandi gildir frá 1. apríl 2020.

Háskólamenntaður starfsmaður sem tekur virkan þátt í starfsþróunaráætlun og viðheldur þekkingu sinni og færni fær hærri laun en ella með mati á starfsreynslu til persónuálags. Þannig hækkar röðun þess sem tekur laun samkvæmt launatöflum C í fylgiskjali 1, sem hér segir:

- um 1,5% persónuálag eftir 1 árs starf,
- samtals 3% persónuálag eftir 2 ára starf,
- samtals 4,5 % persónuálag eftir 3 ára starf,
- samtals 6% persónuálag eftir 5 ára starf,
- samtals 7,5% persónuálag eftir 7 ára starf,
- samtals 9% persónuálag eftir 9 ára starf.

Heimilt er að meta sambærilega starfsreynslu starfsmanns eftir háskólanám við ákvörðun starfsaldurs skv. þessari grein og gildir það einnig um starfsreynslu háskólamenntaðs starfsmanns 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 íþróttá- og tómstundageirans. Eingöngu er hér átt við starfsreynslu eftir að viðkomandi lauk háskólaprófi.

Við mat á starfsreynslu skal meta launaðar veikindafjarvistir.

Við mat á fæðingarorlofi til starfsreynslu skal að hámarki meta lögbundið fæðingarorlof. Lenging á fæðingarorlofi telst ekki til starfsreynslu.

Starfsmaður fær menntun sína metna frá og með næstu mánaðarmótum eftir að starfsmaður hefur lagt fram fullnægjandi gögn.

- 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:

Grein 10.2.3 breytist á samningstímanum. Eftirfarandi var í gildi til 31. mars 2020.

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

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.

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 Hafi 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. fyrra 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 vinnuveitanda er sýni að námi sé lokið.

10.5 LAUNAÐ 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 þrjú 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 samfellt 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 LAUNALAUST LEYFI

10.6.1 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. 11.2.6 og 11.2.7.

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 almanaxsdögum, 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 almanaxsmánuði 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 almanaxsmánuðina. 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 STARFSMANNS

- 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 Launanevndar 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 SJÓÐIR

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 Greiðslur í lífeyrissjóð

Starfsmenn sem heyra undir samning þennan skulu eiga aðild að Brú lífeyrissjóði starfsmanna sveitarfélaga eftir því sem lög og samþykktir sjóðsins segja til um.

Iðgjald starfsmanns sem aðild á að Brú lífeyrissjóði skal vera 4% af heildarlaunum starfsmanns og mótframlag vinnuveitanda skal vera 11,5%.

Eigi starfsmaður rétt til jafnrar réttindaávinnslu samkvæmt samþykktum A-deildar Brúar lífeyrissjóðs og sé vinnuveitandi annar en sveitarfélag, stofnun sveitarfélags, fyrirtæki eða önnur rekstrareining sem að hálfu eða meirihluta er í eigu sveitarfélaga og rekin sem fjárhagslega sjálfstæð eining sbr. 60. gr. Sveitarstjórnarlaga nr. 138/2011 skal vinnuveitandi til viðbótar greiða sérstakt iðgjald vegna lífeyrisauka. Um prósentu sérstaks iðgjalds hverju sinni fer samkvæmt samþykktum Brúar lífeyrissjóðs.

Iðgjald starfsmanns sem aðild á að B-deild Brúar lífeyrissjóðs og mótframlag fer samkvæmt samþykktum Brúar lífeyrissjóðs eftir því sem við á.

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.

14.6 ORLOFSSJÓÐUR

- 14.6.1 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.

14.7 VÍSINDASJÓÐUR / STARFSÞRÓUNARSJÓÐUR

- 14.7.1 Launagreiðandi greiðir 1,72% af dagvinnulaunagreiðslum félagsmanna í vísindasjóð Félags leikskólakennara og Félags stjórnenda leikskóla.
- 14.7.2 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.

15 SAMNINGSFORSENDUR OG GILDISTÍMI

15.1 GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR

15.1.1 Samningur þessi kemur í stað áður gildandi kjarasamnings og gildir frá 1. janúar 2020 til 31. desember 2021, en samningurinn fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Komi til þess að samkomulag náist á almennum vinnumarkaði um breytingu á kjarasamningi þeirra, svo sem vegna hagvaxtarauka, skulu aðilar taka upp viðræður um hvort og þá með hvaða hætti slík breyting taki gildi gagnvart samningum aðila.

15.1.2 Samningsaðilar skulu bera samning þennan, ásamt bókunum og fylgiskjölum, upp til afgreiðslu fyrir 7. ágúst 2020. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 13:00 þann 7. ágúst 2020 skoðast samningurinn samþykktur.

Reykjavík, 10. júlí 2020.

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

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

BÓKANIR

BÓKANIR MEÐ SAMNINGI 2020

BÓKUN 1 [2020] Mismunandi meðferð vegna aldurs

Aðilar eru sammála um að ákvæði kjarasamnings sem fela í sér undanþágu starfsmanna er náð hafa 50 ára aldri frá næturvöktum og/eða bakvöktum, ef þeir óska þess, feli ekki í sér brot gegn lögum nr. 86/2018, um jafna meðferð á vinnumarkaði. Hið sama á við um ákvæði um lengri uppsagnarfrest fyrir starfsmenn 55 ára og eldri sem hafa starfað í a.m.k. 10 ár samfellt hjá sömu stofnun.

Við vissar aðstæður getur mismunandi meðferð vegna aldurs verið réttlæt看leg þegar færð eru fyrir henni málefnaleg rök sem helgast af lögum á markmiði, þ.m.t. stefnu í atvinnumálum eða öðrum markmiðum er varða vinnumarkað, að gættu meðalhófi.

Með kjarasamningsbundum ákvæðum um undanþágu frá næturvöktum og bakvöktum eftir tiltekinn aldur er verið að horfa til þeirra sjónarmiða sem rannsóknir hafa sýnt fram á að það verði erfiðara fyrir starfsfólk eftir því sem það eldist að sinna næturvöktum þar sem það taki lengri tíma að jafna sig líkamlega vegna samspils milli vinnufyrirkomulags, svefnis og dægursveiflu.

Ákvæði um lengri uppsagnarfrest með hækkandi lífaldri byggja á þeim sjónarmiðum að þegar stutt er í starfslok getur starfsfólk átt erfiðara með að finna aðra vinnu við hæfi. Evrópuþingurinn hefur gefið aðildarríkjum nokkuð svigrúm til að ákveða að hvaða markmiðum skuli stefnt og hvaða aðgerðir séu heppilegar til að ná því markmiði. Samningsaðilar eru sammála um að markmiðin að baki þessum ákvæðum eru málefnaleg og ganga ekki lengra en nauðsynlegt er.

BÓKUN 2 [2020] Endurskoðun 11. kafla um veikindi

Samningsaðilar eru einhuga um að tímabært sé að taka til heildarendurskoðunar 11. kafla í kjarasamningi, sem fjallar um rétt starfsmanna vegna veikinda og slysa. Markmið slíkrar endurskoðunar verði meðal annars að stuðla að því að sem flestir geti verið virkir á vinnumarkaði. Viðverustefna sem stuðlar að snemmbæru inngripi getur komið í veg fyrir langtímaveikindi og jafnvel örorku á síðari stigum. Að sama skapi þarf að auka möguleika starfsmanna til aðlögunar á vinnustað eftir langtímaveikindi og við endurkomu á vinnustað eftir starfsendurhæfingu hjá VIRK. Þá verði ákvæði 11. kafla endurskoðuð með það að markmiði að skýra þau betur með tilliti til lagabreytinga og í ljósi framkvæmdar og túlkunar ákvæða.

Við endurskoðun veikindakafllans verði meðal annars hugað að sameiginlegri skilgreiningu á hugtökunum langtíma- og skammtímaveikindi og framkvæmd talningar veikindadaga samræmd. Þá verði grein um veikindi barna yngri en 13 ára skoðuð og metið hvort hún ætti að fjalla um veikindi nákominnna. Enn fremur verði fjallað um áhrif persónuverndarlaga og annarra laga á ákvæði 11. kafla ásamt því að ákvæði verði skýrð betur með það að markmiði að lesendur kjarasamnings fái betri yfirsýn um hvað ákvæðin fela í sér.

Með þessi markmið að leiðarljósi verður unnið að endurskoðun 11. kafla á samningstímanum. Vinna við endurskoðun 11. kafla hefst 17. ágúst 2021 og gert er ráð að henni ljúki eigi síðar en 1. maí 2022. Náist samstaða innan hópsins um breytingar á grein um veikindi barna yngri en 13 ára eru samningsaðilar ásáttir um að hún geti tekið gildi á samningstímanum, eftir nánara samkomulagi aðila þar að lútandi.

BÓKUN 3 [2020] Um launaþróunartrygging

KÍ og opinberir launagreiðendur stefna að því í samvinnu við önnur heildarsamtök opinberra starfsmanna að semja um launaþróunartryggingu fyrir tímabilið 2019 til 2022. Launaþróunartryggingu er ætlað að tryggja að launaþróun sé að jafnaði svipuð hjá opinberum starfsmönnum og á almennum vinnumarkaði og er þannig ætlað að tryggja að opinberir starfsmenn haldi í við almenna launaþróun á samningstímabilinu.

BÓKUN 4 [2020] Framkvæmd undirbúningstíma

Samningsaðilar eru sammála um að á samningstímanum sé mikilvægt að vegna breytinga á ákvæðum kjarasamningsins um undirbúningstíma fari fram árangursmæling þar sem m.a eftirfarandi þættir eru til skoðunar:

- Hefur breytingin bætt árangur í faglegu starfi með börnum?
- Hefur starfsánægja aukist?
- Hafa veikindafjarvistir minnkað?
- Hefur starfsmannavelta minnkað?
- Hefur flæði kennara með leikskólakennaramenntun yfir á önnur skólastig minnkað?
- Hefur ánægja foreldra með starfið aukist?
- Hefur náðst fram markvissara starf t.d. við skólanámskrágerð, starfsáætlun og sjálfsmat leikskólans?
- Hefur virkni í þróunarverkefnum og starfsþróun leikskólakennara aukist?
- Hefur fagþróun starfsfólks á deild þar sem að deilarstjóri tekur virkan þátt í handleiðslu og leiðsögn starfsmanna í fagþáttum starfsins aukist?
- Hefur einstaklingsmiðun í starfi og markvissara mat á „námsframvindu“ barna á deild aukist?

Til að ofangreind árangursmæling geti farið fram skulu starfsmenn halda skrá utan um undirbúningstíma sinn. Samstarfsnefnd aðila skulu gera tillögu að framkvæmd þessarar bókonar.

BÓKUN 5 [2020] Réttindi og skyldur

Í kjarasamningi aðila er fjallað um réttindi og skyldur í tveimur fylgiskjöllum. Í fylgiskjali 5 er fjallað um réttindi og skyldur starfsmanna annarra sveitarfélaga en Reykjavíkurborgar og í fylgiskjali 6 er fjallað um réttindi og skyldur starfsmanna Reykjavíkurborgar.

Aðilar eru sammála að í tengslum við heildarútgáfu kjarasamnings verði skoðað hvort tekinn verði upp kafli í kjarasamningi um Réttindi og skyldur eða hvort fylgiskjöl 5 og 6 verði uppfærð. Eftirfarandi ákvæði sem breyst hafa í kjarsamningum sambandsins verði sett inn í kjarasamning eða fylgiskjöl skv. nánari ákvörðun samstarfsnefndar:

Starfslok vegna aldurs

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

Rétt er að senda viðkomandi starfsmanni skriflega tilkynningu um starfslok vegna aldurs með sex mánaða fyrirvara. Mikilvægt er að upplýsa starfsmann um heimild til að sækja um framlengingu ráðningar sbr. gr. 14.9.1.

Framlenging ráðningar eftir 70 ára aldur

Heimilt er vinnuveitanda að framlengja ráðningu eða endurráða starfsmann, sem hefur náð 70 ára aldri og látið hefur af föstu starfi samkvæmt gr. 14.9, í annað eða sama starf óski starfsmaður þess.

Starfsmaður skal sækja um það skriflega til vinnuveitanda með a.m.k. 3ja mánaða fyrirvara og 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 fyrirvara.

Samningur um starfslok (önnur sveitarfélög en Reykjavíkurborg)

Vinnuveitandi getur gert samning um starfslok við starfsmenn. Sveitarfélag setur sér nánari reglur um við hvaða aðstæður vinnuveitanda er heimilt að gera samning um starfslok og helstu efnisþætti slíks samnings.

Samningur um starfslok (Reykjavíkurborg)

Forstöðumaður, í samráði við sviðsstjóra, getur gert samning um starfslok við starfsmenn stofnunar. Reykjavíkurborg setur nánari reglur um við hvaða aðstæður forstöðumanni er heimilt að gera samning um starfslok og helstu efnisþætti slíks samnings.

BÓKUN 6 [2020]**Sameiginleg launatafla KÍ félaga**

Kennarasamband Íslands og Samband íslenskra sveitarfélaga eru sammála um að það sé sameiginlegur ávinningur samningsaðila að tekin verði upp ein sameiginleg launatafla fyrir öll aðildarfélög KÍ. Samhliða upptöku nýrrar launatöflu verði launamyndunarþættir kjarasamninga vegna viðbótarmenntunar og starfsreynslu samræmdir, metnir til persónuálags og starfsheitum endurráðað.

Samningsaðilar eru sammála um að ljúka vinnu við gerð nýrrar launatöflu eigi síðar en 1. október 2020 og að hún taki gildi í kjarasamningi aðila sem gildir frá 1. janúar 2022.

ELDRI BÓKANIR

**BÓKUN 1 [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.

FYLGISKJÖL

FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR

Mánaðarlaun þeirra sem gegna fullu starfi, skulu greidd samkvæmt eftirtöldum launatöflum:

Launatafla A-1: Gildir frá 1. janúar 2020 til 31. mars 2020.

Launatafla A-2: Gildir frá 1. apríl 2020 til 31. desember 2020.

Launatafla A-3: Gildir frá 1. janúar 2021 til 31. desember 2021.

LAUNATAFLA A-1											
Félag leikskólakennara											
Leikskólakennarar											
Gildir frá 1. janúar 2020 til 31. mars 2020											
Starfsheiti	Menntunar- kröfur	Lfl.	Grunn- laun	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	401.069	409.090	417.112	425.133	433.155	441.176	449.197	457.219	465.240
Aðstoðarleikskólakennari með sérkennslu/ verkefnastjórn/ sérgreinastjórn	IV	227	410.929	419.148	427.366	435.585	443.803	452.022	460.240	468.459	476.678
Aðstoðarleikskólakennari með deildarstjórn	IV	228	421.080	429.502	437.923	446.345	454.766	463.188	471.610	480.031	488.453
Háskólamenntaður starfsmaður með B.ed. próf í leikskólakennarafræðum / Háskólamenntaður sérkennari / verkefnastjóri / sérgreinastjóri með B.ed í leikskólakennarafræðum/ aðstoðarleikskólakennari með sérkennslustjórn	II	229	431.541	440.172	448.803	457.433	466.064	474.695	483.326	491.957	500.588
	II	230	442.316	451.162	460.009	468.855	477.701	486.548	495.394	504.240	513.087
Háskólamenntaður deildarstjóri með B.ed. próf í leikskólakennarafræðum / Háskólamenntaður sérkennslustjóri / deildarstjóri með B.ed í leikskólakennarafræðum	II	231	453.411	462.479	471.547	480.616	489.684	498.752	507.820	516.889	525.957
		232	464.839	474.136	483.433	492.729	502.026	511.323	520.620	529.916	539.213
Leikskólakennari	I	233	476.609	486.141	495.673	505.206	514.738	524.270	533.802	543.334	552.866
Leikskólasérkennari / Leikskólakennari, umsjón með þjálfun í grunnskóla / Verkefnastjóri / Sérgreinastjóri / Leikskólakennari með umsjón heilsdagsskóla (allt að 60 nemendur)	I	234	488.735	498.510	508.284	518.059	527.834	537.609	547.383	557.158	566.933
Deildarstjóri / Leikskólakennari með umsjón heilsdagsskóla (fleiri en 60 nemendur)	I	235	501.225	511.250	521.274	531.299	541.323	551.348	561.372	571.397	581.421
Sérkennslustjóri / Deildarstjóri staðgengill leikskólalastjóra	I	236	514.087	524.369	534.650	544.932	555.214	565.496	575.777	586.059	596.341
		237	527.338	537.885	548.432	558.978	569.525	580.072	590.619	601.165	611.712
		238	540.982	551.802	562.621	573.441	584.261	595.080	605.900	616.719	627.539
		239	555.037	566.138	577.238	588.339	599.440	610.541	621.641	632.742	643.843
		240	569.515	580.905	592.296	603.686	615.076	626.467	637.857	649.247	660.637
		241	584.429	596.118	607.806	619.495	631.183	642.872	654.560	666.249	677.938
		242	599.785	611.781	623.776	635.772	647.768	659.764	671.759	683.755	695.751
		243	615.606	627.918	640.230	652.542	664.854	677.167	689.479	701.791	714.103
		244	631.902	644.540	657.178	669.816	682.454	695.092	707.730	720.368	733.006
		245	648.685	661.659	674.632	687.606	700.580	713.554	726.527	739.501	752.475
		246	665.974	679.293	692.613	705.932	719.252	732.571	745.891	759.210	772.530
		247	683.778	697.454	711.129	724.805	738.480	752.156	765.831	779.507	793.182
		248	702.117	716.159	730.202	744.244	758.286	772.329	786.371	800.413	814.456
		249	721.007	735.427	749.847	764.267	778.688	793.108	807.528	821.948	836.368
		250	740.463	755.272	770.082	784.891	799.700	814.509	829.319	844.128	858.937

LAUNATAFLA A-2											
Félag leikskólakennara											
Leikskólakennarar											
Gildir frá 1. apríl 2020 til 31. desember 2020											
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	425.069	433.570	442.072	450.573	459.075	467.576	476.077	484.579	493.080
Aðstoðarleikskólakennari með sérkennslu/ verkefnastjórn/ sérgreinastjórn	IV	227	434.929	443.628	452.326	461.025	469.723	478.422	487.120	495.819	504.518
Aðstoðarleikskólakennari með deildarstjórn	IV	228	445.080	453.982	462.883	471.785	480.686	489.588	498.490	507.391	516.293
Háskólamenntaður starfsmaður með B.ed. próf í leikskólakennarafræðum / Háskólamenntaður sérkennari / verkefnastjóri / sérgreinastjóri með B.ed í leikskólakennarafræðum/ aðstoðarleikskólakennari með sérkennslustjórn	II	229	455.541	464.652	473.763	482.873	491.984	501.095	510.206	519.317	528.428
	II	230	466.316	475.642	484.969	494.295	503.621	512.948	522.274	531.600	540.927
Háskólamenntaður deildarstjóri með B.ed. próf í leikskólakennarafræðum / Háskólamenntaður sérkennslustjóri / deildarstjóri með B.ed í leikskólakennarafræðum	II	231	477.411	486.959	496.507	506.056	515.604	525.152	534.700	544.249	553.797
		232	488.839	498.616	508.393	518.169	527.946	537.723	547.500	557.276	567.053
Leikskólakennari	I	233	500.609	510.621	520.633	530.646	540.658	550.670	560.682	570.694	580.706
Leikskólasérkennari / Leikskólakennari, umsjón með þjálfun í grunnskóla / Verkefnastjóri / Sérgreinastjóri / Leikskólakennari með umsjón heilsdagsskóla (allt að 60 nemendur)	I	234	512.735	522.990	533.244	543.499	553.754	564.009	574.263	584.518	594.773
Deildarstjóri / Leikskólakennari með umsjón heilsdagsskóla (fleiri en 60 nemendur)	I	235	525.225	535.730	546.234	556.739	567.243	577.748	588.252	598.757	609.261
Sérkennslustjóri / Deildarstjóri staðgengill leikskólástjóra	I	236	538.087	548.849	559.610	570.372	581.134	591.896	602.657	613.419	624.181
		237	551.338	562.365	573.392	584.418	595.445	606.472	617.499	628.525	639.552
		238	564.982	576.282	587.581	598.881	610.181	621.480	632.780	644.079	655.379
		239	579.037	590.618	602.198	613.779	625.360	636.941	648.521	660.102	671.683
		240	593.515	605.385	617.256	629.126	640.996	652.867	664.737	676.607	688.477
		241	608.429	620.598	632.766	644.935	657.103	669.272	681.440	693.609	705.778
		242	623.785	636.261	648.736	661.212	673.688	686.164	698.639	711.115	723.591
		243	639.606	652.398	665.190	677.982	690.774	703.567	716.359	729.151	741.943
		244	655.902	669.020	682.138	695.256	708.374	721.492	734.610	747.728	760.846
		245	672.685	686.139	699.592	713.046	726.500	739.954	753.407	766.861	780.315
		246	689.974	703.773	717.573	731.372	745.172	758.971	772.771	786.570	800.370
		247	707.778	721.934	736.089	750.245	764.400	778.556	792.711	806.867	821.022
		248	726.117	740.639	755.162	769.684	784.206	798.729	813.251	827.773	842.296
		249	745.007	759.907	774.807	789.707	804.608	819.508	834.408	849.308	864.208
		250	764.463	779.752	795.042	810.331	825.620	840.909	856.199	871.488	886.777

LAUNATAFLA A-3											
Félag leikskólakennara											
Leikskólakennarar											
Gildir frá 1. janúar 2021 til 31. desember 2021											
Starfsheiti	Menntunar- kröfur	Lfi.	Grunn- laun	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	449.069	458.050	467.032	476.013	484.995	493.976	502.957	511.939	520.920
Aðstoðarleikskólakennari með sérkennslu/ verkefnastjórn/ sérgreinastjórn	IV	227	458.929	468.108	477.286	486.465	495.643	504.822	514.000	523.179	532.358
Aðstoðarleikskólakennari með deildarstjórn	IV	228	469.080	478.462	487.843	497.225	506.606	515.988	525.370	534.751	544.133
Háskólamenntaður starfsmaður með B.ed. próf í leikskólakennarafræðum / Háskólamenntaður sérkennari / verkefnastjóri / sérgreinastjóri með B.ed í leikskólakennarafræðum/ aðstoðarleikskólakennari með sérkennslustjórn	II	229	479.541	489.132	498.723	508.313	517.904	527.495	537.086	546.677	556.268
	II	230	490.316	500.122	509.929	519.735	529.541	539.348	549.154	558.960	568.767
Háskólamenntaður deildarstjóri með B.ed. próf í leikskólakennarafræðum / Háskólamenntaður sérkennslustjóri / deildarstjóri með B.ed í leikskólakennarafræðum	II	231	501.411	511.439	521.467	531.496	541.524	551.552	561.580	571.609	581.637
		232	512.839	523.096	533.353	543.609	553.866	564.123	574.380	584.636	594.893
Leikskólakennari	I	233	524.609	535.101	545.593	556.086	566.578	577.070	587.562	598.054	608.546
Leikskólasérkennari / Leikskólakennari, umsjón með þjálfun í grunnskóla / Verkefnastjóri / Sérgreinastjóri / Leikskólakennari með umsjón heilsdagsskóla (allt að 60 nemendur)	I	234	536.735	547.470	558.204	568.939	579.674	590.409	601.143	611.878	622.613
Deildarstjóri / Leikskólakennari með umsjón heilsdagsskóla (fleiri en 60 nemendur)	I	235	549.225	560.210	571.194	582.179	593.163	604.148	615.132	626.117	637.101
Sérkennslustjóri / Deildarstjóri staðgengill leikskólástjóra	I	236	562.087	573.329	584.570	595.812	607.054	618.296	629.537	640.779	652.021
		237	575.338	586.845	598.352	609.858	621.365	632.872	644.379	655.885	667.392
		238	588.982	600.762	612.541	624.321	636.101	647.880	659.660	671.439	683.219
		239	603.037	615.098	627.158	639.219	651.280	663.341	675.401	687.462	699.523
		240	617.515	629.865	642.216	654.566	666.916	679.267	691.617	703.967	716.317
		241	632.429	645.078	657.726	670.375	683.023	695.672	708.320	720.969	733.618
		242	647.785	660.741	673.696	686.652	699.608	712.564	725.519	738.475	751.431
		243	663.606	676.878	690.150	703.422	716.694	729.967	743.239	756.511	769.783
		244	679.902	693.500	707.098	720.696	734.294	747.892	761.490	775.088	788.686
		245	696.685	710.619	724.552	738.486	752.420	766.354	780.287	794.221	808.155
		246	713.974	728.253	742.533	756.812	771.092	785.371	799.651	813.930	828.210
		247	731.778	746.414	761.049	775.685	790.320	804.956	819.591	834.227	848.862
		248	750.117	765.119	780.122	795.124	810.126	825.129	840.131	855.133	870.136
		249	769.007	784.387	799.767	815.147	830.528	845.908	861.288	876.668	892.048
		250	788.463	804.232	820.002	835.771	851.540	867.309	883.079	898.848	914.617

Mánaðarlaun háskólamenntaðra starfsmanna sem gegna fullu starfi, skulu greidd skv. eftirtöldum launatöflum C í fylgiskjali 1:

Launatafla C-1, gildistími: 1. janúar 2020 til 31. mars 2020.

Launatafla C-2, gildistími: 1. apríl 2020 til 31. desember 2020.

Launatafla C-3, gildistími: 1. janúar 2021 til 31. desember 2021.

LAUNATAFLA C-1				
Félag leikskólakennara				
Háskólamenntaðir starfsmenn				
Gildir frá 1. janúar 2020 til 31. mars 2020				
Starfsheiti og menntunarkröfur	Lfl.	< 34 ára	frá 35 ára	frá 40 ára
	103	344.258	352.395	360.779
	104	348.326	356.587	365.094
	105	352.455	360.839	369.474
	106	356.648	365.156	373.921
	107	360.904	369.540	378.435
	108	365.223	373.986	383.017
	109	369.604	378.500	387.665
	110	374.051	383.083	392.386
Háskólamenntaður starfsmaður B (III)	111	378.568	387.733	397.174
	112	383.151	392.454	402.038
Háskólamenntaður starfsmaður A (II) / sérkennari B (III) Sérkennari B (III)	113	387.804	397.246	406.973
	114	392.525	402.109	411.979
Háskólamenntaður sérkennari A (II)	115	397.316	407.045	417.412
	116	402.181	412.055	422.971
	117	407.118	417.495	428.613
Háskólamenntaður deildarstjóri B / verkefnastjóri B / sérgreinastjóri B (III)	118	412.129	423.056	434.337
	119	417.576	428.697	440.150
Háskólamenntaður deildarstjóri A / verkefnastjóri A / sérgreinastjóri A (II) / Sérkennslustjóri B (III)	120	423.136	434.423	446.049
	121	428.780	440.236	452.037
Háskólamenntaður sérkennslustjóri A (II)	122	434.510	446.138	458.114
	123	440.323	452.126	464.283
	124	446.223	458.204	470.545
	125	452.216	464.375	476.900
	126	458.293	470.637	483.347
	127	464.467	476.993	489.896
	128	470.729	483.444	496.542
	129	477.089	489.993	503.285
	130	483.538	496.639	510.133
	131	490.090	503.387	517.081
	132	496.739	510.233	524.134
	133	503.485	517.183	531.294
	134	510.334	524.238	538.560
	135	517.287	531.397	545.934

LAUNATAFLA C-2								
Félag leikskólakennara								
Háskólamenntaðir starfsmenn								
Gildir frá 1. apríl 2020 til 31. desember 2020								
Starfsheiti	Lfl.	Grunn- laun	Persónu- álag 1,5%	Persónu- álag 3%	Persónu- álag 4,5%	Persónu- álag 6%	Persónu- álag 7,5%	Persónu- álag 9%
	245	416.426	422.672	428.919	435.165	441.412	447.658	453.904
	246	420.350	426.656	432.961	439.266	445.571	451.877	458.182
	247	424.314	430.679	437.043	443.408	449.773	456.137	462.502
	248	428.317	434.742	441.166	447.591	454.016	460.441	466.865
	249	432.360	438.846	445.331	451.816	458.302	464.787	471.273
	250	436.444	442.990	449.537	456.084	462.630	469.177	475.724
	251	440.568	447.177	453.785	460.394	467.002	473.611	480.219
Háskólamenntaður starfsmaður	252	444.734	451.405	458.076	464.747	471.418	478.089	484.760
	253	448.941	455.675	462.409	469.144	475.878	482.612	489.346
	254	453.191	459.988	466.786	473.584	480.382	487.180	493.978
	255	457.483	464.345	471.207	478.069	484.931	491.794	498.656
	256	461.817	468.745	475.672	482.599	489.526	496.454	503.381
	257	466.196	473.188	480.181	487.174	494.167	501.160	508.153
Háskólamenntaður sérkennari	258	470.617	477.677	484.736	491.795	498.855	505.914	512.973
Háskólamenntaður deildarstjóri / verkefnastjóri / sérgreinarstjóri	259	475.084	482.210	489.336	496.462	503.589	510.715	517.841
	260	479.594	486.788	493.982	501.176	508.370	515.564	522.758
	261	484.150	491.413	498.675	505.937	513.199	520.462	527.724
Háskólamenntaður sérkennslustjóri	262	488.752	496.083	503.414	510.746	518.077	525.408	532.740
	263	493.399	500.800	508.201	515.602	523.003	530.404	537.805
	264	498.093	505.565	513.036	520.508	527.979	535.450	542.922
	265	502.834	510.377	517.919	525.462	533.004	540.547	548.089
	266	507.623	515.237	522.851	530.466	538.080	545.694	553.309
	267	512.459	520.146	527.833	535.520	543.206	550.893	558.580
	268	517.344	525.104	532.864	540.624	548.384	556.144	563.904
	269	522.277	530.111	537.945	545.779	553.614	561.448	569.282
	270	527.260	535.169	543.078	550.986	558.895	566.804	574.713
	271	532.292	540.277	548.261	556.245	564.230	572.214	580.199
	272	537.375	545.436	553.497	561.557	569.618	577.678	585.739
	273	542.509	550.647	558.784	566.922	575.060	583.197	591.335
	274	547.694	555.910	564.125	572.340	580.556	588.771	596.987
	275	552.931	561.225	569.519	577.813	586.107	594.401	602.695
	276	558.220	566.594	574.967	583.340	591.714	600.087	608.460
	277	563.563	572.016	580.469	588.923	597.376	605.830	614.283
	278	568.958	577.493	586.027	594.561	603.096	611.630	620.164
	279	574.408	583.024	591.640	600.256	608.872	617.488	626.104
	280	579.912	588.611	597.309	606.008	614.707	623.405	632.104
	281	585.471	594.253	603.035	611.817	620.599	629.381	638.163
	282	591.086	599.952	608.818	617.685	626.551	635.417	644.283
	283	596.757	605.708	614.659	623.611	632.562	641.513	650.465
	284	602.484	611.521	620.559	629.596	638.633	647.670	656.708
	285	608.269	617.393	626.517	635.641	644.765	653.889	663.013
	286	614.112	623.323	632.535	641.747	650.958	660.170	669.382
	287	620.013	629.313	638.613	647.913	657.213	666.514	675.814
	288	625.973	635.362	644.752	654.142	663.531	672.921	682.310
	289	631.993	641.472	650.952	660.432	669.912	679.392	688.872
	290	638.073	647.644	657.215	666.786	676.357	685.928	695.499
	291	644.213	653.876	663.540	673.203	682.866	692.529	702.192
	292	650.415	660.172	669.928	679.684	689.440	699.197	708.953
	293	656.680	666.530	676.380	686.230	696.080	705.930	715.781
	294	663.006	672.951	682.897	692.842	702.787	712.732	722.677
	295	669.396	679.437	689.478	699.519	709.560	719.601	729.642
	296	675.850	685.988	696.126	706.264	716.401	726.539	736.677
	297	682.369	692.604	702.840	713.075	723.311	733.547	743.782
	298	688.953	699.287	709.621	719.955	730.290	740.624	750.958
	299	695.602	706.036	716.470	726.904	737.338	747.772	758.206
	300	702.318	712.853	723.388	733.922	744.457	754.992	765.527

LAUNATAFLA C-3								
Félag leikskólakennara								
Háskólamenntaðir starfsmenn								
Gildir frá 1. janúar 2021 til 31. desember 2021								
Starfsheiti	Lfl.	Grunn- laun	Persónu- álag 1,5%	Persónu- álag 3%	Persónu- álag 4,5%	Persónu- álag 6%	Persónu- álag 7,5%	Persónu- álag 9%
	245	440.426	447.032	453.639	460.245	466.852	473.458	480.064
	246	444.350	451.016	457.681	464.346	471.011	477.677	484.342
	247	448.314	455.039	461.763	468.488	475.213	481.937	488.662
	248	452.317	459.102	465.886	472.671	479.456	486.241	493.025
	249	456.360	463.206	470.051	476.896	483.742	490.587	497.433
	250	460.444	467.350	474.257	481.164	488.070	494.977	501.884
	251	464.568	471.537	478.505	485.474	492.442	499.411	506.379
Háskólamenntaður starfsmaður	252	468.734	475.765	482.796	489.827	496.858	503.889	510.920
	253	472.941	480.035	487.129	494.224	501.318	508.412	515.506
	254	477.191	484.348	491.506	498.664	505.822	512.980	520.138
	255	481.483	488.705	495.927	503.149	510.371	517.594	524.816
	256	485.817	493.105	500.392	507.679	514.966	522.254	529.541
	257	490.196	497.548	504.901	512.254	519.607	526.960	534.313
Háskólamenntaður sérkennari	258	494.617	502.037	509.456	516.875	524.295	531.714	539.133
Háskólamenntaður deildarstjóri / verkefnastjóri / sérgreinarstjóri	259	499.084	506.570	514.056	521.542	529.029	536.515	544.001
	260	503.594	511.148	518.702	526.256	533.810	541.364	548.918
	261	508.150	515.773	523.395	531.017	538.639	546.262	553.884
Háskólamenntaður sérkennslustjóri	262	512.752	520.443	528.134	535.826	543.517	551.208	558.900
	263	517.399	525.160	532.921	540.682	548.443	556.204	563.965
	264	522.093	529.925	537.756	545.588	553.419	561.250	569.082
	265	526.834	534.737	542.639	550.542	558.444	566.347	574.249
	266	531.623	539.597	547.571	555.546	563.520	571.494	579.469
	267	536.459	544.506	552.553	560.600	568.646	576.693	584.740
	268	541.344	549.464	557.584	565.704	573.824	581.944	590.064
	269	546.277	554.471	562.665	570.859	579.054	587.248	595.442
	270	551.260	559.529	567.798	576.066	584.335	592.604	600.873
	271	556.292	564.637	572.981	581.325	589.670	598.014	606.359
	272	561.375	569.796	578.217	586.637	595.058	603.478	611.899
	273	566.509	575.007	583.504	592.002	600.500	608.997	617.495
	274	571.694	580.270	588.845	597.420	605.996	614.571	623.147
	275	576.931	585.585	594.239	602.893	611.547	620.201	628.855
	276	582.220	590.954	599.687	608.420	617.154	625.887	634.620
	277	587.563	596.376	605.189	614.003	622.816	631.630	640.443
	278	592.958	601.853	610.747	619.641	628.536	637.430	646.324
	279	598.408	607.384	616.360	625.336	634.312	643.288	652.264
	280	603.912	612.971	622.029	631.088	640.147	649.205	658.264
	281	609.471	618.613	627.755	636.897	646.039	655.181	664.323
	282	615.086	624.312	633.538	642.765	651.991	661.217	670.443
	283	620.757	630.068	639.379	648.691	658.002	667.313	676.625
	284	626.484	635.881	645.279	654.676	664.073	673.470	682.868
	285	632.269	641.753	651.237	660.721	670.205	679.689	689.173
	286	638.112	647.683	657.255	666.827	676.398	685.970	695.542
	287	644.013	653.673	663.333	672.993	682.653	692.314	701.974
	288	649.973	659.722	669.472	679.222	688.971	698.721	708.470
	289	655.993	665.832	675.672	685.512	695.352	705.192	715.032
	290	662.073	672.004	681.935	691.866	701.797	711.728	721.659
	291	668.213	678.236	688.260	698.283	708.306	718.329	728.352
	292	674.415	684.532	694.648	704.764	714.880	724.997	735.113
	293	680.680	690.890	701.100	711.310	721.520	731.730	741.941
	294	687.006	697.311	707.617	717.922	728.227	738.532	748.837
	295	693.396	703.797	714.198	724.599	735.000	745.401	755.802
	296	699.850	710.348	720.846	731.344	741.841	752.339	762.837
	297	706.369	716.964	727.560	738.155	748.751	759.347	769.942
	298	712.953	723.647	734.341	745.035	755.730	766.424	777.118
	299	719.602	730.396	741.190	751.984	762.778	773.572	784.366
	300	726.318	737.213	748.108	759.002	769.897	780.792	791.687

FYLGISKJAL 2: STYTTING VINNUVIKUNNAR

Samkomulag um útfærslu vinnutíma

Samningsaðilar eru sammála um að ná megi fram gagnkvæmum ávinningi starfsfólks og sveitarfélaga/stofnana með betri vinnutíma.

Markmið breytinganna eru að:

- bæta vinnustaðamenningu og nýtingu vinnutíma
- auka skilvirkni
- bæta gæði þjónustu
- tryggja betur gagnkvæman sveigjanleika
- stuðla að bættum líf skjörum
- stuðla að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs

Heimilt er með sérstöku samkomulagi meirihluta starfsfólks sveitarfélags/stofnunar/vinnustaðar að stytta vinnuvikuna með því að laga vinnutíma að þörfum vinnustaðar og starfsfólks. Við gerð samkomulagsins skal taka mið af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur vinnustað sérstöðu. Styttingin getur náð allt að 4 stundum á viku, úr 40 stunda vinnuviku í allt að 36 virkar vinnustundir fyrir starfsfólk í 100% starfshlutfalli. Vinnutími starfsmanna í hlutastarfi styttest hlutfallslega. Samhliða því verður grein 3.1 í kjarasamningi óvirk. Niðurstaða samtals getur einnig verið á þá leið að óbreytt vinnufyrirkomulag henti best, enda telji starfsmenn sig nú þegar búa við betra fyrirkomulag.

Í samtali verða gerðar tillögur um skipulag vinnunnar og fyrirkomulag hléa, þar sem starfsfólki er gefinn kostur á að nærast. Sérstök tillaga skal gerð um skipulag vinnutíma þess starfsfólks sem vinnur störf þar sem sveigjanlegum hléum verður ekki við komið og afleysinga er þörf. Með virkum vinnutíma er átt við þann tíma sem starfsmaður er við störf, hlé eru ýmist innan eða utan virks vinnutíma á einstökum vinnustöðum í samræmi við meðfylgjandi dæmi.

Sérstakur innleiðingarhópur samningsaðila, skipaður fulltrúum frá Kjarasviði Sambands íslenskra sveitarfélaga og BSRB, BHM og ASI, einum fulltrúa frá hverjum aðila, verður starfræktur á gildistíma kjarasamningsins. Í innleiðingarhópinn má kalla til fulltrúa annarra samningsaðila og fulltrúa einstakra sveitarfélaga eftir því sem við á. Hlutverk hópsins er að útbúa leiðbeiningar og stuðningsefni til nota fyrir starfsfólk og sveitarfélög/stofnanir/vinnustaði. Þeirri vinnu skal lokið fyrir 1. mars 2020. Hópurinn fylgist jafnframt með innleiðingunni og því að útfærsla á breyttu skipulagi vinnutíma nái settum markmiðum t.d. með frekari stuðningi við stjórnendur og starfsmenn eins og nánar er lýst í leiðbeiningum innleiðingarhóps.

Vinnustaðir sveitarfélaga hafa mjög ólík hlutverk, daglega starfsemi og ólíka samsetningu mannauðs. Fyrir vikið er mikilvægt að stytting vinnuviku sé útfærð í nærumhverfinu. Sveitarstjórn skal eiga frumkvæði að því að hefja undirbúning breytinganna og skipa sérstakan vinnutímahóp, einn eða fleiri, að fengnum tillögum starfsfólks og í samræmi við leiðbeiningar innleiðingarhóps. Hópurinn þarf að endurspeglja fjölbreytileika starfa og mismunandi aðstæður starfsfólks.

Þegar niðurstaða samtals um skipulag vinnutíma liggur fyrir skal vinnutímasamkomulag annars vegar borið undir atkvæði þeirra sem starfa hjá viðkomandi sveitarfélagi/stofnun/vinnustað og hins vegar skal það fá staðfestingu sveitarstjórnar eða eftir atvikum stjórnar stofnunar. Senda skal afrit til innleiðingarhóps.

Náist ekki samkomulag um breytt skipulag vinnutíma styttest vinnutími starfsfólks sem nemur 13 mínútum á dag miðað við 40 stunda vinnuviku.

Tilkynningu um árangurslaust samtal skal senda til sveitarstjórnar og innleiðingarhóps. Sveitarstjórn veitir starfsfólki og stjórnendum stofnana/vinnustaða aðstoð við að ná fram

gagnkvæmum ávinningi með breyttu skipulagi og útfærslu vinnutíma. Náist ekki niðurstaða í samtalið eftir aðstoð sveitastjórnar skal leita aðstoðar innleiðingarhóps.

Þegar samkomulag liggur fyrir í sveitarfélagi sendir það heildaryfirlit vinnutímasamkomulaga til innleiðingarhóps. Gert er ráð fyrir að niðurstaða samtals liggi fyrir 1. október 2020 og að nýtt fyrirkomulag vinnutíma taki gildi eigi síðar en 1. janúar 2021.

Breyting á skipulagi vinnutíma á að öðru óbreyttu ekki að leiða til breytinga á launum eða launakostnaði sveitarfélaga. Jafnframt er forsenda breytinganna að starfsemi vinnustaðarins raskist ekki og að opinber þjónusta sé af sömu eða betri gæðum og áður.

Fyrir lok samningstímans skulu aðilar kjarasamnings þessa leggja sameiginlegt mat á áhrif breytinganna og hvort núverandi framsetning á ákvæðum vinnutíma í kjarasamningi falli best að framtíðarskipulagi, starfsumhverfi sveitarfélaga og að fyrrgreindum markmiðum hafi verið náð.

DÆMI UM ÚTFÆRSLU STYTTINGAR VINNUTÍMA

- I. Hefðbundin neysluhlé eru hluti af vinnutímanum og eru því ekki á forræði starfsmannsins. Skipulagið gerir ráð fyrir að samfella sé í vinnudeginum.
- *Dagleg stytting*
 - Hver vinnudagur stytur í upphafi eða lok dags og hefðbundin neysluhlé eru hluti af vinnutímanum.
Dæmi: Vinnutími kl. 8:00 -15:12.
 - *Vikuleg stytting*
 - Samfelld stytting tekin út á einum vinnudegi í viku og hefðbundin neysluhlé eru hluti af vinnutímanum.
Dæmi: Starfsmaður vinnur kl. 8:00-16:00 fjóra daga vikunnar en einn dag í viku er vinnutíminn kl. 8:00-12:00.
 - *Hálfs mánaðarleg stytting*
 - Samfelld stytting tekin út sem frídagur hálfsmánaðalega og hefðbundin neysluhlé eru hluti af vinnudeginum.
Dæmi: Starfsmaður vinnur níu daga frá kl. 8:00-16:00 en er í fríi tíunda vinnudaginn.
- II. **Stytting vinnutíma um 13 mínútur á dag eða 65 mínútur á viku. Neysluhlé teljast ekki til vinnutíma þar sem þau eru á forræði starfsmanns til ráðstöfunar að vild.**
- *Dagleg stytting*
 - Hver vinnudagur stytur í upphafi eða lok dags og starfsmaður tekur hefðbundin neysluhlé s.s. 35 mín. í matartíma er ekki hluti af vinnudeginum.
Dæmi: Vinnutími kl. 8:00-15:47.
 - *Vikuleg stytting*
 - Samfelld stytting tekin út á einum vinnudegi í viku og hefðbundin neysluhlé s.s. 35 mín. í matartíma er ekki hluti af vinnudeginum.
Dæmi: Starfsmaður byrjar kl. 8:00-16:00 fjóra daga vikunnar en einn dag í viku er vinnutíminn kl. 8:00-14:55.
 - *Hálfs mánaðarleg stytting*
 - Samfelld stytting tekin út sem frídagur hálfsmánaðalega og hefðbundin neysluhlé s.s. 35 mín í matartíma er ekki hluti af vinnudeginum.
Dæmi: Starfsmaður vinnur níu daga frá kl. 8:00-16:00 en tíunda daginn frá kl. 8:00-13:50.
- III. Vinnutímanefndir geta einnig lagt til aðrar útfærslur og/eða fleiri en eina af ofangreindum leiðum, þegar því er við komið með tilliti til þarfa sveitarfélags/stofnunar/vinnustaðar og geta starfsmenn þá valið um útfærslu.

FYLGISKJAL 3: SAMKOMULAG UM ÚTFÆRSLU VINNUTÍMA VAKTAVINNUFÓLKS

Inngangur

Samningsaðilar eru sammála um að ná megi fram gagnkvæmum ávinningi starfsfólks í vaktavinnu og opinberra launagreiðenda með betri vinnutíma.

Breytingar verða gerðar á vinnufyrirkomulagi og launamyndunarkerfi í vaktavinnu til að bæta starfsumhverfi starfsfólks og stjórnenda og mæta þannig ákalli um betra skipulag vinnutíma.

Markmið kerfisbreytinganna er að stuðla að betri heilsu og öryggi starfsfólks og auka möguleika þess til að samþætta betur vinnu og einkalíf, þannig að störf í vaktavinnu verði eftirsóknarverðari. Breytingunum er einnig ætlað auka stöðugleika í mönnun hjá stofnunum ríkis og sveitarfélaga, að draga úr yfirvinnu ásamt því að bæta öryggi og þjónustu við almenning.

Helstu breytingarnar eru að vinnuvikan styttest úr 40 í 36 virkar stundir og launamyndun vaktavinnufólks tekur mið af fleiri þáttum en áður. Í nýju launamyndunarkerfi fjölga vaktalagsflokkum og vægi vinnustunda er metið eftir áhrifum á heilsu og öryggi starfsfólks, sem getur leitt til aukinnar styttingar vinnutíma. Þá verður greiddur sérstakur vaktahvati sem tekur mið af fjölbreytileika og fjölda vakta. Að mati samningsaðila eru framangreindar breytingar enn fremur til þess fallnar að auka möguleika vaktavinnufólks til að vinna hærra starfshlutfall en áður og hækka þannig tekjur sínar og ævitekjur.

Forsendur

Við undirbúning breytinga á vinnutíma vaktavinnufólks hafa aðilar komið sér saman um forsendur kerfisbreytingarinnar. Að óbreyttu mun stytting vinnuskyldu vaktavinnufólks, úr 40 í 36 virkar stundir, hafa veruleg áhrif á starfsemi stofnana ríkis og sveitarfélaga og svokallað mönnunargat myndast. Við því þarf að bregðast og í kostnaðarmati launagreiðenda er gert ráð fyrir að kostnaður vegna yfirvinnu lækki og að mönnunargatinu verði mætt á dagvinnutíma. Það er forsenda þess að kerfisbreytingarnar gangi eftir af hálfu launagreiðenda.

Af hálfu samtaka launafólks er forsenda að núverandi starfsfólk hafi rétt til að auka starfshlutfall sitt sem nemur styttingu vinnuskyldu í aðdraganda innleiðingar á nýju fyrirkomulagi vaktavinnu, áður en gripið verði til annarra aðgerða til að brúa mönnunargatið. Að því loknu og meðan á innleiðingu stendur skulu stofnanir leitast við að gera starfsfólki kleift að bæta við starfshlutfall sitt enda verði því komið við í starfsemi og skipulagi stofnunar.

Til að framangreind markmið og forsendur standist verður í fræðslu og eftirfylgni við innleiðingu breytinganna lögð megináhersla á að starfsfólk í hlutastarfi geti unnið jafn margar stundir og fyrir breytingu, en á móti hækkað starfshlutfall sitt. Jafnframt eru samningsaðilar sammála um að breytileg yfirvinna skuli eingöngu unnin við óvæntar og tímabundnar aðstæður s.s. vegna veikinda, neyðar, tímabundins álags eða skorts á starfsfólki. Því er beint til stofnana/sveitarfélaga að setja sér nánari reglur varðandi yfirvinnu og hvenær sé rétt að ræða endurskoðun á starfshlutfalli ef yfirvinna er reglubundin eða fyrirséð, sbr. gr. 2.3.6.

Mikilvægt er að tryggð sé festa í starfsemi stofnunar, mönnun og vinnutíma starfsmanna. Fyrir 15. janúar 2021 skulu stjórnendur bjóða starfsfólki sínu hækkun á starfshlutfalli sem nemur a.m.k. styttingu vinnuvikunnar. Þegar fyrir liggur hvort og þá hversu mörg stöðugildi eru ómönnuð vegna styttingar vinnutíma skal stýrihópur meta hvort áætlaður kostnaður launagreiðenda standist. Fari kostnaður ekki fram úr áætlunum tekur kerfisbreytingin gildi án breytinga. Sé hins vegar fyrirséð að kostnaður vegna yfirvinnu fari umfram áætlanir samkvæmt mælikvörðum í viðauka II skal stýrihópur fjalla um málið og meta hvort og hvaða breytinga sé

þörf á forsendum yfirvinnuálags í nýju vaktavinnukerfi. Þó skal yfirvinna 1 aldrei fara undir 0,85% af mánaðarlaunum. Slíka ákvörðun skal taka eigi síðar en þremur mánuðum fyrir gildistöku breytinga og skulu stjórnendur og stéttarfélag tryggja að allt vaktavinnufólk hjá hinu opinbera sé upplýst um það. Að öðru leyti skal eftirfylgni með yfirvinnu og öðrum forsendum nýs vaktavinnukerfis vera samkvæmt viðauka II.

Skipulag og starfsemi stofnana ríkis og sveitarfélaga er fjölbreytt og ólík. Komi til þess að breyting á vinnutíma vaktavinnufólks og aðlögun vinnuskipulags, nái ekki þeim markmiðum sem lagt er upp með í nýju launamyndunarkerfi, að teknu tilliti til eðli og starfsemi stofnunar, þá skal stýrihópur samningsaðila fjalla um málið og finna lausn til að hópar starfsmanna njóti ekki lakari kjara eftir breytingu.

Innleiðing og eftirfylgni

Á gildistíma kjarasamningsins starfar stýrihópur samningsaðila. Hlutverk hópsins er að meta árangur verkefnisins heildstætt, hvort sett markmið náist og forsendur standist. Stýrihópurinn bregst við ef niðurstöður ábendinga innleiðingahópa og mælingar gefa tilefni til. Þá skal stýrihópur taka til umfjöllunar mál er varða stefnumarkandi túlkanir og álitæfni er snerta framkvæmd og þróun þessa fylgiskjals.

Á vegum stýrihópsins starfar sérstakur matshópur sem hefur það hlutverk að framkvæma reglulegar mælingar, samkvæmt mælikvörðum sem aðilar ákveða, á áhrifum kerfisbreytinganna á starfsfólk og starfsemi stofnana, sbr. viðauka II.

Innleiðingarhópar skipaðir fulltrúum samningsaðila starfa á samningstímanum. Hóparnir útbúa leiðbeiningar og stuðningsefni til nota fyrir starfsfólk, stjórnendur og aðra haghafa. Þeirri vinnu skal lokið fyrir 1. september 2020. Hóparnir standa fyrir sameiginlegri fræðslu, ráðgjöf og eftirfylgni ásamt því að styðja stjórnendur og starfsfólk á samningstímanum. Innleiðingarhóparnir halda utan um ábendingar og úrlausnarefni um framgang breytinga og koma þeim á framfæri við stýrihóp. Breytingarnar taka gildi 1. maí 2021.

Fyrir lok samningstímans skulu aðilar leggja sameiginlegt mat á áhrif breytinganna og hvort núverandi framsetning á neðangreindum ákvæðum í kjarasamningi falli best að framtíðar skipulagi og starfsumhverfi stofnana ríkis og sveitarfélaga.

Með fylgiskjali þessu eru tveir viðaukar þar sem fjallað er nánar um innleiðingu og eftirfylgni kerfisbreytinganna og markmið og mælikvarða.

Samningsgreinar um vaktavinnu sem gilda á samningstímanum

Þegar stofnun, [að fenginni staðfestingu hlutaðeigandi ráðuneytis/sveitastjórnar/sviðs], hefur innleiðingu betri vinnutíma samkvæmt fylgiskjali þessu verða eftirfarandi breytingar á greinum kjarasamnings 1. maí 2021 og gilda á samningstíma. Samhliða taka nýjar greinar gildi og aðrar verða óvirkar á samningstímanum sbr. eftirfarandi.

Greinanúmer og tilvísanir miðast við ritstýrðan kjarasamning SFR – stéttarfélag í almannajónustu og fjármála- og efnahagsráðherra sem gildir frá 1. október 2015.

Núgildandi greinar eru með gráum bakgrunni og nýjar án bakgrunns.

1.6 Álagsgreiðslur - vaktaálag

1.6.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.4.1.

Vaktaálag skal vera:

33,33%	kl. 17:00 - 24:00 mánudaga - fimmtudaga
55,00%	kl. 17:00 - 24:00 föstudaga
55,00%	kl. 00:00 - 08:00 mánudaga - föstudaga
55,00%	kl. 00:00 - 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga
90,00%	kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

1.6.2 Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.4.1 með eftirtöldum hætti:

33,33%	kl. 17:00 - 24:00 mánudaga - fimmtudaga
45,00%	kl. 17:00 - 24:00 föstudaga
45,00%	kl. 00:00 - 08:00 mánudaga
33,33%	kl. 00:00 - 08:00 þriðjudaga - föstudaga
45,00%	kl. 00:00 - 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga
90,00%	kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gildir gr.2.3.3.

1.6 Álagsgreiðslur - vaktaálag

1.6.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.4.1. Vaktaálag skal vera:

33,33%	kl. 17:00 - 24:00 mánudaga - fimmtudaga
55,00%	kl. 17:00 - 24:00 föstudaga
65,00%	kl. 00:00 - 08:00 þriðjudaga - föstudaga
55,00%	kl. 08:00 - 24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga
75,00%	kl. 00:00 - 08:00 laugardaga, sunnudaga, mánudaga og sérstaka frídaga
90,00%	kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3, þó þannig að frá kl. 16:00 - 24:00 á aðfangadag og gamlársdag og kl. 00:00 – 08:00 á jóladag og nýársdag er 120,00% álag.

1.6.2 Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.4.1 með eftirtöldum hætti:

33,33%	kl. 17:00 - 24:00 mánudaga - fimmtudaga
45,00%	kl. 17:00 - 24:00 föstudaga
45,00%	kl. 00:00 - 08:00 mánudaga
33,33%	kl. 00:00 - 08:00 þriðjudaga - föstudaga
45,00%	kl. 00:00 - 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga

90,00% kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3, þó þannig að frá kl. 16:00 - 24:00 á aðfangadag og gamlársdag og kl. 00:00 – 08:00 á jóladag og nýársdag er 120,00% álag.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gildir gr.2.3.3.

2.3.6 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum, enda hafi náðst samkomulag við starfsmann áður en sú vinna hófst.

2.3.6. Reglubundin vinna dagvinnumanna innan dagvinnumarka, í einn mánuð eða lengur, allt að vinnuskyldu miðað við fullt starf, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst. Það sama gildir um reglubundna vinnu vaktavinnumanna, að uppfylltum sömu skilyrðum, óháð því hvenær sólarhrings sú vinna fer fram.

Því er beint til stofnana að setja sér nánari reglur varðandi yfirvinnu og hvenær sé rétt að ræða endurskoðun á starfshlutfalli enda sé yfirvinna reglubundin eða fyrirséð.

2.5.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi.

2.5.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi og 72 mínútna frí jafngildi 120% álagi.

2.5.4 Fyrir reglubundna bakvakt, sem skipulögð er allt árið, skal veita frí sem svarar 1 klst. fyrir hverjar 15 klst. á bakvakt að hámarki þó 80 klst. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Einungis er hægt að fá 80 stunda frí vegna þessa ákvæðis þótt bakvaktastundir séu fleiri en 1.200.

Ákvæði til bráðabirgða: Þeir starfsmenn sem fyrir 9. apríl 2001 höfðu lengri frí, allt að 96 vinnuskyldustundum fyrir 1440 klst. skulu halda því á meðan á samfelldri ráðningu þeirra stendur.

2.5.4 Fyrir reglubundna bakvakt, sem skipulögð er allt árið, skal veita frí sem svarar mest 80 klst. fyrir hverjar 1200 klst. á bakvakt. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Bakvaktافرí er að hámarki 80 stundir vegna ákvæðis 2.5.4 þótt bakvaktastundir séu fleiri en 1200. Leitast skal við að taka bakvaktافرí samhliða ávinnslu og svo fljótt sem unnt er.

Ákvæði til bráðabirgða: Þeir starfsmenn sem fyrir gildistöku samnings 1. apríl 1997, höfðu lengri frí, allt að 96 vinnuskyldustundum fyrir hverjar 1440 klst. skulu halda því á meðan á samfelldri ráðningu þeirra stendur.

2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum, skulu fá álag fyrir unnin störf á þeim tíma er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils.

2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum, skulu fá álag fyrir unnin störf á þeim tíma er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1

Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum teljast vaktavinnufólk. Vaktavinnufólk teljast þeir sem hafa vinnuskyldu sem skipt er niður samkvæmt fyrir fram

ákveðnu fyrirkomulagi þar sem starfsmaður vinnur á mismunandi vöktum á tilteknu tímabili sem mælt er í dögum eða vikum, þannig að vikulegir frídagar þess flytjast til, jafnvel þótt daglegur vinnutími sé alltaf hinn sami.

2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vinnuvöktum skal leggja fram drög að vaktskrá sex vikum áður en hún tekur gildi. Við gerð vaktskrár skal kappkostað að uppsöfnun vinnutíma sé takmörkuð eins og frekast er unnt. Starfsmenn fá í framhaldinu einnar viku svigrúm til að gera athugasemdir og óska eftir breytingum á fyrirliggjandi drögum að vaktskrá.

Endanleg vaktskrá skal lögð fram mánuði áður en fyrsta „vakt“ samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmann um skemmri frest.

Sé vaktskrá breytt með skemmri en 24 klst. (sólarhrings) fyrirvara skal greiða aukalega 3 klst. í yfirvinnu og innan 168 klst. (vika) skal greiða aukalega 2 klst. í yfirvinnu.

Hér er eingöngu átt við breytingu á skipulagðri vakt en ekki aukavakt.

Taki starfsmaður vakt umfram vinnuskyldu að beiðni yfirmanns, með minna en 24 klst. fyrirvara á tímabilinu kl. 17:00-24:00 á föstudögum, kl. 24:00-08:00 mánudaga til föstudaga, kl. 00:00-24:00 laugardaga, sunnudaga og á sérstökum frídögum, sbr. gr. 2.1.4.2 miðað við 8 klst. vakt, skal greiða 2 klst. í yfirvinnu og hlutfallslega fyrir lengri eða styttri vaktir.

2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum skal leggja fram drög að vaktskrá, sem sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, sex vikum áður en hún tekur gildi. Endanleg vaktskrá skal lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmann um skemmri frest.

Krefjist starfsemi stofnunar breytingar á vaktskrá skal hún gerð með samþykki starfsmanns. Ef vaktskrá er breytt með skemmri fyrirvara en 24 klst., skal viðkomandi starfsmanni greitt breytingargjald sem nemur 2% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi. Sé fyrirvarinn 24-168 klst. (ein vika) skal greiða breytingargjald sem nemur 1,3% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi. Hér er eingöngu átt við breytingu á skipulagðri vakt en ekki aukavakt.

Taki starfsmaður vakt umfram vinnuskyldu, með minna en 24 klst. fyrirvara á tímabilinu kl. 17:00-24:00 á föstudögum, kl. 24:00-08:00 mánudaga til föstudaga, kl. 00:00-24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga, sbr. gr. 2.1.4.2 miðað við 8 klst. vakt, skal greiða breytingargjald sem nemur 1,3% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi og hlutfallslega fyrir lengri eða styttri vaktir.

2.6.7 Starfsmaður sem vinnur á reglubundnum vöktum alla daga ársins, getur í stað greiðslna skv. gr. 2.3.2 fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við fullt starf í heilt ár, eða hlutfallslega ef þjónusta fer ekki fram alla sérstaka frídaga og stórhátíðardaga. Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga sbr. framanritað, skal auk þess launa með álagi skv. gr. 1.6.1, 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 stofnunar fyrir 1. desember næst á undan.

Með reglubundnum vöktum, skv. þessari grein, er átt við vaktir sem skipulagðar eru alla daga ársins að meðtöldum sérstökum frídögum og stórhátíðardögum.

- 2.6.7 Árleg vinnuskylda vaktavinnufólks sem vinnur á reglubundnum vöktum skal að jafnaði vera sú sama og hjá dagvinnufólki. Vinnuskylda vaktavinnufólks lækkar því um 7,2 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga, skv. gr. 2.1.4.2, sem falla á mánudag til föstudags að undanskildum aðfangadegi og gamlársdegi sem skal vera 3,6 klukkustundir fyrir hvorn dag miðað við fullt starf. Að jafnaði skal taka út lækkun á vinnuskilum vegna sérstakra frídaga innan tímabils vaktskrár. Óski starfsmaður eftir því að safna upp vinnuskilum vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga skal hann tilkynna sínum yfirmanni um það fyrir framlagningu vaktskrár þegar ávinnsla á sér stað. Yfirmanni er skylt að verða við óskum starfsmanns enda verði því viðkomið vegna starfsemi stofnunar. Vinna sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga skal auk þess launa með álagi skv. gr. 1.6.1.

Með reglubundnum vöktum er átt við vaktir sem skipulagðar eru alla daga að meðtöldum sérstöðum frídögum og stórhátíðardögum. Í þeim tilvikum þar sem stofnun er lokuð á sérstöðum frídegi eða stórhátíðardegi fær starfsmaður sem á vakt þann dag skv. skipulagðri vaktskrá frí sem vaktinni nemur í stað lækkunar vinnuskyldu og að teknu tilliti til lengdar vaktar.

- 2.6.9 Starfsfólk í vaktavinnu hefur ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni, ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna takmörkunar þeirra 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 óháð lengd vaktar. Mælist vinnutími þannig lengri en umsamin vinnuskylda skal það sem umfram er greiddast sem yfirvinna.
- 2.6.9 Starfsmenn í vaktavinnu hafa ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni þegar því verður við komið starfsins vegna.
- 12.2.6 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiddast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaxsmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi.
- 12.2.6 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiddast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vaktahvata, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaxsmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi. Í veikindum kennara skal greiða samkvæmt þeirri stundaskrá sem í gildi er eða síðast gildi miðað við upphaf veikinda hans.
- 12.2.7 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. 12.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaxsmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 12.2.6.

- 12.2.7 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. 12.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda og breytingargjalda skv. gr. 2.6.2 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. 12.2.6.

[Önnur málsgrein heldur sér þar sem það á við.]

Frá og með 1. maí 2021 verða eftirfarandi greinar óvirkar:

- ~~2.6.8 Þeir vaktavinnumenn sem eigi notfæra sér eða njóta heimilda skv. gr. 2.6.7 skulu eiga rétt á svofelldum uppgjörsmáta:~~

~~Greitt verði samkvæmt vaktskrá yfirvinnukaup (tímakaup) skv. gr. 1.5.1 fyrir vinnu á frídögum skv. gr. 1.5.2. og 2.3.2., þó aldrei minna en 8 klst. fyrir hvern merktan vinnudag.~~

~~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 öðrum frídegi.~~

~~Bæta skal með 8 klst. þá daga sem taldir eru upp í greinum 2.1.4.2 og 2.1.4.3 að undanskildum aðfangadegi og gamlársdegi sem bætast með 4 klst. miðað við fullt starf.~~

- ~~2.6.10 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mín. fyrir hvern fullan unninn klukkutíma nema starfsmaður taki matar- og kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mín. fyrir hvern unninn klukkutíma.~~

~~Við uppgjör á yfirvinnu skal leggja saman alla aukatíma uppgjörstímabilsins, t.d. mánaðar og reikna síðan 12 mín. á þá heilu tíma sem þá koma út.~~

Þann 1. maí 2021 taka eftirfarandi greinar gildi:

- 2.6.8 Vægi vinnuskyldustunda vaktavinnufólks

Vinnuskyldustundir vaktavinnufólks utan dagvinnumarka skv. skipulagðri vaktskrá og innan vinnutímaskyldu hafa ólíkt vægi við útreikning vinnuskila. Vinnuskyldustundir sem greiddar eru með 33,33% og 55% vaktaálagi skv. gr. 1.6.1 hafa vægið 1,05 þannig að fyrir hverjar 60 mínútur reiknast 63 mínútur. Vinnustundir sem greiddar eru með 65% og 75% vaktaálagi skv. gr. 1.6.1 hafa vægið 1,2 þannig að fyrir hverjar 60 mínútur reiknast 72 mínútur. Þrátt fyrir framangreint skulu vinnuskil starfsmanns í fullu starfi aldrei fara undir 32 vinnustundir á viku að jafnaði (að meðaltali á launatímabili) og hlutfallslega miðað við starfstíma og starfshlutfall.

- 2.6.10 Vaktahvati

Starfsfólk sem vinnur vaktavinnu og uppfyllir skilyrði greinarinnar fær greiddan vaktahvata með eftirfarandi hætti.

Vaktahvati greiðist sem hlutfall mánaðarlauna vegna fjölbreytileika og fjölda vakta á launatímabili samkvæmt skipulögðum vöktum innan vinnutímaskyldu. Lágmarksfjöldi vinnuskyldustunda á hverju launatímabili utan dagvinnumarka (á 33,33%, 55%, 65% og 75% álagi) eru 42 vinnuskyldustundir. Vaktir eru flokkaðar í fjórar tegundir; dagvaktir, kvöldvaktir (33,33% álag), næturvaktir á virkum

dögum (65% álag) og helgarvaktir (55% og 75% álag). Þá skal lágmarksfjöldi vinnuskyldustunda í hverri tegund vakta vera 15 vinnuskyldustundir. Starfsmaður þarf að standa vaktir í tveimur til fjórum tegundum vakta, 14 sinnum eða oftar til þess að njóta vaktahvata.

Hlutfall vaktahvata miðast við eftirfarandi töflu.

Fjöldi vakta	Tegundir vakta			
	1	2	3	4
19		10,0%	12,5%	12,5%
18		7,5%	10,0%	12,5%
17		7,5%	7,5%	12,5%
16		2,5%	7,5%	10,0%
15		2,5%	2,5%	7,5%
14			2,5%	7,5%

Á samningstímanum gildir eftirfarandi vegna vaktavinnu:

X Tímakaup í dagvinnu

x Tímakaup í dagvinnu er 0,632% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi.

Y Yfirvinna

y Yfirvinna er greidd með tímakaupi, sem skiptist í yfirvinnu 1 og yfirvinnu 2. Tímakaup yfirvinnu 1 er 0,9385% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi en tímakaup yfirvinnu 2 er 1,0385% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi.

Greiðsla fyrir yfirvinnu skal vera með eftirtöldum hætti:

Yfirvinna 1 Kl. 08.00 - 17.00 mánudaga – föstudaga.

Yfirvinna 2 Kl. 17.00 - 08.00 mánudaga – föstudaga.

Yfirvinna 2 Kl. 00.00 - 24.00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga.

Tímakaup yfirvinnu 2 greiðist jafnframt fyrir vinnu umfram 38,92 stundir á viku (168,63 stundir miðað við meðalmánuð).

VIÐAUKI 1: INNLEIÐING OG EFTIRFYLGNI

Innleiðing á stofnunum/vinnustöðum

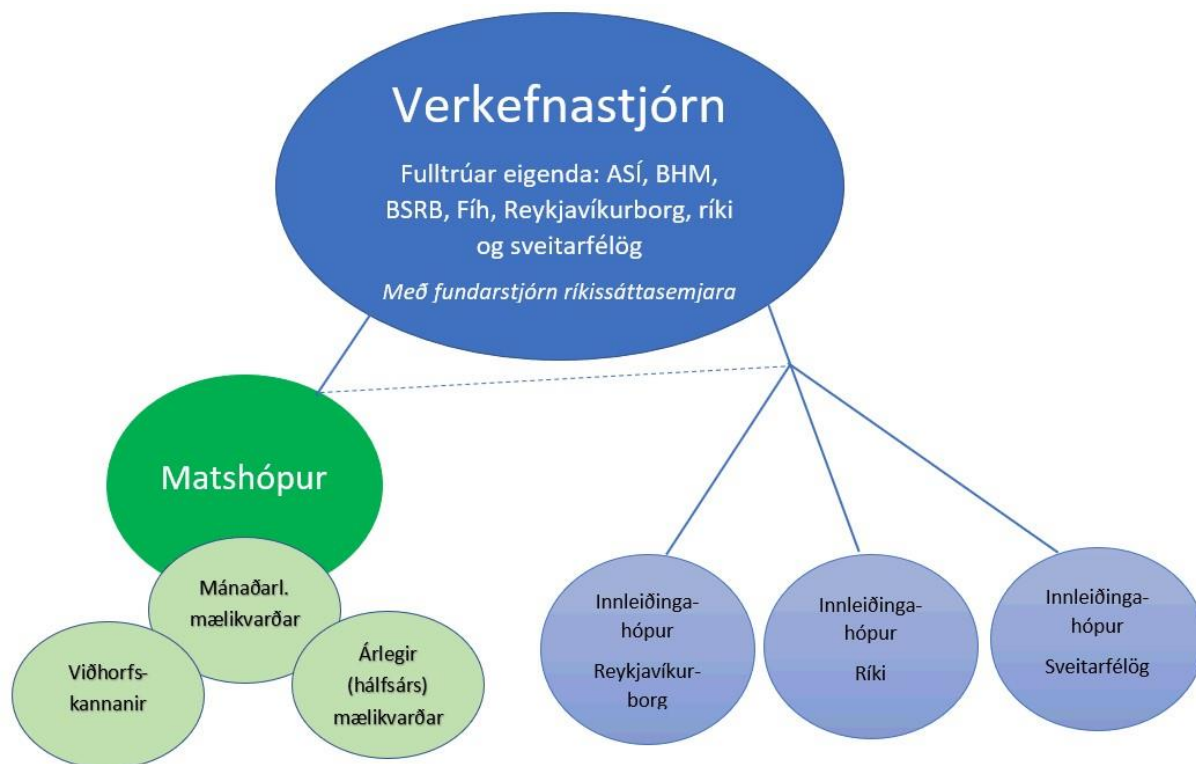
Breytingarnar taka gildi í heild sinni frá 1. maí 2021. Mikilvægt er að undirbúningur þeirra hefjist tímanlega svo það gangi eftir. Ráðuneyti/sveitarstjórn/svið hefur frumkvæði að innleiðingu breytinga og hefur samband við þær stofnanir sem breytingarnar ná til þegar niðurstaða atkvæðagreiðslu um kjarasamninga liggur fyrir. Þá hefjast umbótasamtöl stjórnenda og starfsfólks á stofnunum/vinnustöðum, markmið kerfisbreytinganna eru kynnt, fræðsla er veitt skv. leiðbeiningum innleiðingarhóps og innleiðingaráætlun er gerð á hverjum vinnustað. Undirbúningi skal lokið og tillaga um innleiðingu kerfisbreytinga skal liggja fyrir eigi síðar en 1. febrúar 2021. Þegar niðurstaða umbótasamtals liggur fyrir skal senda hana til hlutaðeigandi ráðuneytis/sveitastjórnar/sviðsstjóra til staðfestingar. Afrit skal einnig sent til fjármála- og efnahagsráðuneytis/Sambands íslenskra sveitarfélaga/skrifstofu kjaramála Reykjavíkurborgar, sem kynnir niðurstöðuna fyrir innleiðingarhópi. Innleiðingarhópar samningsaðila eru til stuðnings við innleiðingu.

Stýrihópur ber ábyrgð á innleiðingu og eftirfylgni með verkefnum í fylgiskjali 2. Hlutverk hópsins er að meta árangur verkefnisins heildstætt, hvort sett markmið náist og forsendur standist. Gefi niðurstöður ábendinga innleiðingahópa og mælinga tilefni til, bregst stýrihópur við. Stýrihópurinn skal:

- Taka til umfjöllunar mál er varða stefnumarkandi túlkanir og álitafni er snerta framkvæmd og þróun kerfisbreytingarinnar
- Gefa út tilmæli um úrbætur til að tryggja virkni kerfisins
- Skera úr ágreiningi um framkvæmd kerfisins með aðkomu hlutaðeigandi [ráðuneytis/sveitastjórnar/sviðs] eins og við á
- Ná mánaðarlegir lykilmælikvarðar viðvörunarstigi skal eftir atvikum og alvarleika:
 - Kortleggja vandann og tryggja viðeigandi fræðslu og eftirfylgni.
 - Veita tilmæli, frekari leiðbeiningar og stuðning.
 - Taka upp viðræður um virkni kerfisins.
 - Ef ekki reynist unnt að ná markmiðum og forsendum breytinganna skal taka upp viðræður um mögulegar breytingar á kerfinu undir verkstjórn ríkissáttasemjara.

Nái breyting á vinnutíma vaktavinnufólks og aðlögun vinnuskipulags ekki þeim markmiðum sem lagt er upp með í nýju launamyndunarkerfi, að teknu tilliti til eðli og starfsemi stofnunar, skal stýrihópur samningsaðila fjalla sérstaklega um lausn þess til að hópar starfsmanna njóti ekki lakari kjara eftir breytingu. Þá skal stýrihópur fjalla um og meta hvort breytinga er þörf á yfirvinnuálagi í samræmi við forsendur í fylgiskjali 2.

Stýrihópur skipa fulltrúar frá fjármála- og efnahagsráðuneyti, Sambandi íslenskra sveitarfélaga, Reykjavíkurborg, ASÍ, BHM, BSRB og Fíh. Hópurinn setur sér starfs- og vinnureglur. Stýrihópurinn hittist að jafnaði mánaðarlega á innleiðingartímabilinu. Embætti ríkissáttasemjara ber ábyrgð á því að kalla hópinn saman og sinnir fundarstjórn í samráði við samningsaðila. Undirbúningur og innleiðing breytinga á vinnutíma vaktavinnufólks fer fram í nokkrum skrefum. Um leið og atkvæðagreiðslu um kjarasamning lýkur er stýrihópur skipaður. Þá er haldinn fundur stýrihóps með helstu fulltrúum frá ráðuneytum/sveitarfélögum/sviðum sem munu bera ábyrgð á innleiðingunni hjá einstökum stofnunum. Stýrihópur skipar matshóp og innleiðingarhópa svo fljótt sem verða má eftir að niðurstöður atkvæðagreiðslna um kjarasamninga liggja fyrir.



Innleiðingahópar eru þrír talsins. Þeir eru skipaðir fulltrúum launagreiðenda (FJR/SNS/Reykjavíkurborg) og BSRB, BHM, ASÍ og Fíh. Hóparnir setja sér starfs- og vinnureglur sem stýrihópur staðfestir.

Hóparnir útbúa leiðbeiningar og stuðningsefni fyrir starfsfólk, stjórnendur og aðra haghafa. Þeirri vinnu skal lokið fyrir 1. september 2020. Hóparnir standa sameiginlega fyrir fræðslu, kynningarefni, vefsíðu, ráðgjöf og stuðningi vegna innleiðingar og eftirfylgni breytinga á vaktavinnu fyrir starfsfólk, stjórnendur og fulltrúa stéttarfélaganna.

Innleiðingahóparnir halda utan um ábendingar og úrlausnarefni um framgang breytinga og koma þeim á framfæri við stýrihóp. Innleiðingahópar geta kallað eftir greiningum frá matshóp. Innleiðingahópum ber að skila reglulegum skýrslum til stýrihóps um innleiðingu og eftirfylgni. Launagreiðendur bera ábyrgð á að kalla hópa saman, mánaðarlega hið minnsta nema annað sé ákveðið.

Matshóp skipa fulltrúar/sérfræðingar tilnefndir af stýrihóp og starfar hópurinn í umboði hans. Matshópur aflar nauðsynlegra gagna til að meta framvindu verkefnisins. Samningsaðilar skuldbinda sig til að afla nauðsynlegra gagna sem þörf er á svo matshópur geti sinnt sínu hlutverki. Hann heldur utan um, greinir og dregur saman niðurstöður mælinga á lykilmælikvörðum, úttektum og spurningakönnunum og skilar reglulegum skýrslum til stýrihóps. Mælingar eru mánaðarlegar eða reglubundnar á 3-12 mánaða fresti, sbr. viðauka II. Matshópur hefur heimild til að kalla til utanaðkomandi aðstoð.

Hóparnir verða starfræktir út samningstímann á meðan innleiðing breytinga og eftirfylgni þeirra stendur.

VIÐAUKI 2: MARKMIÐ OG MÆLIKVARÐAR

Samningsaðilar eru sammála um að ná megi fram gagnkvæmum ávinningi starfsfólks í vaktavinnu og opinberra atvinnurekenda með betri vinnutíma. Markmið breytinganna er að bæta starfsumhverfi og launamyndun vaktavinnufólks með það að leiðarljósi að:

- Styttu vinnuvikuna
- Auka öryggi starfsfólks og skjólstæðinga
- Gera vaktavinnu eftirsóknarverðari
- Bæta samþættingu vinnu og einkalífs
- Vinnutími og laun taki betur mið af vaktabyrði og verðmæti staðins tíma
- Bæta andlega, líkamlega og félagslega heilsu starfsfólks
- Bæta starfsumhverfi
- Auka stöðugleika í mönnun
- Jafna stöðu kynjanna á vinnumarkaði
- Draga úr þörf og hvata til yfirvinnu
- Auka hagkvæmni í nýtingu fjármuna
- Bæta gæði opinberrar þjónustu

Á samningstímanum verða framkvæmdar reglulegar mælingar til að leggja mat á áhrif kerfisbreytinganna á starfsfólk og starfsemi stofnana. Mælingarnar skulu vera mánaðarlegar eða reglubundnar á 3-12 mánaða fresti, ýmist gerðar með upplýsingum úr launa- eða mannauðskerfum, með spurningakönnunum eða öðrum hætti. Mælingar skulu hefjast hálfu ári fyrir gildistöku breytinganna. Ef einstakir lykilmælikvarðar víkja frá markmiðum eða ná skilgreindu viðvörðunarskilyrði skal stýrihópur taka málið til umfjöllunar og ákveða viðeigandi viðbrögð og aðgerðir í samræmi við forsendur og markmið kerfisbreytinganna sbr. viðauka I.

Mánaðarlegir mælikvarðar

Launagreiðendur skulu mánaðarlega skila lykilmælikvörðum skv. eftirfarandi töflu til matshóps.

LYKILMÆLIKVARÐAR			
Mánaðarlegir mælikvarðar sem taka mið af kerfinu í heild			
Nánari greining: Stofnanir/vinnustaðir, stéttarfélag, starfshlutfallsbil, kyn og aldursbil			
Mælikvarði	Skýringar / athugasemdir	Markmið	Viðvörðun
Heildarlaunakostnaður	Skv. niðurstöðu í heildarkostnaðarmatslíkani ríkisins m.v. núverandi stöðu	Hækki sem nemur 7,1%	+/- 0,5 prósentustig m.v. markmið
Meðalstarfshlutfall	Horfa á hreyfingu á milli mánaða, sama mánuð á milli ára og 12 mánuði aftur í tímann	Aukning um 12 prósentustig	<10 prósentustig
Vaktahvati	Áætlaður vaktahvati í kostnaðarmati (heilðarlíkan) er 4,9% af heildarlaunakostnaði	Vaktahvati 5% af heildarlaunakostnaði	Vaktahvati <3% eða >7% af heildarlaunakostnaði
Hlutfall (unninnar breytilegrar) yfirvinnu af heildarlaunakostnaði	Hlutfall (unninnar breytilegrar) yfirvinnu af heildarlaunakostnaði er 12,5%. Gert er ráð fyrir því í heildarkostnaðarmati að staðin unnin yfirvinnna myndi lækka um 5%	Lækkar um 5%	Stendur í stað/hækkar
Samsetning unninna vinnustunda Hlutfall vinnuskuldustunda af heildarfjölda vinnustunda Hlutfall yfirvinnustunda af heildarfjölda vinnustunda	Nánari greining á báðum þáttum: Meðaltalsstarfshlutfall og hlutfall unninnar breytilegrar yfirvinnu af heildarlaunakostnaði	Aukist Dregst saman	Stendur í stað/lækkar Stendur í stað/hækkar

Mælikvarðar taka mið af tölum frá einum launagreiðanda, ríkinu. Mikilvægt er að gera upphafsgreiningu á lykilmælikvörðum fyrir Reykjavíkurborg og önnur sveitarfélög fyrir upptöku nýs kerfis. Þá kann að verða nauðsynlegt að aðlaga markmið mælikvarða að þeim greiningum.

Úttektir og spurningakannanir / stofnun ársins

Spurningakannanir skal gera eigi sjaldnar en einu sinni á ári. Þær skulu ná til starfsfólks og stjórnenda stofnana/vinnustaða sem kerfisbreytingin tekur til. Kannanirnar skulu gerðar af aðilum með sérfræðipekkingu á sviði spurningakannana með samþykki og í samráði við matshóp. Í úttektum og spurningakönnunum skal leggja mat á hvort ofangreindum leiðarljósum, forsendum og markmiðum kerfisbreytinganna hafi verið mætt.

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. aðildarfélaganna sinna frá 22. desember 2004 og viðbótarsamkomulag sömu aðila frá 20. október 2005. Um skilmála trygginga þessara gilda sérstakar reglur nr. sl-1/90 og nr. sl-2/90 samþykktar af borgarráði þann 5. júní 1990.

Dánarslysabætur eru:

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

vegna slyss utan starfs	1.039.889 kr.
vegna slyss í starfi	1.039.889 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	3.185.420 kr.
vegna slyss í starfi	7.614.495 kr.

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

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

vegna slyss utan starfs	4.357.604 kr.
vegna slyss í starfi	12.426.472 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	1.039.889 kr.
vegna slyss í starfi	2.485.009 kr.

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

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

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

Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:

vegna slyss utan starfs	8.376.524 kr.
vegna slyss í starfi	22.099.768 kr.

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

Vísitölubinding

Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs í maí 2019, 468 stig.

Frádráttur bótagreiðslna

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

Farangurstrygging

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

FYLGISKJAL 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 launagreiðsla 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 heyrir 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 áðurnefnd 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 ölváður að starfi eða framkoma hans eða afhafnir í því þykja að öðru leyti ósæmilegar, óhæfilegar eða ósamrýmanlegar starfinu skal forstöðumaður stofnunar eða fyrirtækis veita honum skriflega áminningu.

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

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

Ekki er skylt að veita starfsmanni áminningu og kost á að tjá sig um ástæður uppsagnar áður en hún tekur gildi, ef tilefni uppsagnar er ekki rakið til starfsmannsins sjálfs, s.s. vegna hagræðingar í rekstri stofnunar eða fyrirtækis. Ekki er þó skylt að veita áminningu ef uppsögn 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

viðskiptavini. 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 stéttarfélaganna. 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 samvirkusemi í hvívetna. Hann skal gæta kurteisi, lipurðar og réttisýni í starfi sínu. Hann skal forðast að hafast nokkuð það að í starfi sínu eða utan þess, sem 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 gilda 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-einingar sem byggjast á síðasta ákvörðunarþætti þeirra um samanburð launa ná til 12 mánaða hverju sinni. Þær einingar skulu þó án uppsagnar annars vegar falla niður sjálfkrafa við lok þess samningstímabils sem kjarasamningur þessi miðar við eða hins vegar eftir 12 mánuði hverju sinni. Sjálfstæða ákvörðun þarf af hálfu vinnuveitanda hverju sinni til að viðhalda eða breyta TV-einingum.

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

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

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

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

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

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 lágmarkshvíldartíma starfsmanns, árlegt orlof, hlé, hámarksvinnutíma á viku auk tiltekinnna þátta í tengslum við nætur- og vaktavinnu og vinnumynstur.

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

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

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

2. gr. Skilgreiningar**2.1 Vinnutími**

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

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

2.2 Hvíldartími:

Tími sem ekki telst til vinnutíma.

2.3 Næturvinnutími:

Tímabilið frá kl. 23:00 til kl. 6:00.

2.4 Næturvinnustarfsmaður:

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

2.5 Vaktavinna

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

2.6 Vaktavinnustarfsmaður

Starfsmaður sem vinnur vaktavinnu.

3. gr. Daglegur hvíldartími

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

4. gr. Hlé

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

5. gr. Vikulegur hvíldartími

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

6. gr. Vikulegur hámarksvinnutími

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

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

7. gr. Árlegt orlof

Orlof ákvarðast af lögum um orlof og ákvæðum kjarasamninga.

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

8. gr. Lengd næturvinnutíma

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

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

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

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

9. gr. Heilbrigðismat

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 frávika frá daglegum hvíldartíma skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn.

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

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

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

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

17. gr. Gildistaka

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

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

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

VIÐAUKI 1: HAGVAXTARAUKI**HAGVAXTARAUKI Í LÍFSKJARASAMNINGI 2019-2022**

Á árunum 2020-2023 komi til framkvæmdar launaauki á grundvelli þróunar vergrar landsframleiðslu á hvern íbúa.

Útreikningur launaaukans byggir á bráðbirgðatölum Hagstofu Íslands um vísitölu vergrar landsframleiðslu á mann sem birtast í byrjun mars ár hvert fyrir næstliðið ár.

Launaaukinn bætist við mánaðarlaunataxta kjarasamninga og föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu. Neðangreind tafla sýnir fjárhæð launaaukans og forsendur hans.

Verg landsframleiðsla á hvern íbúa, hækkun milli ára	Launaauki á mánaðarlaunataxta kjarasamninga	Launaauki á föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu
1,0 til 1,50%	3.000 kr	2.250 kr
1,51 til 2,00%	5.500 kr	4.125 kr
2,01 til 2,50%	8.000 kr	6.000 kr
2,51 til 3,00%	10.500 kr	7.875 kr
> 3,0%	13.000 kr	9.750 kr

Við ákvörðun launaaukans vegna áranna 2019-2022, sem koma til framkvæmdar árin 2020-2023, skal taka tillit til uppfærðrar bráðbirgðatalna fyrir þau ár sem lögð hafa verið til grunvallar við útreikning launaaukans. Launaaukinn greiðist 1. maí.

Launa- og forsendunefnd aðila ákvarðar fjárhæð launaaukans verði tilefni til greiðslu hans.

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 fundum 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.