

KJARASAMNINGUR

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

OG

KENNARASAMBANDS ÍSLANDS
VEGNA
FÉLAGS KENNARA OG STJÓRNENDA
Í TÓNLISTARSKÓLUM

GILDISTÍMI:
1. APRÍL 2023 til 31. MAÍ 2024

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 kennara og stjórnenda í tónlistarskólum sem unnin var sameiginlega af aðilum og hefur gildistíma frá 1. janúar 2022 til 31. mars 2023.

Með síðari tíma breytingum sem eru:

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 14. desember 2023. Gildistími 1. apríl 2023 til 31. maí 2024.

Frumeintak ofangreinds samkomulags heldur gildi sínu.

EFNISYFIRLIT

1. KAUP	5
1.1 MÁNAÐARLAUN	5
1.2 RÁÐNINGARHLUTFALL	6
1.3 RÖÐUN KENNARA Í LAUNAFLOKKA	6
1.4 RÖÐUN OG KENNSLUSKYLDA SKÓLASTJÓRNENDA	9
1.5 SAMEIGINLEG ÁKVÆÐI SKÓLASTJÓRNENDA	11
1.6 TÍMAKAUP Í DAGVINNU	13
1.7 TÍMAKAUP Í YFIRVINNU	13
1.8 UM STUNDAKENNARA	14
1.9 TÓNLEIKAFERÐALÖG	14
1.10 ANNARUPPBÓT	15
2. VINNUTÍMI	16
2.1 ALMENNT, ÁRLEGUR STARFSTÍMI TÓNLISTARSKÓLA, VINNUTÍMI TÓNLISTARSKÓLAKENNARA	16
2.2 DAGVINNA	19
2.3 YFIRVINNA	19
3. MATAR- OG KAFFITÍMAR	21
3.1 MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI	21
3.2 MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU	21
3.3 VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM	21
3.4 FÆÐI OG MÖTUNEYTI	22
4. ORLOF	23
4.1 LENGÐ ORLOFS	23
4.2 ORLOFSFÉ	23
4.3 ORLOFSÁRIÐ	23
4.4 SUMARORLOFSTÍMABIL	23
4.5 ÁKVÖRÐUN ORLOFS	23
4.6 VEIKINDI Í ORLOFI	23
4.7 FRESTUN ORLOFS	23
4.8 ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR	24
5. FERÐIR OG GISTING	25
5.1 FERÐAKOSTNAÐUR SAMKVÆMT REIKNINGI	25
5.2 DAGPENINGAR INNANLANDS	25
5.3 GREIÐSLUHÁTTUR	25
5.4 AKSTUR TIL OG FRÁ VINNU	25
5.5 FARGJÖLD ERLENDIS	26
5.6 DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS	26
5.7 ÓFÆRÐ	26
6. AFLEYSINGAR	27
6.1 STAÐGENGLAR	27
6.2 LAUNAÐ STAÐGENGILSSTARF	27
6.3 AÐRIR STAÐGENGLAR	27
7. TRYGGINGAR	28
7.1 SLYSATRYGGINGAR	28
7.2 FARANGURSTRYGGING	28
7.3 PERSÓNULEGIR MUNIR	28
7.4 SLYS Á VINNUSTAÐ	28

8	LAUNALAUST LEYFI	29
8.1	LAUNALAUST LEYFI.....	29
9	RÉTTINDI OG SKYLDUR.....	30
9.1	AUGLÝSING STARFA.....	30
9.2	RÁÐNING Í STARF.....	30
9.3	FYRIRFRAMGREIDD LAUN	30
9.4	UPPSAGNARFRESTUR	30
9.5	UPPSÖGN, FRÁVIKNING OG ÁMINNING.....	30
9.6	SKYLDUR STARFSMANNS	32
9.7	FRÁFALL	32
10	LÍFEYRISSJÓÐUR	33
10.1	AÐILD AÐ LÍFEYRISSJÓÐI	33
10.2	VIÐBÓTARSPARNAÐUR	33
11	RÉTTINDI Í FÆÐINGARORLOFI OG VEIKINDUM	34
11.1	UM TILHÖGUN FÆÐINGARORLOFS.....	34
11.2	RÉTTUR STARFSMANNS VEGNA VEIKINDA OG SLYSA.....	34
11.3	TÆKNIFRJÓVGUN.....	37
11.4	SAMRÁÐSNEFND	37
11.5	GILDISTÖKUÁKVÆÐI	38
11.6	ENDURSKOÐUNARÁKVÆÐI.....	38
11.7	GILDISTAKA	38
12	SAMSTARFSNEFND	39
12.1	SAMSTARFSNEFND.....	39
13	LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD, IÐGJALDAGREIÐSLUR	40
13.1	LAUNASEÐILL.....	40
13.2	FÉLAGSGJÖLD	40
13.3	ORLOFSSJÓÐUR.....	40
13.4	STARFSMENNTUNARSJÓÐUR	40
13.5	SJÚKRASJÓÐUR KÍ.....	40
13.6	VIRK STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR.....	40
13.7	FRÆÐSLUSJÓÐUR FT (0,1% SJÓÐURINN)	40
14	GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR	41
14.1	GILDISTÍMI OG ATKVÆÐAGREIÐSLA.....	41
BÓKANIR	42
	ELDRI BÓKANIR	42
FYLGISKJÖL	45
	FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR.....	45
	FYLGISKJAL 2: STYTTING VINNUTÍMA	48
	FYLGISKJAL 3: UM AFNOT OG GREIÐSLUR FYRIR NOTKUN Á EIGIN HLJÓÐFÆRUM	50
	FYLGISKJAL 4: RÉTTINDI OG SKYLDUR STARFSMANNA REYKJAVÍKURBORGAR	51
	FYLGISKJAL 5: SÉRSTÖK TRYGGINGARÁKVÆÐI FYRIR STARFSMENN REYKJAVÍKURBORGAR	55
	FYLGISKJAL 6: SÉRSTÖK TRYGGINGARÁKVÆÐI FYRIR STARFSMENN ANNARRA SVEITARFÉLAGA EN REYKJAVÍKURBORGAR	57
	FYLGISKJAL 7: VINNUTÍMASAMNINGURINN 1997	60
	FYLGISKJAL 8: YFIRLÝSING OG VERKÆTLUN	64

INNGANGUR

Kjarasamningur aðila, ásamt bókunum og fylgiskjöllum, framlengist frá 1. apríl 2023 til 31. maí 2024 með þeim breytingum sem í samkomulagi þessu felast og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

Kjarasamningur þessi nær til félagsmanna í Félagi kennara og stjórnenda í tónlistarskólum er starfa samkvæmt kjarasamningi þessum hjá sveitarfélögum sem Samband íslenskra sveitarfélaga hefur samningsumboð fyrir.

1. KAUP

1.1 MÁNAÐARLAUN

1.1.1 Föst mánaðarlaun tónlistarskólakennara

1.1.1.1 Föst mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi skulu greidd samkvæmt launatöflu A-1 í fylgiskjali 1, gildistími: 1. desember 2023 til 31. maí 2024.

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

Með launatöflu A-1 hefur hagvaxtarauka, sem koma átti til greiðslu 1. maí 2023 skv. viðauka 1 í kjarasamningi aðila með gildistíma 1. janúar 2022 til 31. mars 2023, verið að fullu efndur. Jafnframt eru samningsaðilar sammála um að með þessari hækkun launatöflu A-1 komi ekki til frekara endurmats á hagvaxtarauka skv. kjarasamningum 2019 til 2023.

1.1.1.2 Föst laun skulu greidd eftir á, fyrsta virkan dag hvers mánaðar.

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

1.1.2 Dagvinnukaup

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

1.1.3 Sérstakar eingreiðslur á samningstíma

Þann 1. janúar 2024 skal greiða hverjum starfsmanni sem var í fullu starfi á tímabilinu frá 1. apríl 2023 til 30. nóvember 2023 sérstaka eingreiðslu að upphæð kr. 440.000 -.

Greitt skal miðað við starfshlutfall og starfstíma á framangreindu tímabili.

1.1.4 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. 1.4.

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 5% þann 1. janúar 2024.

1.2 RÁÐNINGARHLUTFALL

1.2.1 Mánaðarlaun í hlutastarfi / ráðningarhlutfall

Tónlistarskólakennari, sem ráðinn er til kennslu, sem er að lágmarki 20% af fullri kennslu, sbr. grein 2.1.6.2, taki föst mánaðarlaun.

Gildir frá 1. ágúst 2018: Vinnuveitanda er heimilt að víkja frá þessu lágmarki og ráða tónlistarskólakennara í fast starf óháð starfshlutfalli telji hann það nauðsynlegt.

1.3 RÖÐUN KENNARA Í LAUNAFLOKKA

1.3.1 Starfsheiti

Starfsheiti	Lýsing	Lfl.
Tónlistarskólakennari I	Hefur ekki lokið framhaldsprófi í tónlist.	115
Tónlistarskólakennari II	Hefur lokið framhaldsprófi í tónlist skv. aðalnámskrá tónlistarskóla, stúdentsprófi eða öðru lokaprófi úr framhaldsskóla á 3. hæfniprepi skv. aðalnámskrá framhaldsskóla með tónlist sem aðalnámsgrein (að lágmarki 90 fein.).	121
Tónlistarskólakennari III	Hefur lokið kennaraprófi, BM prófi, B.Ed. prófi með tónmenntavali eða sambærilegu 180 ECTS eininga háskólanámi í tónlist.	127

Þeir sem eiga samkvæmt skýringarákvæðum við grein 1.3.1 að raðast sem tónlistarskólakennari III og luku námi eða prufuspili fyrir 1. desember 2018 halda þeirri röðun.

Frá sama tíma skal tónlistarskólakennari hafa lokið 180 ECTS eininga grunnprófi frá háskóla til að eiga kost á því að raðast í starfsheitið tónlistarskólakennari III.

Undanskilið er ákvæði bókunar V um endurröðun í starfsheiti en þar segir:

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

Skýring við grein 1.3.1: Þeir sem lokið hafa einleikaraprófi, burtfararprófi frá viðurkenndum tónlistarskóla eða hlotið samsvarandi menntun raðast enn fremur sem tónlistarskólakennari III. Einnig þeir sem ráðnir hafa verið í Sinfóníuhljómsveit Íslands eða sambærilegar atvinnuhljómsveitir að undangengnu prufuspili.

Gildir fyrir þá félagsmenn sem eiga rétt á röðun skv. framangreindu til 1. desember 2018.

1.3.2 Viðbótarlaun vegna umfangs starfs, ábyrgðar, álags og færni

1.3.2.1

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

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

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

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

Fagreynsla, kennslureynsla, kennslu- og uppeldisfræði, tónlistarstörf, sérþekking og fjölhæfni.

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

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

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

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

1.3.2.2

Skólastjóri skal gæta jafnræðis við ákvarðanatöku um viðbótarlaun. Skólastjóri skal setja skriflega reglur um fyrirkomulag á ofangreindri grein, sem byggja á málefnalegum rökum, og kynna fyrir tveimur fulltrúum kennara, sem kjörnir eru af kennurum skólans, áður en skólastjóri tekur endanlega ákvörðun og síðan kynnt kennurum áður en til framkvæmdar kemur. Viðbótarlaun vegna ofangreindra ákvæða geta hækkað og lækkað eftir viðfangsefnum starfsmanna eða þeim áherslum sem lagðar eru í starfinu hverju sinni.

Skýring: Viðbótarlaun skv. grein 1.3.2, b) lið

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

1.3.3

Viðbótarlaun vegna framhaldsmenntunar

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

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

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

Þessi grein gefur að hámarki 10 launaflokka.

1.3.4 Viðbótarlaun vegna símenntunar

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

Einn launaflokkur við 25 ára aldur.

Einn launaflokkur við 27 ára aldur.

Einn launaflokkur við 30 ára aldur.

Einn launaflokkur við 35 ára aldur.

Einn launaflokkur við 40 ára aldur.

Einn launaflokkur við 45 ára aldur.

Forsenda launaflokkahækkunar þessarar er staðfest þátttaka í símenntunaráætlun skóla.

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

1.3.5 Staðgengilslaun

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

1.3.6 Röðun skólastjórnenda sem snúa aftur til kennslustarfa

Snúi skólastjórnandi aftur til kennslustarfa gildir eftirfarandi:

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

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

1.3.7 Viðbótarlaunaflokkar vegna kennsluferils

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

Eftir 5 ára kennsluferil bætist við 1 launaflokkur.

Eftir 10 ára kennsluferil bætist við 1 launaflokkur til viðbótar eða alls 2 launaflokkar.

Eftir 15 ára kennsluferil bætist við 1 launaflokkur til viðbótar eða alls 3 launaflokkar.

Grein 1.3.7 gefur að hámarki 3 launaflokka.

Launahækkun vegna starfsþróunar skal miðast við næstu mánaðamót eftir að tilskildum kennsluferli er náð nema skólastjóri hafi tilkynnt launagreiðanda að viðkomandi hafi ekki uppfyllt skyldur sínar í samræmi við endurmenntunaráætlun skóla. Kennari ber ábyrgð á að upplýsingar um kennsluferil berist skóla/vinnuveitanda.

Launaflokkur vegna 5 ára kennsluferils gildir frá 1. ágúst 2018.

Launaflokkar vegna 10 og 15 ára kennsluferils gilda frá 1. október 2018.

1.4 RÖÐUN OG KENNSLUSKYLDA SKÓLASTJÓRNENDA

Kjarasamningur þessi við skólastjóra og aðstoðarskólastjóra er fastlaunasamningur sem tekur til stjórnunar tónlistarskóla og annarra faglegra starfa. Skólastjórar og aðstoðarskólastjórar fá umsamin mánaðarlaun, alla mánuði ársins án mats á vinnuframlagi í hverjum mánuði fyrir sig. Þeir fá því ekki greidda tilfallandi yfirvinnu. Undantekningar frá því eru kennsla með þeim takmörkunum sem getið er um í grein 1.5.5.

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

1.4.1 Stig skóla og kennsluskylda skólastjóra

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

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

Sjá nánar bókun I frá 1. október 2006.

Eftirfarandi tafla gildir frá 1. ágúst 2018.

Stig	Kennsla
<50 stig	520
<85 stig	440
<135 stig	315
<170 stig	250
<235 stig	160
<300 stig	90
300 - stig	0

1.4.2 Launatafla og grunnröðun skólastjóra

Föst mánaðarlaun skólastjóra sem gegnir fullu starfi skulu greidd samkvæmt launatöflu skólastjórnaenda í fylgiskjali 1.

Launatafla B-1, gildistími: 1. desember 2023 til 31. maí 2024.

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

Með launatöflu B-1 hefur hagvaxtarauka, sem koma átti til greiðslu 1. maí 2023 skv. viðauka 1 í kjarasamningi aðila með 1. janúar 2022 til 31. mars 2023, verið að fullu efndur. Jafnframt eru samningsaðilar sammála um að með þessari hækkun launatöflu B-1 komi ekki til frekara endurmats á hagvaxtarauka skv. kjarasamningum 2019 til 2023.

Stig skóla	Launaflokkur
0	410
24	411
40	412
60	413
80	414
100	415
125	416
150	417
175	418
200	419
225	420
250	421
300	422
350	423

Stig skóla	Launaflokkur
400	424
500	425
600	426
700	427
850	428
1000	429
1150	430
	431
	432
	433
	434
	435
	436

Lágmarksröðun skólastjóra er launaflokkur 414.

1.4.3

Aukin stjórnun

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

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

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

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

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

1.4.4 Röðun og stjórnunarhlutfall millistjórnenda

1.4.4.1 Launatafla og grunnröðun aðstoðarskólastjóra og deildarstjóra

Föst mánaðarlaun aðstoðarskólastjóra og deildarstjóra sem gegna fullu starfi skulu greidd samkvæmt launatöflu skólastjórnenda í fylgiskjali 1.

Launatafla B-1, gildistími: 1. desember 2023 til 31. maí 2024.

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

Með launatöflu B-1 hefur hagvaxtarauka, sem koma átti til greiðslu 1. maí 2023 skv. viðauka 1 í kjarasamningi aðila með gildistíma 1. janúar 2022 til 31. mars 2023, verið að fullu efndur. Jafnframt eru samningsaðilar sammála um að með þessari hækkun launatöflu B-1 komi ekki til frekara endurmats á hagvaxtarauka skv. kjarasamningum 2019 til 2023.

Stjórnunarhlutfall	Stig skóla	Aðstoðarskólastjóri Launaflokkur	Deildarstjóri Launaflokkur
<30%	að 125	413	412
	frá 126	414	413
30 til 49%	að 225	415	414
	frá 226	416	415
50 til 74%	að 325	417	416
	frá 326	418	417
75 til 100%	að 725	419	418
	frá 726	420	419

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

1.5 SAMEIGINLEG ÁKVÆÐI SKÓLASTJÓRNENDA

1.5.1 Röðun skólastjórnenda ef nemendum fækkar

Eftirfarandi gildir frá 1. apríl 2018.

Grunnröðun skólastjóra, aðstoðarskólastjóra og deildarstjóra í launaflokka breytist ekki þótt nemendum fækki á meðan sami aðili gegnir stöðunni. Kennsluskylda skólastjóra miðast við stig skóla hverju sinni (samanber gr. 1.4.1). Kennsluskylda aðstoðarskólastjóra og deildarstjóra miðast við stjórnunarhlutfall þeirra.

1.5.2 Útibú / starfsstöð frá skóla

Eftirfarandi gildir frá 1. ágúst 2018.

Hafi skólastjóri umsjón með útibúi/starfsstöð sem staðsett er í öðru byggðarlagi/ hverfi tekur hann röðun einum launaflokki ofar en ella. Sama skal gilda um aðstoðarskólastjóra og/eða deildarstjóra sem stjórna þeim kennlustöðum sem um ræðir.

Samkvæmt þessari grein er að hámarki greiddur einn launaflokkur hvort sem útibú/starfsstöðvar eru ein eða fleiri.

Skýring: Þeir skólastjórar sem höfðu tvo launaflokka vegna útibúa samkvæmt grein 1.5.2 eins og hún hljóðaði í kjarasamningi aðila fyrir 1. ágúst 2018 skulu halda þeim launaflokkum meðan sami aðili gegnir stöðunni og útibú eru fleiri en

eitt. Ákvörðunin nær einungis til starfsheita skólastjóra tónlistarskóla en ekki aðstoðarskólastjóra eða deildarstjóra í tónlistarskólum.

1.5.3 Viðbótarlaunaflokkar vegna prófa skólastjórnenda

Eftirfarandi grein 1.4.6 tók gildi 1. ágúst 2016.

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

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

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

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

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

1.5.4 Viðbótarlaunaflokkar vegna stjórnunarreynslu skólastjórnenda

Eftirfarandi gildir frá 1. desember 2023

Skólastjórar, aðstoðarskólastjórar og deildarstjórar fá eftirfarandi viðbótarlaunaflokka vegna stjórnunarreynslu í tónlistar-, lista-, grunn-, leik-, framhalds- og/eða háskóla:

- Einn launaflokkur eftir 5 ára stjórnunarreynslu.
- Tveir launaflokkar eftir 10 ára stjórnunarreynslu.
- Tveir launaflokkar eftir 15 ára stjórnunarreynslu.
- Einn launaflokkur eftir 20 ára stjórnunarreynslu.

Kennsluferil allt að 10 árum skal meta með sama hætti og um stjórnunarreynslu væri að ræða. Grein þessi veitir að hámarki 6 viðbótarlaunaflokka.

Eingöngu er metinn kennsluferill í leik-, grunn-, framhalds- og/eða háskólum vegna kennslustarfa eftir að viðkomandi lauk háskólaprófi.

Metinn er kennsluferill við tónlistar- og listaskóla meðan viðkomandi stjórnandi starfaði sem tónlistarskólakennari III (áður tónlistarskólakennari IV).

Skilyrði er að starfsmaður hafi verið ráðinn í 50% til 100% fast starfshlutfall við kennslu.

Hækkun skal taka gildi næstu mánaðamót eftir að starfsmaður skilar staðfestum gögnum frá fyrri vinnuveitendum um starfsreynslu sína.

Til að fá starfsreynslu sína metna samkvæmt ákvæðinu sem tekur gildi 1. september 2020 skal starfsmaður hafa lagt fram fullnægjandi gögn um starfsreynslu sína fyrir 10. febrúar 2021.

Ef starfsmaður leggur fram gögn síðar en 10. dag mánaðar fær hann starfsreynslu sína metna frá og með næstu mánaðamótum.

1.5.5 Kennsla skólastjórnenda umfram kennsluskyldu

Eftirfarandi gildir frá 1. ágúst 2018.

Kennsla umfram kennsluskyldu

Ef brýn þörf er á að skólastjóri kenni umfram kennsluskyldu og sé millistjórnanda falin kennsla umfram kennsluskyldu skal greitt fyrir það með tímakaupi í yfirvinnu (1,0385%) skv. launaflokki 413.

Vinna skólastjórnenda utan dagvinnumarka, vaktaálag:

Vaktaálag til skólastjóra og millistjórnenda fyrir hverja klst. skal vera 33,33% af tímakaupi í dagvinnu í l.fl. 413 á tímabilinu 17:00–24:00 mánud.–fimmtud. Á tímabilinu frá kl. 17:00–24:00 föstud. og frá kl. 00:00–08:00 mánud.–föstud. svo og á tímabilinu 00:00–24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga, greiðist 55,00% álag. Á stórhátíðardögum, sbr. grein 2.1.4.3 greiðist 90% álag. Brot úr klukkustund greiðist hlutfallslega.

1.5.6 Skólahljómsveitir

Skólahljómsveitir, reknar sem sjálfstæðar einingar, skulu skilgreindar sem fullgildir tónlistarskólar í kjarasamningnum. Ekki verði gerður greinarmunur á skólahljómsveitum og öðrum tónlistarskólum hvað varðar samninginn í heild sinni eða einstakar greinar hans.

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

Tímakaup í dagvinnu í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarkaupi.

1.6.2 Tímakaup í dagvinnu, hverjum má greiða

Heimilt er að greiða tímakaup í eftirfarandi tilvikum:

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

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

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

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

Öll vinna, sem unnin er á stórhátíðum skv. 2.1.4.3 greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum starfsmannsins.

1.7.4 Yfirvinna fjarri föstum vinnustað

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

1.7.5 Yfirvinna önnur en kennsla

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

1.7.6 Kennsla umfram kennsluskyldu

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

1.7.7 Prófdæming

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

1.7.8 Vinna utan dagvinnumarka, vaktaálag

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

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

55,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga

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

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

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

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

1.8 UM STUNDAKENNARA**1.8.1 Stundakennarar, launaflokkar**

Stundakennari, sem ekki fellur undir ákvæði gr. 1.2.1, tekur laun samkvæmt tímataxta sem ákvarðast þannig að honum skal ákvarðaður launaflokkur skv. greinum skv. almennum ákvæðum kjarasamnings.

1.8.2 Stundakennarataxtar

Eftirfarandi gildir frá 1. ágúst 2018.

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

með 0,014337 fyrir kennslu nemenda í grunnnámi

með 0,015532 fyrir kennslu nemenda í miðnámi

með 0,017473 fyrir kennslu nemenda í framhaldsnámi.

Stundakennari skal fá 13,04% orlofsfé á stundakennarataxta skv. samningi þessum.

1.9 TÓNLEIKA FERÐALÖG

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

Vegna ferðalaga með nemendur til eða frá útlöndum að nóttu til þar sem ferðatími er á tímabilinu kl. 00.00 til 07:00 eru greiddar 4 klst. í yfirvinnu. Þegar um dagsferðir innanlands er að ræða er greidd yfirvinna samkvæmt vinnuframlagi.

Um lágmarkshvöld, sjá fylgiskjal 7 með samningi þessum.

1.10 ANNARUPPBÓT

Tónlistarskólakennari/skólastjórnandi í fullu starfi skal fá greidda annaruppbót (persónuuppbót) í lok hvernar annar, þ.e. 1. desember og 1. júní. Með fullu starfi er átt við 100% starf. Hafi starfsmaður gegnt hlutastarfi skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall og starfstíma á hvorri önn.

Annaruppbót 1. júní 2023 kr. 100.800-

Annaruppbót 1. desember 2023 kr. 100.800-

2 VINNUTÍMI

2.1 ALMENNT, ÁRLEGUR STARFSTÍMI TÓNLISTARSKÓLA, VINNUTÍMI TÓNLISTARSKÓLAKENNARA

2.1.1 40 stunda vinnuvika

Vinnuvika starfsmanns í fullu starfi skal vera 40 stundir, nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið, sbr. fylgiskjal 2. Heimilt er að semja við stéttarfélagin um tilflutning vinnuskyldu milli vikna eða árstíða.

2.1.2 Vinnutíma breytt með samningi

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

2.1.3 Samfelldur vinnutími

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

2.1.4 Frídagar

2.1.4.1 Almennir frídagar eru laugardagar og sunnudagar.

2.1.4.2 Sérstakir frídagar:

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

2.1.4.3 Stórhátíðardagar:

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

2.1.5 Árlegur starfstími tónlistarskóla

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

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

2.1.6 Vinnutími kennara í tónlistarskólum

2.1.6.1 Vikuleg vinnuskylda

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

2.1.6.2 Skipting vinnutíma

Skólastjóri ráðstafar vinnu kennara til þeirra faglegu starfa og verkefna sem starfsemi tónlistarskólans kallar á. Árlegur vinnutími tónlistarskólakennara í fullu starfi nemur 1752 klst. að meðtöldum kaffitímum og vinnuhléum sem teljast 212 klst.

Árleg vinna á skóladögum (kennslutíma) nemenda skiptist þannig frá 1. janúar 2015:

Grunnnám:

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

Miðnám:

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

Framhaldsnám:

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

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

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

Þeim tíma sem vantar upp á fulla vinnuskyldu skal varið til undirbúnings- og símenntunar að hámarki 102 klst., utan starfstíma skóla.

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

2.1.6.3 Vinnuskylda

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

2.1.6.4 Samkennsla og nemendur í hlutanámi

Vegna annarrar umsjónar en kennslu, sem vegur þyngra vegna nemenda í hlutanámi eða samkennslu skal koma til greiðsla álags með stuðlinum 1,1315.

Kennslustund í samkennslu uppreiknast með stuðlinum 1,1315.

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

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

2.1.7 Meðleikarar

Vinnuskylda meðleikara skal vera í samræmi við vinnuskyldu tónlistarskólakennara á næsta stigi fyrir ofan. Kennsla meðleikara nemenda í framhaldsnámi skal vera 13% lægri en kennsla tónlistarskólakennara á sama áfanga og skal tími vegna undirbúnings lengjast sem því nemur. Miðað er við að tónleikar meðleikara séu 7 á öllum námsáföngum og telst mismunur skv. ofangreindu yfirliti sbr. 2.1.6.2 til sérstaks undirbúnings meðleikara.

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

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

2.1.8 Hljómsveitarstjóri

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

Um starf hljómsveitarstjóra:

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

2.1.9 Viðverutími, ákvörðun um dagleg mörk

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

2.1.10 Vinnuskylda í óhefðbundnu skólastarfi

Þá daga, sem varið er til ýmissa starfa í þágu skóla er allur vinnutími kennara til ráðstöfunar í því skyni. Hér er átt við alla undirbúningsdaga kennara, starfsdaga, námskeiðsdaga á vegum vinnuveitanda, nemenda- og tónleikaferðir, æfingabúðir, hátíðir/viðburði, námsmatsdaga og daga sem nýttir eru til óhefðbundins skólastarfs s.s. þemadaga, samspilsdaga og aðra sérstaka uppbrotsdaga í starfi tónlistarskóla.

2.2 DAGVINNA**2.2.1 Dagvinnutímabil**

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

2.3 YFIRVINNA**2.3.1 Yfirvinna, skilgreining**

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

2.3.2 Yfirvinna á sérstökum frídögum, greiðslur

Öll vinna, sem unnin er á sérstökum frídögum skv. 2.1.4.2, greiðist sem yfirvinna skv. 1.7.

2.3.3 Útköll**2.3.3.1 Útköll, greiðslur**

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

2.3.3.2 Útkall um nætur og á helgidögum

Ef útkall hefst á tímabilinu kl. 00:00-08:00 á mánudegi til föstudags eða á almennum eða sérstökum frídögum skv. 2.1.4.1 og 2.1.4.2 skal greitt yfirvinnukaup fyrir a.m.k. 4 klst. nema reglulegur vinnutími hefjist innan 3 1/2 klst. frá því að útkall hófst, en í þeim tilvikum skal greiða 1/2 klst. til viðbótar unnum tíma.

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

2.3.4 Yfirvinna í hlutastarfi, viðbót við hlutastarf**2.3.4.1 Yfirvinna í hlutastörfum**

Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í 2.1.1, skal vinna umfram hana greidd skv. 2.3.4.2 og 2.3.4.3.

2.3.4.2 Yfirvinna í hlutastörfum, óregluleg

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

2.3.4.3 Hlutastarf, greiðslur fyrir reglubundna vinnu umfram mánuð.

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

2.3.5 Yfirvinna, gjalddagi

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

2.3.6 Föst yfirvinna, greiðsla

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

3 MATAR- OG KAFFITÍMAR

3.1 MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI

3.1.1 Matartími, tímasetning og lengd

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

3.1.2 Matartími lengdur, stytur eða felldur niður

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

3.1.3 Matartíma breytt, áhrif á dagvinnutímabil

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

3.1.4 Kaffitímar, lengd þeirra

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

3.1.5 Kaffitími lengdur, stytur eða felldur niður

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

3.1.6 Kaffitímar kennara, lengd og tímasetning

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

3.2 MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU

3.2.1 Matartími í yfirvinnu

Sé unnin yfirvinna, skulu matartímar vera 1 klst. kl. 19:00-20:00 að kvöldi, kl. 03:00-04:00 að nóttu og á tímabilinu kl. 11:30-13:30 á frídögum skv. 2.1.4. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.

3.2.2 Kaffitími í yfirvinnu

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

3.3 VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM

3.3.1 Matartími skertur, greidd yfirvinna

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

3.3.2 Matar- og kaffitímar sem unnir eru á yfirvinnutíma

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

3.4 FÆÐI OG MÖTUNEYTI

- 3.4.1 Starfsmenn sem eru við störf á föstum vinnustað skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilvik, þar sem borinn er fram heitur og/eða kaldur matur, aðfluttur eða eldaður á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins, en annar rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi stofnun.
- 3.4.2 Á þeim vinnustöðum, þar sem ekki eru aðgangur að matstofu, sbr. grein 3.4.1, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum viðsemjenda.
- 3.4.3 Ef keyptur er matur hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2 skulu starfsmenn greiða kr. 704 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 neysluverðs m.v. vísitölu októbermánaðar ár hvert. Grunnvísitala er (252,5 stig) í október 2021. 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. 704 fyrir hvern vinnuskyldudag, enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði:
- Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
 - Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 eða 18:00 – 20:00 að frádregnu matarhléi.
 - Matarhlé sé aðeins 1/2 klst. eða 1 kennslustund í skólum.
- 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 (252,5 stig) í október 2021.

4 ORLOF

4.1 LENGD 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 ORLOFSFÉ

- 4.2.1 Starfsmaður skal fá 13,04% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur samkvæmt samningi þessum.

4.3 ORLOFSÁRIÐ

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

4.4 SUMARORLOFSTÍMABIL

- 4.4.1 Tímabil sumarorlofs

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

- 4.4.2 Réttur til sumarorlofs

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

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

4.6 VEIKINDI Í ORLOFI

- 4.6.1 Veikindi ekki hluti orlofs

Veikist starfsmaður í orlofi, telst sá tími, sem veikindum nemur, ekki til orlofs, enda tilkynni hann veikindin svo fljótt sem auðið er og sanni með læknisvottorði, að hann geti ekki notið orlofs. Starfsmaður sem veikist erlendis verður að vera við því búinn að þurfa að sanna veikindi sín með læknisvottorði.

- 4.6.2 Veikindi utan starfstíma skóla

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

4.7 FRESTUN ORLOFS

- 4.7.1 Starfsmaður frestar orlofi

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

4.7.2 Orlofi frestað að beiðni yfirmanns

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

4.8 ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR

4.8.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

5 FERÐIR OG GISTING

5.1 FERÐAKOSTNAÐUR SAMKVÆMT REIKNINGI

5.1.1 Ferðakostnaður vegna ferða innanlands

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

5.1.2 Ferðakostnaður, áætlaður og greiddur fyrirfram

Starfsmenn skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.

5.1.3 Ferðakostnaður, uppgjör

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

5.2 DAGPENINGAR INNANLANDS

5.2.1 Gisti- og fæðiskostnaður, dagpeningar

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

5.2.2 Dagpeningar ákveðnir af nefnd

Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu fylgja ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

5.3 GREIÐSLUHÁTTUR

5.3.1 Greiðsluháttur ákveðinn fyrirfram

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

5.4 AKSTUR TIL OG FRÁ VINNU

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

Nú innir kennari vinnuskyldu sína í tilteknu starfi af hendi í tveimur skólum (starfsstöðvum) sem reknir eru af sama vinnuveitanda, og skal þá greiða kennara fyrir ferðatíma milli vinnustaða og skv. akstursdagbók vegna ferðakostnaðar.

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

Ef vinnustöðvar starfsmanns í einu starfi hjá tilteknum vinnuveitanda eru fleiri en ein greiðist ávallt kostnaður vegna aksturs milli vinnustöðva innan sama vinnudags, enda telst ferðatími til vinnutíma.

Ef vinnustöðvar starfsmanns í einu starfi hjá tilteknum vinnuveitanda eru fleiri en ein þannig að starfsmanni ber að mæta á ólíkar vinnustöðvar eftir vikudögum gildir eftirfarandi:

Sé vinnustöð og heimastöð innan sama þéttbýlissvæðis ber starfsmanni að sækja vinnu á vinnustöð á eigin vegum og í tíma sínum, sbr. 1. mgr. greinar 5.4.

Sé vinnustöð fjarri heimastöð greiðist ferðakostnaður og ferðatími frá heimastöð.

5.5 FARGJÖLD ERLENDIS

5.5.1 Fargjöld á ferðum erlendis, greiðsla

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

5.6 DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS

5.6.1 Ferðakostnaður erlendis, dagpeningar

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

5.6.2 Dagpeningar á ferðum erlendis, hvað greiða á

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

5.7 ÓFÆRÐ

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 við komið, inna af hendi starfsskyldur sínar með fjarvinnu.

6 AFLEYSINGAR

6.1 STAÐGENGLAR

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

6.2 LAUNAÐ STAÐGENGILSSTARF

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

6.3 AÐRIR STAÐGENGLAR

Starfsmaður, sem ekki er í stöðu staðgengils yfirmanns, en er falið að gegna störfum yfirmanns í forföllum hans eða störfum annars hærra launaðs starfsmanns, skal taka laun eftir launaflokki hins forfallaða starfsmanns þann tíma, er hann gegnir starfi hans.

7 TRYGGINGAR

7.1 SLYSATRYGGINGAR

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

7.2 FARANGURSTRYGGING

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

7.3 PERSÓNULEGIR MUNIR

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

7.4 SLYS Á VINNUSTAÐ

Bæta skal starfsmanni þau útgjöld, sem starfsmaður kann að verða fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 10. gr. laga nr. 45/2015 um slysatryggingar almannatrygginga.

8 LAUNALAUST LEYFI

8.1 LAUNALAUST LEYFI

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

9 RÉTTINDI OG SKYLDUR

Um réttindi og skyldur starfsmanna Reykjavíkurborgar gilda ákvæði í fylgiskjali 4.

9.1 AUGLÝSING STARFA

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

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

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

9.2 RÁÐNING Í STARF

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

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

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

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

9.3 FYRIRFRAMGREIDD LAUN

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

9.4 UPPSAGNARFRESTUR

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

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

9.5 UPPSÖGN, FRÁVIKNING OG ÁMINNING

9.5.1 Uppsögn úr starfi og frávikning

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

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

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

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

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

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

9.5.2 Áminningar

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

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

Áminning skal vera skrifleg. Í áminningu skal tilgreina tilefni hennar og þá afleiðingu að bæti starfsmaður ekki ráð sitt verði honum sagt upp. Ber að veita starfsmanni tíma og tækifæri til þess að bæta ráð sitt áður en gripið er til uppsagnar. Ekki er skylt að veita starfsmanni áminningu og kost á að tjá sig um ástæður uppsagnar áður en hún tekur gildi, ef tilefni uppsagnar er ekki rakið til starfsmannsins sjálfs, s.s. vegna hagræðingar, breyttra rekstrarforsenda eða skipulagsbreytinga á rekstri stofnunar eða fyrirtækis. Ekki er þó skylt að veita áminningu ef uppsögn má rekja til ástæðna sem raktar eru í 3.-5. mgr. gr. 9.5.1.

9.5.3 Sérákvæði um 70 ára starfsmenn sveitarfélaga

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

9.6 SKYLDUR STARFSMANNS

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

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

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

9.7 FRÁFALL

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

10 LÍFEYRISSJÓÐUR

10.1 AÐILD AÐ LÍFEYRISSJÓÐI

10.1.1 Aðild að Brú lífeyrissjóði sveitarfélaga

Starfsmenn sem heyra undir samning þennan skulu eiga aðild að Brú lífeyrissjóði sveitarfélaga eftir því sem lög og samþykktir sjóðsins segja til um. Við upphaf ráðningar eiga starfsmenn val um það hvort iðgjald þeirra fari til A eða V-deildar sjóðsins.

Iðgjald starfsmanns sem aðild á að A-deild Brúar lífeyrissjóðs 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 V-deild Brúar lífeyrissjóðs skal vera 4% af heildarlaunum starfsmanns og mótframlag vinnuveitanda skal vera 11,5%.

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

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

10.1.2 Aðild að öðrum lífeyrissjóðum

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

Launagreiðandi skal greiða 11,5% af heildarlaunum starfsmanns í mótframlag til almennra lífeyrissjóða og starfsmaður greiðir 4% iðgjald af heildarlaunum.

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

10.2 VIÐBÓTARSPARNAÐUR

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

11 RÉTTINDI Í FÆÐINGARORLOFI OG VEIKINDUM

11.1 UM TILHÖGUN FÆÐINGARORLOFS

11.1.1 Gildissvið

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

11.1.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

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

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

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

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

11.1.3 Mæðraskoðun

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

11.2 RÉTTUR STARFSMANNNS VEGNA VEIKINDA OG SLYSA

11.2.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

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

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

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

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

11.2.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 11.2.1.1 til 11.2.1.5 Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.

11.2.1.6 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.

11.2.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

11.2.2.1 Starfsmaður sem ráðinn er til starfa á mánaðarlaunum skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi í a.m.k. 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 11.2.2.6 - 11.2.2.7 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

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

Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 11.2.2.6 - 11.2.2.7.

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

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

11.2.2.2 Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu, sbr. þó gr. 11.2.2.3, eða er ráðinn skemur en 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 11.2.2.6 - 11.2.2.7 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

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

Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til dagvinnulauna í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 11.2.2.6 - 11.2.2.7.

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

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

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

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

- 11.2.2.5 Við mat á ávinnslurétti starfsmanns skv. gr. 11.2.2.1 skal auk þjónustualdurs hjá viðkomandi launagreiðanda einnig telja þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta til af almannafé, enda er átt við starfstíma á kjörum skv. lögum nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna.
- Á fyrstu 3 mánuðum samfelldrar ráðningar skal þó fyrri þjónustualdur samkvæmt þessari grein ekki metinn nema að viðkomandi starfsmaður hafi samfelldan þjónustualdur hjá framangreindum launagreiðendum í 12 mánuði eða meira.
- 11.2.2.6 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaksmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi. Í veikindum kennara skal greiða samkvæmt þeirri stundaskrá sem í gildi er eða síðast gilti miðað við upphaf veikinda hans.
- 11.2.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 11.2.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaksmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 11.2.2.6.
- Starfsmaður skóla og annarra stofnana þar sem venjuleg starfsemi liggur niðri hluta ársins, skal í stað reglu þessarar aðeins fá greidda aðra yfirvinnu en greinir í gr. 11.2.2.6 þá mánuði sem venjuleg starfsemi fer fram og skal yfirvinnustundafjöldinn ákveðinn með því að finna mánaðarlegt meðaltal þeirra tilfallandi yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 9 heilu starfsmánuði stofnunarinnar eða samsvarandi tímallengd ef starfsmánuðir eru færri eða fleiri.
- 11.2.2.8 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 11.2.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.
- 11.2.2.9 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 11.2.2.7 frá upphafi fjarvistanna.
- 11.2.2.10 Ef starfsmaður að læknisráði og með leyfi forstöðumanns vinnur skert starf vegna slyss eða veikinda, skal miða greiðslu veikindalauna fyrir dagvinnu við það starfshlutfall sem vantar á að hann sinni fullu starfi.
- 11.2.3 Starfshæfnisvottorð**
- 11.2.3.1 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.
- 11.2.4 Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa**
- 11.2.4.1 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slysa svo mánuðum skiptir á hverju ári um fimm ára tímabil og ekki er skýlaust vottað samkvæmt ákvæðum gr. 11.2.3.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 11.2.4.2 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. 11.2.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.

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

11.2.5 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns

11.2.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 11.2.4.1-11.2.4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 11.2.2.6 í 3 mánuði.

11.2.5.2 Sama gildir um greiðslu vegna látins starfsmanns ef hinn látni var í hjúskap, staðfestri samvist, skráðri sambúð eða sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar í merkingu 49. gr. almannatryggingalaga nr. 100/2007.

11.2.5.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 11.2.4.1-11.2.4.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 11.2.5.1 -11.2.5.2 koma til álitu. Þetta á þó ekki við ef launagreiðslum hefur áður lokið, t.d. vegna þess að réttur til launa í veikindum skv. gr. 11.2.2.1-11.2.2.10 var tæmdur.

11.2.6 Skráning veikindadaga

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

11.2.7 Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi

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

11.2.8 Veikindi barna yngri en 13 ára

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

11.3 TÆKNIFRJÓVGUN

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

11.4 SAMRÁÐSNEFND

11.4.1 Samráðsnefnd

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

11.4.2 Ákvæði til bráðabirgða

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

11.5 GILDISTÖKUÁKVÆÐI**11.5.1 Brottfall fyrri reglna**

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

11.6 ENDURSKOÐUNARÁKVÆÐI**11.6.1 Endurskoðunarákvæði**

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

11.7 GILDISTAKA**11.7.1 Gildistaka**

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

12 SAMSTARFSNEFND

12.1 SAMSTARFSNEFND

12.1.1 Hlutverk samstarfsnefndar

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

Starf samstarfsnefndar liggur að jafnaði niðri meðan kjaraviðræður standa yfir.

12.1.2 Skipan samstarfsnefndar

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

12.1.3 Framlagning erinda og málsmeðferð

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

12.1.4 Ákvarðanir og úrskurðir samstarfsnefndar

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.

Fundargerðir samstarfsnefndar eru birtar á heimasíðum samningsaðila.

13 LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD, IÐGJALDAGREIÐSLUR

13.1 LAUNASEÐILL

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

13.2 FÉLAGSGJÖLD

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

13.3 ORLOFSSJÓÐUR

Af heildarlaunum og stundakennaralaunum ber að greiða 0,25% í orlofssjóð Kennarasambands Íslands.

13.4 STARFSMENNTUNARSJÓÐUR

Frá og með 1. nóvember 2014 skal greiða 1,72% af föstum dagvinnulaunum og stundakennaralaunum tónlistarskólakennara í nýjan starfsmenntunarsjóð Félags kennara og stjórnenda í tónlistarskólum (FT) í stað greiðslu í eldri sjóð.

13.5 SJÚKRASJÓÐUR KÍ

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

13.6 VIRK STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR

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

13.7 FRÆDSLUSJÓÐUR FT (0,1% SJÓÐURINN)

Launagreiðandi greiðir 0,1% af heildarlaunum félagsmanna Félags kennara og stjórnenda í tónlistarskólum í fræðslu- og starfsþróunarsjóð félagsins.

Það fjármagn, sem greitt hefur verið skv. bókun 1 frá 1. nóvember 2014 inn á bankareikning skal verða stofnfé í fræðslu- og starfsþróunarsjóði FT. Gjald þetta skal greitt mánaðarlega eftir á skv. útreikningi launagreiðanda.

14 GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR

14.1 GILDISTÍMI OG ATKVÆÐAGREIÐSLA

Samningur þessi um breytingar og framlengingu kjarasamnings aðila, gildir frá 1. apríl 2023 til 31. maí 2024 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan, ásamt bókunum og fylgiskjölum, upp til afgreiðslu þegar í stað. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 13:00 þann 19. desember 2023 skoðast samningurinn samþykktur.

Reykjavík, 14. desember 2023

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

F.h. Félags kennara og stjórnenda í
tónlistarskólum með fyrirvara um samþykki
félagsmanna.

BÓKANIR

ELDRI BÓKANIR

Aðilar eru sammála um að eftirfarandi bókanir haldi gildi sínu á samningstímanum:

BÓKUN 1 [2022]

Verkefni starfshóps samningsaðila á gildistíma kjarasamningsins

Aðilar eru sammála um að skipaður verði starfshópur sem hefur það hlutverk að skoða og meta mögulegar leiðir og útfærslur á þeirri sameiginlegu vegferð aðila að launamyndun félagsmanna FT vegna menntunar, starfsþróunar og starfsreynslu verði í meginatriðum sambærileg við launamyndun hjá öðrum félagsmönnum KÍ sem starfa hjá sveitarfélögunum. Samhliða verði skoðaðir möguleikar á upptöku og yfirfærslu í nýja launatöflu KÍ félaga.

Sem hluti af undirbúningsvinnu skal starfshópurinn uppfæra greinargerð starfshóps SNS og FT frá 14. mars 2018. Starfshópurinn skal jafnframt taka fleiri efnisþætti til skoðunar sbr. minnisblað frá 7. janúar 2022 og gera tillögu um æskilegt fyrirkomulag. Hvor aðili skipar þrjá fulltrúa í starfshópinn. Miðað er við að starfshópurinn hefji vinnu skv. framangreindu í febrúar 2022 og skili niðurstöðum sínum til samningsaðila fyrir lok nóvember 2022.

Í vinnu starfshópsins verði m.a. byggt á eftirfarandi:

- Niðurstöðum greinargerðar starfshóps SNS og FT frá 14. mars 2018.
- Bókun aðila (liður 2a) frá 72. samstarfsnefndarfundi 19. september 2018.
- Bókun 5 um menntun og starfsreynslu frá 2020.
- Minnisblaði frá 7. janúar 2022.

Starfshópurinn mun einnig fara yfir efnisatriði um ábyrgð og verkefni skólastjóra sem fram koma í inngangi með kjarasamningi aðila frá 2011 og samþætta ákvæðum kjarasamningsins.

BÓKUN 1 [2020]

Mismunandi meðferð vegna aldurs

Aðilar eru sammála um að ákvæði kjarasamningsins 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 samfelld hjá sömu stofnun.

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

Með kjarasamningsbundnum 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, svefns 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. Evrópudómstóllinn 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

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 veikindakafans 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 nákominna. 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 4 [2020]

Röðun í starfsheiti vegna burtfararprófs

Forsenda þess að tilgreind menntun teljist samsvara burtfararprófi skv. skýringarákvæði við grein 1.3.1 frá viðurkenndum tónlistarskóla er að sú menntun inniberi að minnsta kosti eins árs nám umfram framhaldspróf sem staðfest er með vitnisburðarblaði.

Samstarfsnefnd getur að fenginni ósk tónlistarskólakennara ákveðið að raða kennara í starfsheitið tónlistarskólakennari III á grundvelli skýringarákvæða við grein 1.3.1 enda hafi því námi sem óskin grundvallast á verið lokið fyrir 1. desember 2018.

Leiki vafi um slíkar forsendur getur hvor aðili óskað eftir álit/mati fagaðila sem samningsaðilar eru ásáttir um.

Með fagaðila er átt við: Menntamálaráðuneyti, Menntamálastofnun, Tónlistardeild Listaháskóla Íslands og Prófanefnd tónlistarskóla.

BÓKUN 5 [2020]

Menntun og starfsreynsla

Aðilar er sammála um að móta sameiginlega stefnu um hvernig launamyndun vegna menntunar og starfsreynslu tónlistarskólakennara og stjórnenda í tónlistarskólum verði best fyrir komið. Í þeirri vinnu verði áfram tryggt að jafnræði ríki í launasetningu sömu starfa óháð kynferði, búsetu eða stéttarfélagsaðild.

Horft verði til þess fyrirkomulags sem kennarar og stjórnendur annarra skólagerða búa við á grunni laga nr. 95/2019 og þeirra markmiða að þeir sem leggja stund á kennslu- og uppeldisstörf hafi menntun í samræmi við störf þeirra og ábyrgð.

Mat á menntun verði með samræmdum hætti og byggi á viðurkenndum viðmiðum í menntakerfinu. Starfsreynsla taki við af lífaldri í launamyndun kennara og samningsaðilar setji samhliða viðmið um hvernig kennsluferill skal metinn.

Stefnt er að því að hefja vinnu samkvæmt framangreindu í mars 2021 og að niðurstaða liggi fyrir eigi síðar en 1. desember 2021.

BÓKUN I [2006] Um kennslu skólastjóra

Við gildistöku þessa samnings skal það tryggt að enginn skólastjóri sem er starfandi við gildistöku samnings þessa lækki við gildistöku í launum vegna breytingar á talningu nemenda skv. 1.4.1. Skólastjórar sem þetta á við um skulu fá röðun í launaflokk sem tryggir þeim a.m.k. 2 launaflokka hækkun við gildistöku samnings þessa. Ef kennsla skólastjóra skv. 141 verður við innleiðingu á kjarasamningi þessum meiri en skv. áðurgildandi kjarasamningi skal eldri regla gilda um kennslu hlutaðeigandi skólastjóra, sjá meðfylgjandi:

Eldri grein 1.4.1 orðaðist svo:

„Kennsla skólastjóra ákvarðast af stigum skóla sem reiknast sem summa af fjölda nemenda og helmingi af vikulegum heildarkennslustundafjölda skólans.“

Stig	Kennsla
<60 stig	520
<100 stig	455
<200 stig	325
<350 stig	163
350- stig	0

Úr fundargerð samstarfsnefndar 6. nóv. 2002: Ef tónlistarskólakennari kennir tónmennt í grunnskóla skv. námsskrá grunnskólans og á ábyrgð skólastjóra grunnskólans teljast þeir nemendur ekki til stiga í tónlistarskóla. Kenni tónlistarskólakennari nemendum í grunnskóla skv. námsskrá tónlistarskólans og á ábyrgð hans skulu þeir reiknast til stiga tónlistarskólans. Sama á við um leikskóla og grunnskóla. .

BÓKUN V [2006] Endurröðun í starfsheiti

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

Starfsheiti tónlistarskólakennari IV var breytt í tónlistarskólakennari III í kjarasamningi aðila með gildistíma 1. nóvember 2014 til 31. október 2015.

FYLGISKJÖL

FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR

Mánaðarlaun tónlistarskólakennara sem gegna fullu starfi, skulu greidd samkvæmt eftirfarandi launatöflu:

Launatafla A-1, gildistími: 1. desember 2023 til 31. maí 2024.

FÉLAG KENNARA OG STJÓRNENDA Í TÓNLISTARSKÓLUM		
Tónlistarskólakennarar		
LAUNATAFLA: A - 1		
1. desember 2023 til 31. maí 2024		
Starfsheiti	Launaflokkur	Laun
	101	434.108
	102	438.406
	103	442.764
	104	447.186
	105	451.675
	106	456.236
	107	460.861
	108	465.555
	109	470.318
	110	475.160
	111	480.067
	112	485.049
	113	490.109
	114	495.241
Tónlistarskólakennari I	115	500.452
	116	505.742
	117	511.109
	118	516.557
	119	522.092
	120	527.703
Tónlistarskólakennari II	121	533.402
	122	539.186
	123	545.056
	124	551.011
	125	557.059
	126	563.199
Tónlistarskólakennari III	127	569.429
	128	575.757
	129	582.175

FÉLAG KENNARA OG		
STJÓRNENDA Í TÓNLISTARSKÓLUM		
Tónlistarskólakennarar		
LAUNATAFLA: A - 1		
1. desember 2023 til 31. maí 2024		
Starfsheiti	Launaflokkur	Laun
	130	588.684
	131	595.302
	132	602.013
	133	608.823
	134	615.739
	135	622.757
	136	629.880
	137	637.112
	138	644.454
	139	651.899
	140	659.464
	141	667.137
	142	674.925
	143	682.831
	144	690.854
	145	698.654
	146	706.917
	147	714.834
	148	723.342
	149	731.376
	150	740.134
	151	748.296
	152	757.313
	153	765.593
	154	773.874
	155	783.277
	156	791.691
	157	800.139
	158	809.545
	159	819.062

Mánaðarlaun skólastjórnenda sem gegna fullu starfi, skulu greidd samkvæmt eftirfarandi launatöflu:

Launatafla B-1, gildistími: 1. desember 2023 til 31. maí 2024.

FÉLAG KENNARA OG STJÓRNENDA Í TÓNLISTARSKÓLUM		
Skólastjórnendur		
LAUNATAFLA: B - 1		
1. desember 2023 til 31. maí 2024		
Stig skólastjóra	Launaflokkur	Krónur
0	410	636.461
24	411	651.094
40	412	666.169
60	413	681.697
80	414	697.689
100	415	714.164
125	416	731.129
150	417	748.603
175	418	766.605
200	419	785.144
225	420	804.240
250	421	823.910
300	422	844.170
350	423	865.035
400	424	886.529
500	425	908.667
600	426	931.470
700	427	954.952
850	428	979.143
1000	429	1.004.062
1150	430	1.029.725
	431	1.054.896
	432	1.080.796
	433	1.107.447
	434	1.134.865
	435	1.163.076
	436	1.192.104
	437	1.221.871
	438	1.252.381
	439	1.283.653

FYLGISKJAL 2: STYTTING VINNUTÍMA

Samkomulag skv. fylgiskjali 2 framlengist og gildir einnig fyrir skólaárið 2023-2024.

Samkomulag um útfærslu vinnutíma sem gildir fyrir skólaárið 2022 til 2023 eða 1. ágúst 2022 til 31. júlí 2023.

Samningsaðilar eru sammála um að ná megi fram gagnkvæmum ávinningi kennara og stjórnenda í tónlistarskólum og Sambands íslenskra sveitarfélaga um betri vinnutíma. Markmið breytinganna er að stuðla að umbótum í skólastarfi, bæta vinnustaðamenningu og auka samræmingu vinnu og einkalífs án þess að draga úr skilvirkni og gæðum í starfsemi tónlistarskóla, tryggja betur gagnkvæman sveigjanleika og stuðla þannig að bættum lífskjörum.

Heimilt er með sérstöku samkomulagi meirihluta kennara og stjórnenda hvers skóla/vinnustaðar að stytta vinnutíma með því að aðlaga vinnutíma að þörfum tónlistarskóla og kennara og stjórnenda. Við gerð samkomulagsins skal taka mið af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur vinnustað sérstöðu. Samningsaðilar eru sammála um að vinnutími kennara og stjórnenda styttist frá og með 1. ágúst 2022 til og með 31. júlí 2023 sem nemur 13 mínútum á dag miðað við 40 stunda vinnuviku að jafnaði yfir árið.

Sérstakur innleiðingarhópur samningsaðila, skipaður þremur fulltrúum frá FT og tveimur fulltrúum Sambands íslenskra sveitarfélaga, verður starfræktur til 31. júlí 2023. Innleiðingarhópurinn hefur það hlutverk að útbúa leiðbeiningar og stuðningsefni sem verði tilbúið til kynningar 7. febrúar 2022. Einnig mun innleiðingarhópurinn aðstoða kennara og skólastjóra við að ná fram gagnkvæmum ávinningi með breyttu skipulagi vinnutíma. Hópurinn fylgist jafnframt með innleiðingunni og því að útfærsla á breyttu skipulagi vinnutíma nái settum markmiðum.

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

Framkvæmd styttingar vinnutíma gæti miðast við eftirfarandi leiðir:

- a. Safnað upp innan ársins
- b. Mánaðarleg stytting
- c. Hver vika styttist
- d. Hver dagur styttist um 13 mínútur
- e. Vinnutímastytting með öðrum hætti

Mikilvægt er að framkvæmd styttingar sé á forsendum hvers tónlistarskóla/vinnustaðar eða sveitarfélags.

Þegar niðurstaða samtals um skipulag vinnutíma liggur fyrir skal vinnutímasamkomulag annars vegar borið undir atkvæði þeirra sem starfa hjá viðkomandi tónlistarskóla/vinnustað og hins vegar skal það fá staðfestingu sveitarstjórnar/Skóla- og frístundasviðs Reykjavíkurborgar. Senda skal afrit samkomulags til innleiðingarhóps.

Tilkynningu um árangurslaust samtal vegna útfærslu 13 mínútna styttingar vinnutíma skal senda til sveitarstjórnar og innleiðingarhóps. Sveitarstjórn veitir kennurum og stjórnendum tónlistarskóla/vinnustaðar aðstoð við að ná fram gagnkvæmum ávinningi með breyttu skipulagi og útfærslu vinnutíma. Náist ekki niðurstaða í samtalið eftir aðstoð sveitarstjórnar skal leita aðstoðar innleiðingarhóps.

Þegar endanlegt samkomulag liggur fyrir í sveitarfélagi sendir það heildaryfirlit vinnutímasamkomulaga skóla/vinnustaða til innleiðingarhóps. Gert er ráð fyrir að niðurstaða samtals liggi fyrir 2. maí 2022 og að nýtt fyrirkomulag vinnutíma taki gildi eigi síðar en 1. ágúst 2022.

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

Fyrir 31. júlí 2023 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/tónlistarskóla og að fyrrgreindum markmiðum hafi verið náð.

FYLGISKJAL 3: UM AFNOT OG GREIÐSLUR FYRIR NOTKUN Á EIGIN HLJÓÐFÆRUM

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

Frá og með 1. ágúst 2018 greiðist sama afgjald og í flokki 1 vegna hljóðfæra sem í kjarasamningi aðila, fylgiskjali 3 (áður 4) falla undir flokk 2.

Neysluverðsvísitala 1. janúar 2021 = 490 stig		
	Afgjald 1. júní 2021	Hálft gjald til greiðslu 1. júní 2021
Flokkur 1: trompet sett, básúnusett, blokkflautusett, horn, euphonium, túba	67.900	33.950
Flokkur 2: tölva (frá 1.ág.2011), þverflauta, piccolo, rafbassi, rafgítar, gítar (klassískur), rafmagnspíanó	67.900	33.950
Flokkur 3: fiðla, lágfiðla, klarinett Bb, klarinett Eb, saxófónn (alto), saxófónn (sópran), saxófónn (tenór), enskt horn, óbó, fagott, selló, bassi	134.978	67.489
Flokkur 4: harmonika (frá 1.ág.2011), harpa, píanó, flygill, slagverk	148.371	74.185

Hlutfall gjalds vegna kennslu: 60%

Hlutfall gjalds vegna undirbúnings og æfinga: 40%

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

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

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

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

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

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

FYLGISKJAL 4: RÉTTINDI OG SKYLDUR STARFSMANNA REYKJAVÍKURBORGAR**1 Auglýsing starfa**

1.1 Það er skylda stofnana og fyrirtækja Reykjavíkurborgar að auglýsa öll laus störf laus til umsóknar á opinberum vettvangi. Skal það gert með 14 daga fyrirvara að jafnaði. Þó er ekki skylt að auglýsa afleysingastörf vegna fæðingarorlofs eða veikinda eða störf þar sem ráðning skal standa 12 mánuði eða skemur, tímavinnustörf, störf nema eða störf 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.

1.2 Í starfsauglýsingu skal að lágmarki tilgreina:

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

2 Ráðning starfsmanna

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

2.2 Heimilt er að ráða starfsmann til starfa tímabundið og er unnt að taka fram í ráðningarsamningi að segja megi slíkum samningi upp af hálfu annars hvors aðilans áður en ráðning fellur sjálfkrafa úr gildi við lok samningstíma. Tímabundin ráðning skal þó aldrei vara samfelld lengur en í 2 ár. Ef stofnun eða fyrirtæki vill ráða starfsmann lengur skal það gert með ótímabundnum ráðningarsamningi.

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

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

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

3 Ráðningarsamningar

- 3.1 Skriflegur ráðningarsamningur skal gerður við starfsmann við upphaf ráðningar. Í ráðningarsamningi skulu koma fram þær upplýsingar sem skylt er að veita, sbr. "Samkomulag um skyldu vinnuveitanda til að ganga frá skriflegum ráðningarsamningum eða skriflegri staðfestingu ráðningar við starfsmenn" milli aðila. Sjá fylgiskjal VIII.

Reykjavíkurborg áskilur sér rétt til að beita heimild til að staðfesta ráðningu starfsmanns með ráðningarbréfi við hópráðningar, t.d. vegna sumarvinnu skólafólks.

4 Fyrirframgreidd laun

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

5 Vinnutími

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

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

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

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

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

6 Breytingar á störfum

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

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

7 Önnur störf starfsmanna

- 7.1 Áður en starfsmaður hyggst samhliða starfi sínu stofna til atvinnurekstrar, ganga í stjórn atvinnufyrirtækis eða taka við starfi í þjónustu annars aðila gegn varanlegu kaupi, ber honum að skýra forstöðumanni þeirrar stofnunar eða fyrirtækis, sem hann vinnur hjá, frá því áður en til þess getur komið. Innan tveggja vikna skal starfsmanni skýrt frá því, ef áður nefnd starfsemi telst ósamrýmanleg stöðu hans og honum bannað að hafa hana með höndum. Bera má slíka ákvörðun undir borgarstjóra.

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

8 Áminning

- 8.1 Ef starfsmaður hefur sýnt í starfi sínu óstundvísi eða aðra vanrækslu, óhlýðni við löglegt boð eða bann yfirmanns síns, vankunnáttu eða óvandvirkni í starfi, hefur ekki náð fullnægjandi árangri í starfi, hefur verið ölvæður 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.
- 8.2 Yfirmaður skal gefa starfsmanni kost á að tjá sig um meintar ávirðingar áður en ákvörðun um áminningu er tekin. Starfsmaður á rétt á því að tjá sig um tilefni áminningar í viðurvist trúnaðarmanns. Yfirmaður skal kynna honum þann rétt.
- 8.3 Áminning skal vera skrifleg. Í áminningu skal tilgreina tilefni hennar og þá afleiðingu að bæti starfsmaður ekki ráð sitt verði honum sagt upp. Ber að veita starfsmanni tíma og tækifæri til þess að bæta ráð sitt áður en gripið er til uppsagnar.
- 8.4 Ekki er skylt að veita starfsmanni áminningu og kost á að tjá sig um ástæður uppsagnar áður en hún tekur gildi, ef tilefni uppsagnar er ekki rakið til starfsmannsins sjálfs, s.s. vegna hagræðingar í rekstri stofnunar eða fyrirtækis. Ekki er þó skylt að veita áminningu ef uppsögn má rekja til ástæðna sem raktar eru í gr. 9.9.5 - 9.9.7.

9 Uppsögn

- 9.1 Uppsögn skal vera skrifleg og miðast við mánaðarmót. Óski starfsmaður þess skal veita honum skriflegan rökstuðning fyrir ákvörðun um uppsögn. Óheimilt er að segja starfsmanni upp án málefnalegra ástæðna. Heimilt er að skjóta þeirri ákvörðun til æðra stjórnarsýsluvalds og er borgarstjóri æðsta stjórnarsýsluvald.
- 9.2 Þegar starfsmaður er ráðinn ótímabundið skal uppsagnarfrestur vera þrjú mánuðir að loknum reynslutíma, nema um lengri uppsagnarfrest sé sérstaklega samið. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur á reynslutíma skal vera einn mánuður. Sömu reglur um uppsagnarfresti gilda um tímabundnar ráðningar.
- 9.3 Sé starfsmanni sagt upp eftir a.m.k. 10 ára samfellt starf hjá stofnun eða fyrirtæki Reykjavíkurborgar, er uppsagnarfrestur 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara.
- 9.4 Uppsagnarfrestur tímavinnnumanna.
- 9.4.1 Gagnkvæmur uppsagnarfrestur tímavinnnumanna á fyrstu 3 mánuðum starfstímans skal vera ein vika miðað við vikuskipti. Vikuskipti miðast við föstudag. Eftir þriggja mánaða samfellt starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera einn mánuður.
- 9.5 Starfsmanni skal víkja úr starfi fyrirvaralaust ef hann hefur verið sviptur með fullnaðardómi rétti til að gegna því starfi. Nú hefur starfsmaður verið sviptur þeim rétti með dómi í héraði og skal þá borgarstjóri ákveða hvort það ákvæði dómsins skuli þegar koma til framkvæmdar eða fresta því þar til ráðið verður hvort honum skuli skjóta til æðra dóms eða þar til úrlausn æðra dóms er fengin, enda hafi dómurinn ekki að geyma ákvæði um þetta atriði.
- 9.6 Starfsmanni skal og víkja úr starfi fyrirvaralaust ef hann hefur játað að hafa gerst sekur um refsiverða háttsemi, sem ætla má að hefði í för með sér sviptingu réttinda skv. 68. gr. almennra hegningarlaga.

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

10 Starfslok

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

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

10.3 Starfsmaður, sem óskar að ráða sig til vinnu eftir 70 ára aldur samkvæmt þessum skilmálum, skal sækja um það skriflega til yfirmanns viðkomandi stofnunar með 3ja mánaða fyrirvara. Starfsmanni skal hafa borist svar innan mánaðar frá umsókn. Sé unnt að verða við ósk starfsmanns skal ráðning gilda í allt að tvö ár til fyrstu mánaðarmóta eftir að 72 ára aldri er náð, nema annar hvor aðili segi ráðningunni upp með þriggja mánaða uppsagnarfresti.

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

11 Samráðsnefnd

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

12 Sérákvæði

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

FYLGISKJAL 5: SÉRSTÖK TRYGGINGARÁKVÆÐI FYRIR STARFSMENN REYKJAVÍKURBORGAR

Sólarhringstrygging

Starfsmenn skulu slysatryggðir allan sólarhringinn fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku. Um trygginguna gilda mismunandi bótafjárhæðir og tryggingaskilmálar eftir því hvort starfsmaður verður fyrir slysi í starfi eða utan starfs sbr. Samkomulag milli fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launanevndar sveitarfélaga annars vegar og Bandalags háskólamanna, Bandalags starfsmanna ríkis og bæja og Kennarasambands Íslands f.h. aðildarfélaga sinna frá 22. desember 2004 og viðbótarsamkomulag sömu aðila frá 20. október 2005. Um skilmála trygginga þessara gilda sérstakar reglur nr. sl-1/90 og nr. sl-2/90 samþykktar af borgarráði þann 5. júní 1990.

Dánarslysabætur eru:

1. Ef hinn látni var ógiftur og lætur ekki eftir sig barn undir 18 ára aldri og hefur ekki séð fyrir foreldri eða foreldrum, 67 ára og eldri:
vegna slyss utan starfs 1.060.998 kr.
vegna slyss í starfi 1.060.998 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 3.250.081 kr.
vegna slyss í starfi 7.769.063 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 4.446.060 kr.
vegna slyss í starfi 12.678.719 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 1.060.998 kr.
vegna slyss í starfi 2.535.452 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 8.546.561 kr.
vegna slyss í starfi 22.548.375 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 apríl 2020, 477,5 stig.

Frádráttur bótagreiðslna

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

Farangurstrygging

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

FYLGISKJAL 6: SÉRSTÖK TRYGGINGARÁKVÆÐI FYRIR STARFSMENN ANNARRA SVEITARFÉLAGA EN REYKJAVÍKURBORGAR

Slysatryggingar

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

Dánarslysabætur verða:

1. Ef hinn látni var ógiftur og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri 67 ára eða eldri, kr. 1.438.490 .
2. Ef hinn látni var ókvæntur, en lætur eftir sig barn (börn) undir 18 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum (67 ára og eldri) kr. 8.974.700 .
3. Ef hinn látni var í hjúskap, skulu bætur til maka vera kr. 12.331.710 . Hafi starfsmaður ekki verið í hjúskap en verið í óvígðri sambúð, sem að öðru leyti megi jafna til hjúskapar, skal sambúðaraðili eiga rétt til bóta eins og um hjúskap væri að ræða, enda hafi sambúðaraðili sannanlega haldið heimili með hinum látna um árabíl, þó eigi skemur en 2 ár fyrir andlát hans.
4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fósturbarn) innan 18 ára aldurs, fyrir hvert barn kr. 1.507.196 . 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.

Bætur vegna varanlegrar örorku. Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við váttryggingarupphæðina kr. 21.890.307 . Þó þannig að hvert örorkustig 25-50% verkar tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% verkar þrefalt. Örorkubætur verði greiddar sem næst verðlagi greiðslumánaðar í stað slysadags.

Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs í apríl 2020, 477,5 stig.Ákvæði þessi valda í engu skerðingu á áður umsömdum hagstæðari tryggingarrétti starfsmanna.

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

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

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

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

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

Farangurstrygging

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

1. Tryggingin tekur til allra starfsmanns sveitarfélaga, er þeir ferðast á vegum sveitarfélaga og stofnana þeirra. Einnig eru tryggðir aðrir aðilar, sem ferðast á vegum og á kostnað þessara aðila.
2. Útgáfa ferðaheimildar til utanlandsferðar, sem forstöðumaður sveitarfélags eða stofnunar eða staðgengill hans hefur gefið út viðkomandi til handa, er staðfesting á, að farangur sé tryggður. Verði tjón í ferð innanlands, skal forstöðumaður viðkomandi stofnunar staðfesta skriflega, að ferð starfsmaður hafi verið á vegum stofnunarinnar.
3. Til farangurs teljast persónulegir lausafjarmunir, 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 608.807 krónur í hverri ferð. Fyrir hvern einstakan hlut, þar eða samstæðu er ekki bætt hærri upphæð en 116.686 kr. Bótaskylda takmarkast við þessa fjárhæð nema hluturinn og verðmæti hans hafi verið tilkynnt skriflega fyrirfram til þess, sem gaf út heimildina og samþykkt sbr. 2. lið. Nær tryggingin þó einnig til þess hlutar, jafnvel þótt verðmæti hans eða heildarbótafjárhæð fari með því fram úr hámarksfjárhæðum hér á undan. Tjónþoli ber í eigin áhættu 20% af hverju tjóni, þó ekki lægri upphæð en 10.144 kr. Fjárhæðir þessar endurskoðast með sama hætti og fjárhæðir dánarslysabóta og miðast framangreindar tryggingarfjárhæðir við vísitölu neysluverðs í apríl 2020, 477,5 stig.
5. Tryggði skal gæta farangurs síns vel og gera ráðstafanir til þess að koma í veg fyrir tjón. Ef tjón verður rakið til ásetnings, gáleysis eða ölvunar eða annarrar vímuefnaneyslu tryggða, fellur bótaskylda niður. Skemmdir, sem 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 týnist, meðan hann er í vörslu flugfélags, skal tilkynna skemmdirnar eða tapið strax eða innan 7 daga til afgreiðslu flugfélagsins á þar til gerðu eyðublaði (P.I.R skýrslu). Vanræksla á tilkynningarskyldugetur valdið lækkuð eða bótamissi eftir reglum laga um vátryggingarsamninga. Tjón skal tilkynnt sem fyrst til launaskrifstofu sveitarfélaga.
7. Launadeildir sveitarfélaga sjá um uppgjör tjóna. Samið skal um uppgjör á tjóni, þegar fyrir liggja nauðsynleg sönnunargögn og skýrslur.
8. Þegar tjón er metið, skal hlutur, sem er yngri en tveggja ára, bættast sem nýr væri, en sé hluturinn eldri, bætist hann á grundvelli raunvirðis síns, sbr. 35. gr. laga um vátryggingarsamninga.
9. Eigi tryggði kröfu á hendur þriðja aðila vegna tjóns, eignast sveitarfélagið kröfuna án sérstaks framsals, að svo miklu leyti sem það hefur bætt tjónið. Komi glataður farangur í leitirnar óskemmdur, eftir að hann hefur verið bættur af sveitarfélagi, skal starfsmaður

endurgreiða bæturnar eða afhenda tryggingarsala hinn glataða farangur, að svo miklu leyti sem hann hefur verið bættur.

10. Lög nr. 30/2004, um vátryggingarsamninga, gilda um þau atriði, sem ekki er öðruvísi mælt fyrir um í þessum reglum.
11. Rísi ágreiningur um umfang tryggingar eða tjónauppgjör, skal sveitarfélagið tilnefna einn mann og FT og FÍH annan, sem úrskurða skulu um ágreininginn. Ef matsmenn eru ekki sammála, skulu sveitarfélagið og FT og FÍH koma sér saman um oddamann.
12. Mál, sem rísa kunna út af tryggingu þessari, skulu rekin fyrir héraðsdómi viðkomandi staðar.

FYLGISKJAL 7: 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-nefndarinnar, dags. 28. júní 1996.

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

1. gr. Gildissvið

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

Samningurinn nær til launamanna á samningsviði samningsaðila. Hann á þó ekki við í þeim tilvikum þegar um er að ræða nauðsynlega öryggisstarfsemi og brýna rannsóknarhagsmuni á sviði löggæslu eða þegar innt er af hendi vinna samkvæmt fyrirmælum almannavarnanefnda eða við daglegan rekstur stjórnstöðvar 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 samningsbundið fæðingarorlof skulu teljast til vinnutíma og vera hlutlaus við meðaltalsútreikninga. Þá skal sá tími sem starfsmaður er í launuðu starfsnámi teljast til vinnutíma.

2.2 Hvíldartími:

Tími sem ekki telst til vinnutíma.

2.3 Næturvinnutími:

Tímabilið frá kl. 23:00 til kl. 6:00.

2.4 Næturvinnustarfsmaður:

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

2.5 Vaktavinna

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

2.6 Vaktavinnustarfsmaður

Starfsmaður sem vinnur vaktavinnu.

3. gr. Daglegur hvíldartími

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

4. gr. Hlé

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

5. gr. Vikulegur hvíldartími

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

6. gr. Vikulegur hámarksvinnutími

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

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

7. gr. Árlegt orlof

Orlof ákvarðast af lögum um orlof og ákvæðum kjarasamninga.

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

8. gr. Lengd næturvinnutíma

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

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

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

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

9. gr. Heilbrigðismat

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

Ákvæði þetta gildir þó ekki um störf sem aðeins er ætlað að standa í 6 mánuði 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 heilsufarsvandamál 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. Tilkynning um reglubundna ráðningu næturvinnustarfsmanna

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

12. gr. Vinnumynstur

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

13. gr. Frávik

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

b. Verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruaflla, 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 byggji slík ákvörðun á sérstökum hlutlægum ástæðum. Slík kjarasamningsákvæði skulu hljóta staðfestingu viðkomandi heildarsamtaka eða landssambands. Staðfesting skal liggja fyrir eigi síðar en fjórum vikum frá gerð samningsins enda hafi hann verið kynntur staðfestingaraðila eigi síðar en viku eftir undirritun. Hafi staðfesting ekki borist innan þessa frests telst hún liggja fyrir.

14. gr. Samráðsnefnd

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

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

15. gr. Hagstæðari ákvæði

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

16. gr. Öryggi og heilsuvernd

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

17. gr. Gildistaka

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

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

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

FYLGISKJAL 8: YFIRLÝSING OG VERKÁÆTLUN

Yfirlýsing og verkáætlun á gildistíma kjarasamnings 2023 til 2024.

Með samkomulagi um framlengingu á kjarasamningi er viðræðum um önnur atriði en launalið aðila frestað. Aðilar eru sammála um að hefja viðræður eins og fram kemur í eftirfarandi töflu.

Málefni	Vinna hefst	Vinnu lýkur
Betri vinnutími í dagvinnu / framlenging á fylgiskjali með áherslu á umbætur og eftirfylgni til að ná betur fram gagnkvæmum ávinningi. Settur verður á laggirnar vinnuhópur þvert á opinbera launagreiðendur og bandalög/stéttarfélög líkt og er vegna betri vinnutíma í vaktavinnu. Innleiðingarhópur aðila starfar áfram á samningstímanum.	Vinna þegar hafin	31. janúar 2024
Endurskoðun veikindakafla / framlenging á bókun 2.	Vinna þegar hafin	31. október 2023
Ráðning í tímavinnu / Aðilar eru ásáttir um að fara sameiginlega yfir fyrirkomulag ráðninga í tímavinnu.	Vinna þegar hafin	31. ágúst 2023

Ofangreind mál eru á borði heildarsamtaka og launagreiðenda. Eftirfarandi mál verða til umræðu milli aðila í aðdraganda næstu kjarasamninga:

Málefni	Vinna hefst	Vinnu lýkur
Heildarútgáfa kjarasamnings	15. janúar 2024	31. maí 2024