



Borgarráð

Efni: Kjarasamningar við stjórnendafélög leik- og grunnskóla

1. Nýr kjarasamningur við Skólastjórafélag Íslands (SÍ)

Samband íslenskra sveitarfélaga hefur skrifað undir nýjan kjarasamning við Skólastjórafélag Íslands (SÍ) sem sendur er borgarráði til kynningar.

Gildistími: 1. janúar 2022 – 30. september 2023.

Helstu atriði/breytingar samningsins eru:

- 1. janúar 2022 hækka laun um kr. 25.000

Frá 1. ágúst 2022 hækkar hámarks persónuálag vegna viðbótarmenntunar og frá 1. apríl 2023 verða viðbótarlaunaflokkar vegna stjórnunarreynslu 6 í stað 5 áður.

Félag	Kostnaður á árinu 2022	Kostnaður á árinu 2023	% v. 2022	% v. 2023	Á ársgrundvelli	
					kr.	%
Skólastjórafélag Íslands (SÍ)	80.037.618	131.677.137	3,4%	5,5%	145.174.100	6,0%

2. Nýr kjarasamningur við Félag stjórnenda leikskóla (FSL)

Samband íslenskra sveitarfélaga hefur skrifað undir nýjan kjarasamning við Skólastjórafélag Íslands (SÍ) sem sendur er borgarráði til kynningar.

Gildistími: 1. janúar 2022 – 30. september 2023.

Helstu atriði/breytingar samningsins eru:

- 1. janúar 2022 hækka laun um kr. 25.000

Frá 1. ágúst 2022 hækkar hámarks persónuálag vegna viðbótarmenntunar og frá 1. apríl 2023 verða viðbótarlaunaflokkar vegna stjórnunarreynslu 6 í stað 5 áður.

Félag	Kostnaður á árinu 2022	Kostnaður á árinu 2023	% v. 2022	% v. 2023	Á ársgrundvelli	
					kr.	%
Félag stjórnenda leikskóla (FSL)	54.405.060	83.351.346	3,4%	5,2%	92.383.353	5,8%

F.h. samninganefndar Reykjavíkurborgar

Hjálagt:

Nýr kjarasamningur Skólastjórafélags Íslands, undirritaður 26. ágúst 2022

Nýr kjarasamningur Félags stjórnenda leikskólum, undirritaður 26. ágúst 2022

KJARASAMNINGUR

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

SAMBANDS ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA

OG

KENNARASAMBANDS ÍSLANDS

VEGNA

SKÓLASTJÓRAFÉLAGS ÍSLANDS

GILDISTÍMI:

1. JANÚAR 2022 TIL 30. SEPTEMBER 2023

EFNISYFIRLIT

KAFLI 1: LAUN	3
1.1 RÖÐUN OG KENNSLUSKYLDA SKÓLASTJÓRA OG AÐSTOÐARSKÓLASTJÓRA.....	3
1.2 RÖÐUN OG KENNSLUSKYLDA DEILDARSTJÓRA	3
1.3 SAMEIGINLEG ÁKVÆÐI.....	4
1.4 STARFSMENN SKÓLASKRIFSTOFA	5
KAFLI 2: VINNUTÍMI	7
2.2 SKÓLASTJÓRAR / AÐSTOÐARSKÓLASTJÓRAR.....	7
2.3 DEILDARSTJÓRAR	8
2.4 VINNUTÍMI STARFSMANNA SKÓLASKRIFSTOFA	8
KAFLI 15: GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR	9
15.1 GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR.....	9
BÓKANIR OG VIÐAUKAR	10
BÓKANIR MEÐ SAMNINGI AÐILA 2021	10
ELDRI BÓKANIR 11	
FYLGISKJÖL 13	
FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR	13
FYLGISKJAL 2: STYTTING VINNUTÍMA.....	15
VIÐAUKI 1: HAGVAXTARAUKI	17

INNGANGUR

Kjarasamningur aðila framlengist frá 1. janúar 2022 til 30. september 2023 með þeim breytingum sem í samkomulagi þessu felast og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

KAFLI 1: LAUN

1.1 RÖÐUN OG KENNSLUSKYLDA SKÓLASTJÓRA OG AÐSTOÐARSKÓLASTJÓRA

Grein 1.1.1 um föst mánaðarlaun breytist og hljóði svo:

1.1.1 Launatafla

Föst mánaðarlaun skólastjóra og aðstoðarskólastjóra, sem gegna fullu starfi, skulu greidd samkvæmt launatöflu A-1 í fylgiskjali 1:

Launatafla A-1, gildistími: 1. janúar 2022 til 31. mars 2022.

Launatafla A-2 með hagvaxtarauka, gildistími: 1. apríl 2022 til 30. september 2023.

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

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

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

1.1.4 ÖNNUR LAUN

Grein 1.1.4 um önnur laun. Síðasta setning í grein breytist og hljóði svo:

Á samningstímanum hækka önnur laun um 2,5% þann 1. janúar 2022.

1.2 RÖÐUN OG KENNSLUSKYLDA DEILDARSTJÓRA

Grein 1.2.1 um röðun og kennsluskyldu deildarstjóra breytist og hljóði svo:

1.2.1 Röðun og kennsluskylda deildarstjóra

Deildarstjóri er millistjórnandi, sem fer með mannaforráð og stjórnar ákveðinni þjónustu, deild eða skólastigi eftir nánari ákvörðun skólastjóra. Með mannaforráðum er átt við að viðkomandi millistjórnandi fari með daglega verkstjórn starfsmanna sem undir hann heyra.

Deildarstjórar sem fara með stigsstjórn og hafa mannaforráð raðast í launaflokka samkvæmt launatöflu deildarstjóra A-1 og A-2 skv. fylgiskjali 1.

Launatafla A-1, gildistími: 1. janúar 2022 til 31. mars 2022.

Launatafla A-2 með hagvaxtarauka, gildistími: 1. apríl 2022 til 30. september 2023.

Eftirfarandi röðun gildir fyrir deildarstjóra frá 1. ágúst 2020.

Deildarstjórar Gildir frá 1. ágúst 2020	Stjórnunar- umfang	Launa- flokkur	Kennslu- skylda	Hámarks kennsla umfram skyldu
Deildarstjóri 1	≤ 30%	464	25 > 18,2	5
Deildarstjóri 2	31% til 49%	466	17,9 > 13,3	4
Deildarstjóri 3	50% til 74%	468	13 > 6,8	3
Deildarstjóri 4	75% og hærra	470	6,5 > 0	2

Þak á kennslufirvinnu deildarstjóra gildir eingöngu um töflusetta kennslu. Öll yfirvinna sem ekki er töflusettt greiddist skv. gr. 1.3.1.

Deildarstjóri sem er staðgengill skólastjóra tekur launakjör samkvæmt ákvæðum sem gilda um aðstoðarskólastjóra. Starfsheiti deildarstjóra sem er staðgengill er deildarstjóri/staðgengill.

1.3 SAMEIGINLEG ÁKVÆÐI

Grein 1.3.1 um kennslufirvinnu breytist og hljóði svo:

1.3.1 Kennslufirvinna

Frá 1. janúar 2022 skal greiða öllum stjórnendum kr. 5.521 fyrir hverja 40 mínútur í kennslufirvinnu sem ekki er töflusettt (innan þaks).

Grein 1.3.6 um persónuálag vegna viðbótarmenntunar breytist frá 1. ágúst 2022 og hljóði svo:

1.3.6 Persónuálag vegna viðbótarmenntunar

Fyrir hverjar 30 ECTS einingar í háskólanámi umfram grunnám til B.Ed prófs eða annað sambærilegt 180 ECTS bakkalárpróf fá skólastjóri, aðstoðarskólastjóri og deildarstjóri 2% persónuálag.

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

Einungis er metið einingabært nám við innlenda og erlenda háskóla sem hafa starfsleyfi sem háskólar. Einingar eru aldrei tvítaldar og skilyrði er að nám nýtist í starfi.

Hámark samanlagðs persónuálags samkvæmt greininni er 16% (240 ECTS).

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

Grein 1.3.6 breytist á samningstímanum. Hámark samanlagðs persónuálags er 10% (150 ECTS) til 31. júlí 2022 en verður 16% (240 ECTS) frá 1. ágúst 2022.

Til að fá menntun sína metna samkvæmt ákvæðinu sem tekur gildi 1. ágúst 2022 skal starfsmaður hafa lagt fram fullnægjandi gögn um menntun sína fyrir 15. október 2022. Ef starfsmaður leggur fram gögn síðar fær hann starfsreynslu sína metna frá og með næstu mánaðamótum þess mánaðar sem hann leggur fram gögnin.

Grein 1.3.7 um viðbótarlaunaflokka vegna stjórnunarreynslu skólastjórnenda breytist frá 1. apríl 2023 og hljóði svo:

1.3.7 Viðbótarlaunaflokkar vegna stjórnunarreynslu skólastjórnenda

Grein 1.3.7 um viðbótarflokka vegna stjórnunarreynslu skólastjórnenda breytist á samningstímanum. Eftirfarandi gildir frá 1. apríl 2023.

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

- Einn launaflokkar eftir 5 ára stjórnunarreynslu.
- Tveir launaflokk 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-, tónlistar-, framhalds- og/eða háskólum eftir að viðkomandi lauk kennaranámi. Skilyrði er að starfsmaður hafi verið ráðinn í 50% til 100% fast starfshlutfall við kennslu.

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

Til að fá starfsreynslu sína metna samkvæmt ákvæðinu sem tekur gildi 1. apríl 2023 skal starfsmaður hafa lagt fram fullnægjandi gögn um starfsreynslu sína fyrir 10. maí. 2023.

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

Grein 1.3.9 um annaruppbót breytist og hljóði svo:

1.3.9 Annaruppbót

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

Annaruppbót 1. júní 2022	kr. 96.000,-
Annaruppbót 1. desember 2022	kr. 96.000,-
Annaruppbót 1. júní 2023	kr. 98.400,-

1.4 STARFSMENN SKÓLASKRIFSTOFA**Grein 1.4.1 um launatöflu starfsmanna skólaskrifstofa breytist og hljóði svo:**

1.4.1 Launatafla

Föst mánaðarlaun kennsluráðgjafa og sérkennslufulltrúa, sem gegnir fullu starfi, skulu greidd samkvæmt launatöflu A-1 og A-2 í fylgiskjali 1:

Launatafla A-1, gildistími: 1. janúar 2022 til 31. mars 2023.

Launatafla A-2 með hagvaxtarauka, gildistími: 1. apríl 2022 til 30. september 2023.

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

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

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

Grein 1.4.3.1 um persónuálag vegna viðbótarmenntunar starfsmanna skólaskrifstofa breytist frá 1. ágúst 2022 og hljóði svo:

1.4.3.1 Persónuálag vegna viðbótarmenntunar

Fyrir hverjar 30 ECTS einingar í háskólanámi umfram grunnám til B.Ed prófs eða annað sambærilegt 180 ECTS bakkalárpróf fær starfsmaður skólaskrifstofu sem fær laun sín greidd skv. grein 1.4.3, 2% persónuálag.

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

Einungis er metið einingabært nám við innlenda og erlenda háskóla sem hafa starfsleyfi sem háskólar. Einingar eru aldrei tvítaldar og skilyrði er að nám nýtist í starfi.

Hámark samanlagðs persónuálags samkvæmt greininni er 16% (240 ECTS).

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

Grein 1.4.3.1 breytist á samningstímanum. Hámark samanlagðs persónuálags er 10% (150 ECTS) til 31. júlí 2022 en verður 16% (240 ECTS) frá 1. ágúst 2022. Til að fá menntun sína metna samkvæmt ákvæðinu sem tekur gildi 1. ágúst 2022 skal starfsmaður hafa lagt fram fullnægjandi gögn um menntun sína fyrir 15. október 2022. Ef starfsmaður leggur fram gögn síðar fær hann starfsreynslu sína metna frá og með næstu mánaðamótum þess mánaðar sem hann leggur fram gögnin.

Grein 1.4.3.2 um viðbótarlaunaflokka vegna starfsreynslu starfsfólks skólaskrifstofa breytist frá 1. apríl 2023 og hljóði svo:

1.4.3.2 Viðbótarlaunaflokkar vegna starfsreynslu starfsfólks skólaskrifstofa

Grein 1.4.3.2 um viðbótarflokka vegna starfsreynslu starfsfólks skólaskrifstofa breytist á samningstímanum. Eftirfarandi gildir frá 1. apríl 2023. Grein 1.4.3.2 gildir aðeins um starfsmenn sem taka röðun skv. valkvæðum röðunarkafli, grein 1.4.3.

Starfsmaður á skólaskrifstofu sem hefur starfsreynslu sem slíkur, sem kennsluráðgjafi og/eða reynslu sem stjórnandi í grunn-, leik-, tónlistar-, framhalds- og/eða háskóla hjá ríki eða sveitarfélagi fær eftirfarandi viðbótarlaunaflokka vegna starfsreynslu:

- Einn launaflokkar 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-, tónlistar-, framhalds- og/eða háskólum eftir að viðkomandi lauk kennaranámi. Skilyrði er að starfsmaður hafi verið ráðinn í 50% til 100% fast starfshlutfall við kennslu.

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

Til að fá starfsreynslu sína metna samkvæmt ákvæðinu sem tekur gildi 1. apríl 2023 skal starfsmaður hafa lagt fram fullnægjandi gögn um starfsreynslu sína fyrir 10. maí. 2023.

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

Grein 1.4.4 um annaruppbót breytist og hljóði svo:

1.4.4 Annaruppbót starfsfólks skólaskrifstofa

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

Annaruppbót 1. júní 2022 kr. 96.000,-

Annaruppbót 1. desember 2022 kr. 96.000,-

Annaruppbót 1. júní 2023 kr. 98.400,-

KAFLI 2: VINNUTÍMI

Grein 2.1.1 um um 40 stunda vinnuviku breytist og hljóði svo:

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.

2.2 SKÓLASTJÓRAR / AÐSTOÐARSKÓLASTJÓRAR

Grein 2.2.1 um fastlaunasamning breytist og hljóði svo:

2.2.1 Fastlaunasamningur

Kjarasamningur þessi við skólustjóra/aðstoðarskólustjóra er fastlaunasamningur sem tekur til stjórnunar grunnskóla og annarra faglegra starfa. Skólustjórar 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:

- Forfallakennsla með þeim takmörkunum sem getið er um í bókun 11.
- Sveitarstjórn getur ákveðið að greiða skólastjóra/aðstoðarskólastjóra tímabundin viðbótarlaun þ.e. TV-einingar skv. fylgiskjali með kjarasamningi þessum.
- Í þeim tilvikum sem það skapar skólastjóra grunnskóla aukna vinnu að húsnæði grunnskólans er nýtt til annars reksturs, svo sem tónlistarskóla eða leikskóla, skal sveitarstjórn í samráði við skólastjóra leggja mat á umfang þeirrar vinnu og greiða fyrir hana 1. október og 1. febrúar ár hvert. Miða skal við að greidd skuli yfirvinna að hámarki 18 klukkustundir í hvort sinn, krónur 5.521 fyrir klst. frá 1. janúar 2022.

Grein 2.2.4 um yfirvinnu skólastjóra og aðstoðarskólastjóra breytist og hljóði svo:

- 2.2.4 Yfirvinna skólastjóra og aðstoðarskólastjóra
- Skólastjórar/aðstoðarskólastjórar fá greiðslur skv. sínum launaflokki fyrir töflusetta kennsluyfirvinnu upp að hámarkskennslu skv. gr. 1.2.2.
- Öll yfirvinna sem ekki er töflusett greiðist með kr. 5.521 fyrir klst. frá 1. janúar 2022.

2.3 DEILDARSTJÓRAR

Grein 2.2.4 um yfirvinnu deildarstjóra breytist og hljóði svo:

- 2.3.3 Yfirvinna
- Deildarstjórar fá greiðslur skv. sínum launaflokki fyrir töflusetta kennsluyfirvinnu upp að hámarkskennslu skv. gr. 1.2.2.
- Öll yfirvinna sem ekki er töflusett greiðist með kr. 5.521 fyrir klst. frá 1. janúar 2022.

2.4 VINNUTÍMI STARFSMANNA SKÓLASKRIFSTOFA

Grein 2.4.1 um um 40 stunda vinnuviku breytist og hljóði svo:

- 2.4.1 40 stunda vinnuvika
- Vinnuvika starfsmanns í fullu starfi skal vera 40 stundir, nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið, sbr. fylgiskjal 2.

KAFLI 15: GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR

15.1 GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR

Grein 15.1 um gildistíma og samningsforsendur breytist og hljóði svo:

- 15.1.1 Samningur þessi kemur í stað áður gildandi kjarasamnings og gildir frá 1. janúar 2022 til 30. september 2023 en samningurinn fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.
- 15.1.2 Samningsaðilar skulu bera samning þennan, ásamt bókunum og fylgiskjölum, upp til afgreiðslu fyrir 6. september 2022. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 12:00 þann 6. september 2022 skoðast samningurinn samþykktur.

Reykjavík, 26. ágúst 2022.

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

F.h. Kennarasambands Íslands vegna
Skólastjórafélags Íslands
með fyrirvara um samþykki
félagsmanna.

BÓKANIR OG VIÐAUKAR

BÓKANIR MEÐ SAMNINGI AÐILA 2021

BÓKUN 1 [2022]

Bókun um endurskoðun launamyndunarkerfis skólastjórnenda

Skólastjóraráfélag Íslands og Samband íslenskra sveitarfélaga eru sammála um að ná megi fram sameiginlegum ávinningi samningsaðila með endurskoðun launamyndunarkerfis skólastjórnenda.

Starfshópi aðila er falið að skoða á gildistíma kjarasamningsins þá þætti er nú mynda laun skólastjórnenda og fram koma í 1. kafla kjarasamningsins, þ.m.t. röðun starfa, auk bókar 5 um fastlaunasamning frá árinu 2020, með það að markmiði að tryggja gagnsærra og skilvirkara launamyndunarkerfi. Samhliða þessari vinnu verði starfslýsingar skólastjórnenda uppfærðar, störf skólastjórnenda mátuð í starfsmat skv. starfsmatskerfinu SAMSTARF og upptaka nýrrar launatöflu skoðuð.

Starfshópurinn skal skila niðurstöðum og tillögum til samningsaðila fyrir lok gildistíma kjarasamningsins.

BÓKUN 2 [2022]

Bókun um launasetningu skólastjórnenda

Við launasetningu skólastjóra, aðstoðarskólastjóra og deildarstjóra skulu grunnlaun vera að lágmarki 3% hærra en mánaðarlaun sem hann ella fengi sem umsjónarkennari í lfl. 235 skv. ákvæðum í kjarasamningi sambands íslenskra sveitarfélaga og Félags grunnskólakennara sem gildir frá 1. janúar 2022 til 31. mars 2023. Um er að ræða tímabundna ákvörðun sem gildir frá 1. ágúst 2022 til og með 30. september 2023.

BÓKUN 3 [2022]

Niðurstaða nýrra kjarasamninga á opinberum vinnumarkaði

Samningsaðilar eru sammála um að við lok gildistíma kjarasamningsins, 30. september 2023, munu aðilar ræða hvort niðurstaða nýrra kjarasamninga á opinberum vinnumarkaði hafi áhrif á launalið kjarasamnings aðila á tímabilinu 1. apríl – 30. september 2023.

Nái aðilar ekki saman um annað skal miða við að félagsmenn SÍ fái eingreiðslu á næsta samningstímabili í samræmi við launahækkningar annarra KÍ félaga á tímabilinu 1. apríl til 30. september 2023 að teknu tilliti til kostnaðar við launaflokk vegna 10 ára stjórnunarreynslu sem kemur til framkvæmda frá 1. apríl 2023.

ELDRI BÓKANIR**BÓKUN 1 [2020]****Mismunandi meðferð vegna aldurs**

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

Ákvæði um lengri uppsagnarfrest með hækkandi lífaldri byggja á þeim sjónarmiðum að þegar stutt er í starfslok getur starfsfólk átt erfiðara með að finna aðra vinnu við hæfi. 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 séu málefnaleg og ganga ekki lengra en nauðsynlegt er.

BÓKUN 2 [2020]**Endurskoðun 13. kafla um veikindi**

Samningsaðilar eru einhuga um að tímabært sé að taka til heildarendurskoðunar 13. 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 13. 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 nákominnna. Enn fremur verði fjallað um áhrif persónuverndarlaga og annarra laga á ákvæði 12. 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 13. kafla á samningstímanum. Vinna við endurskoðun 13. kafla hefst 17. ágúst 2021 og gert er ráð að henni ljúki eigi síðar en 1. maí 2022. Náist samstaða innan hópsins um breytingar á grein um veikindi barna yngri en 13 ára eru samningsaðilar ásáttir um að hún geti tekið gildi á samningstímanum, eftir nánara samkomulagi aðila þar að lútandi.

BÓKUN 3 [2020] **Um launaþróunartryggingu**

KÍ og opinberir launagreiðendur stefna að því í samvinnu við önnur heildarsamtök opinberra starfsmanna að semja um launaþróunartryggingu fyrir tímabilið 2019 til 2022.

BÓKUN 5 [2020] **Um fastlaunasamning**

Aðilar eru sammála um að fastlaunasamningur skólustjórnenda nái ekki til óhefðbundinna starfa í skólastarfi grunn- og leikskóla. Greiða skal aukalega fyrir slík störf í samráði við næsta yfirmann.

Dæmi um slík óhefðbundin störf eru: byggingarframkvæmdir, meiriháttar viðhald húsnæðis, mygluvandamál, bruni húsnæðis og flutningur starfsstöðvar.

BÓKUN 7 [2020] **Launatölfræði**

Samningsaðilar eru sammála um að endurskoða þurfi samkomulag BHM, KÍ og BSRB og Sambands íslenskra sveitarfélaga frá árinu 2011 um miðlun launatölfræðiupplýsinga. Skal í þeirri endurskoðun haft að markmiði að bæta miðlun launatölfræði frá sambandinu. Skortur á gagnaskilum frá sveitarfélögum hefur haft hamlandi áhrif á getu SNS, heildarsamtaka og stéttarfélaga til að sinna hlutverki sínu gagnvart sínum umbjóðendum.

Starfshópur skipaður fulltrúum framangreindra samtaka kemur sér saman um verklag til að bæta miðlun launaupplýsinga. Starfshópur skal hefja störf í september 2020 og skila niðurstöðu fyrir 31. desember 2020.

BÓKUN 3 [2011] **Samrekstur og sameiningar skóla**

Aðilar eru sammála um að stofna starfshóp með fulltrúum Sambands íslenskra sveitarfélaga, Reykjavíkurborgar, SÍ, FSL og FT/FÍH sem skoði þróun samreksturs og sameiningar skóla m.a. með tilliti til hlutverks og stjórnunarlegrar ábyrgðar stjórnenda. Ennfremur hvernig hefur tekist til við innleiðingu stefnu um samþættingu og samruna, bæði þegar um er að ræða tvo eða fleiri skóla á sama skólástigi eða sameinaða leik-, grunn og/eða tónlistarskóla.

Í kjölfarið verður samkomulag um laun stjórnenda í samreknum skólum frá 20. ágúst 2009 tekið til endurskoðunar í samræmi 5. grein samkomulagsins.

BÓKUN IV [1997] **um rétt félagsmanna KÍ á skólaskrifstofum** **til að sækja um námsleyfi**

Samkomulag er um að vegna þeirra starfsmanna á skólaskrifstofum sem eru félagar í KÍ verði heimilt að greiða í Námsleyfasjóð og að þeir öðlist þannig rétt til að sækja um námsleyfi úr sjóðnum.

FYLGISKJÖL

FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR

Mánaðarlaun skólastjóra, aðstoðarskólastjóra, deildarstjóra, kennsluráðgjafa og sérkennslufulltrúa sem gegna fullu starfi, skulu greidd samkvæmt eftirfarandi launatöflu:

Launatafla A-1, gildistími: 1. janúar 2022 til 31. mars 2022.

Launatafla A-2 með hagvaxtarauka, gildistími: 1. apríl 2022 til 30. september 2023.

SKÓLASTJÓRAFÉLAG ÍSLANDS						
Skólastjórar og aðstoðarskólastjórar, deildarstjórar, kennsluráðgjafar og sérkennslufulltrúar						
LAUNATAFLA A-1						
Gildistími frá 1. janúar 2022 til 31. mars 2022						
Launa-flokkur	Grunnlaun	Persónu-álag 2%	Persónu-álag 4%	Persónu-álag 6%	Persónu-álag 8%	Persónu-álag 10%
458	562.065	573.306	584.548	595.789	607.030	618.272
459	575.283	586.789	598.294	609.800	621.306	632.811
460	588.871	600.648	612.426	624.203	635.981	647.758
461	602.839	614.896	626.953	639.009	651.066	663.123
462	617.198	629.542	641.886	654.230	666.574	678.918
463	631.960	644.599	657.238	669.878	682.517	695.156
464	647.135	660.078	673.020	685.963	698.906	711.849
465	662.735	675.990	689.244	702.499	715.754	729.009
466	678.772	692.347	705.923	719.498	733.074	746.649
467	695.258	709.163	723.068	736.973	750.879	764.784
468	712.205	726.449	740.693	754.937	769.181	783.426
469	729.627	744.220	758.812	773.405	787.997	802.590
470	747.537	762.488	777.438	792.389	807.340	822.291
471	765.948	781.267	796.586	811.905	827.224	842.543
472	784.875	800.573	816.270	831.968	847.665	863.363
473	804.332	820.419	836.505	852.592	868.679	884.765
474	824.333	840.820	857.306	873.793	890.280	906.766
475	844.894	861.792	878.690	895.588	912.486	929.383
476	866.031	883.352	900.672	917.993	935.313	952.634
477	887.760	905.515	923.270	941.026	958.781	976.536
478	910.097	928.299	946.501	964.703	982.905	1.001.107
479	933.060	951.721	970.382	989.044	1.007.705	1.026.366
480	956.666	975.799	994.933	1.014.066	1.033.199	1.052.333
481	980.933	1.000.552	1.020.170	1.039.789	1.059.408	1.079.026
482	1.005.879	1.025.997	1.046.114	1.066.232	1.086.349	1.106.467
483	1.031.524	1.052.154	1.072.785	1.093.415	1.114.046	1.134.676
484	1.057.887	1.079.045	1.100.202	1.121.360	1.142.518	1.163.676
485	1.084.988	1.106.688	1.128.388	1.150.087	1.171.787	1.193.487
486	1.112.848	1.135.105	1.157.362	1.179.619	1.201.876	1.224.133
487	1.141.488	1.164.318	1.187.148	1.209.977	1.232.807	1.255.637
488	1.170.930	1.194.349	1.217.767	1.241.186	1.264.604	1.288.023
489	1.201.196	1.225.220	1.249.244	1.273.268	1.297.292	1.321.316
490	1.232.309	1.256.955	1.281.601	1.306.248	1.330.894	1.355.540
491	1.264.294	1.289.580	1.314.866	1.340.152	1.365.438	1.390.723
492	1.297.174	1.323.117	1.349.061	1.375.004	1.400.948	1.426.891
493	1.330.975	1.357.595	1.384.214	1.410.834	1.437.453	1.464.073
494	1.365.722	1.393.036	1.420.351	1.447.665	1.474.980	1.502.294
495	1.401.442	1.429.471	1.457.500	1.485.529	1.513.557	1.541.586

SKÓLASTJÓRAFÉLAG ÍSLANDS						
Skólastjórar og aðstoðarskólastjórar, deildarstjórar, kennsluráðgjafar og sérkennslufulltrúar						
LAUNATAFLA A-2 með hagvaxtarauka						
Gildistími frá 1. apríl 2022 til 30. september 2023						
Launa- flokkur	Grunnlaun	Persónu- álag 2%	Persónu- álag 4%	Persónu- álag 6%	Persónu- álag 8%	Persónu- álag 10%
458	572.565	584.016	595.468	606.919	618.370	629.822
459	585.783	597.499	609.214	620.930	632.646	644.361
460	599.371	611.358	623.346	635.333	647.321	659.308
461	613.339	625.606	637.873	650.139	662.406	674.673
462	627.698	640.252	652.806	665.360	677.914	690.468
463	642.460	655.309	668.158	681.008	693.857	706.706
464	657.635	670.788	683.940	697.093	710.246	723.399
465	673.235	686.700	700.164	713.629	727.094	740.559
466	689.272	703.057	716.843	730.628	744.414	758.199
467	705.758	719.873	733.988	748.103	762.219	776.334
468	722.705	737.159	751.613	766.067	780.521	794.976
469	740.127	754.930	769.732	784.535	799.337	814.140
470	758.037	773.198	788.358	803.519	818.680	833.841
471	776.448	791.977	807.506	823.035	838.564	854.093
472	795.375	811.283	827.190	843.098	859.005	874.913
473	814.832	831.129	847.425	863.722	880.019	896.315
474	834.833	851.530	868.226	884.923	901.620	918.316
475	855.394	872.502	889.610	906.718	923.826	940.933
476	876.531	894.062	911.592	929.123	946.653	964.184
477	898.260	916.225	934.190	952.156	970.121	988.086
478	920.597	939.009	957.421	975.833	994.245	1.012.657
479	943.560	962.431	981.302	1.000.174	1.019.045	1.037.916
480	967.166	986.509	1.005.853	1.025.196	1.044.539	1.063.883
481	991.433	1.011.262	1.031.090	1.050.919	1.070.748	1.090.576
482	1.016.379	1.036.707	1.057.034	1.077.362	1.097.689	1.118.017
483	1.042.024	1.062.864	1.083.705	1.104.545	1.125.386	1.146.226
484	1.068.387	1.089.755	1.111.122	1.132.490	1.153.858	1.175.226
485	1.095.488	1.117.398	1.139.308	1.161.217	1.183.127	1.205.037
486	1.123.348	1.145.815	1.168.282	1.190.749	1.213.216	1.235.683
487	1.151.988	1.175.028	1.198.068	1.221.107	1.244.147	1.267.187
488	1.181.430	1.205.059	1.228.687	1.252.316	1.275.944	1.299.573
489	1.211.696	1.235.930	1.260.164	1.284.398	1.308.632	1.332.866
490	1.242.809	1.267.665	1.292.521	1.317.378	1.342.234	1.367.090
491	1.274.794	1.300.290	1.325.786	1.351.282	1.376.778	1.402.273
492	1.307.674	1.333.827	1.359.981	1.386.134	1.412.288	1.438.441
493	1.341.475	1.368.305	1.395.134	1.421.964	1.448.793	1.475.623
494	1.376.222	1.403.746	1.431.271	1.458.795	1.486.320	1.513.844
495	1.411.942	1.440.181	1.468.420	1.496.659	1.524.897	1.553.136

FYLGISKJAL 2: STYTTING VINNUTÍMA

Samkomulag um útfærslu vinnutíma sem gildir frá 1. september 2022.

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

Markmið breytinganna eru að:

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

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

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

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

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

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

Margir stjórnendur og sérfræðingar hafa alla jafna töluvert svigrúm til að skipuleggja vinnutíma sinn og eru fyrst og fremst ráðnir til að sinna tilteknum verkefnum og fá fyrir það föst mánaðarlaun. Yfirvinna er oft innifalin í mánaðarlaunum og/eða vinnutími sveigjanlegur. Rétt er að samtal eigi sér stað þar sem svo háttar til um bættu nýtingu vinnutíma gegn styttri viðveru svo samræma megi betur atvinnu- og fjölskyldulíf.

Millistjórnendur í grunnskóla ganga frá samkomulagi um styttingu vinnutíma við skólastjóra. Með sama hætti ganga skólastjórar grunnskóla og starfsmenn á skólaskrifstofum frá samkomulagi um styttingu vinnutíma við næsta yfirmann.

Framkvæmd styttingar vinnuviku fyrir skólastjórnendur gæti miðast við eftirfarandi leiðir:

- a. Hver dagur styttist
- b. Hver vika styttist
- c. Safnað upp innan ársins
- d. Vinnutímastytting með öðrum hætti

Mikilvægt er að framkvæmd styttingar sé á forsendum hvers starfsstaðar eða sveitarfélags.

Þegar niðurstaða samtals um skipulag vinnutíma liggur fyrir skal það borið undir sveitarstjórn /Skóla- og frístundasvið Reykjavíkurborgar til samþykktar.

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

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

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

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

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

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

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

KJARASAMNINGUR

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

OG

KENNARASAMBANDS ÍSLANDS

VEGNA

FÉLAGS STJÓRNENDA LEIKSKÓLA

GILDISTÍMI:

1. JANÚAR 2022 TIL 30. SEPTEMBER 2023

EFNISYFIRLIT

KAFLI 1: UM KAUP	3
1.1 FÖST MÁNAÐARLAUN	3
1.9 PERSÓNUUPPBÓT / DESEMBERUPPBÓT:	4
KAFLI 10: STARFSÞRÓUN OG SÍMENNTUN	5
10.4 PERSÓNUÁLAG VEGNA VIÐBÓTARMENNTUNAR	5
KAFLI 15: GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR	7
15.1 GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR	7
BÓKANIR OG VIÐAUKAR	8
BÓKANIR MEÐ SAMNINGI AÐILA 2022	8
ELDRI BÓKANIR	9
FYLGISKJÖL 12	
FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR	12
FYLGISKJAL 2: STYTTING VINNUTÍMA	14
VIÐAUKI 1: HAGVAXTARAUKI	16

INNGANGUR

Kjarasamningur aðila framlengist frá 1. janúar 2022 til 30. september 2023 með þeim breytingum sem í samkomulagi þessu felast og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

KAFLI 1: UM KAUP

1.1 FÖST MÁNAÐARLAUN

Grein 1.1.1 um föst mánaðarlaun breytist og hljóði svo:

- 1.1.1 Mánaðarlaun leikskólastjóra, aðstoðarleikskólastjóra og sérfræðinga á skólaskrifstofum sem gegna fullu starfi skulu greidd skv. launatöflu í fylgiskjali 1: Launatafla A-1, gildistími: 1. janúar 2022 til 31. mars 2022.
- Launatafla A-2 með hagvaxtarauka, gildistími: 1. apríl 2022 til 30. september 2023.

1.1.6 ÖNNUR LAUN

Grein 1.1.6 um önnur laun. Síðasta setning í grein breytist og hljóði svo:

Á samningstímanum hækka önnur laun um 2,5% þann 1. janúar 2022.

Grein 1.4.5 um viðbótarlaunaflokka vegna stjórnunarreynslu skólastjórnenda breytist frá 1. apríl 2023 og hljóði svo:

- 1.4.5 Viðbótarlaunaflokkar vegna stjórnunarreynslu skólastjórnenda

Grein 1.4.5. um viðbótarflokka vegna stjórnunarreynslu skólastjórnenda breytist á samningstímanum. Eftirfarandi gildir frá 1. apríl 2023.

Leikskólastjórar og aðstoðarskólastjórar fá eftirfarandi viðbótarlaunaflokka vegna stjórnunarreynslu í grunn-, leik-, tónlistar-, framhalds- og 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-, tónlistar-, framhalds- og/eða háskólum eftir að viðkomandi lauk kennaranámi. Skilyrði er að starfsmaður hafi verið ráðinn í 50% til 100% fast starfshlutfall við kennslu.

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

Til að fá starfsreynslu sína metna samkvæmt ákvæðinu sem tekur gildi 1. apríl 2023 skal starfsmaður hafa lagt fram fullnægjandi gögn um starfsreynslu sína fyrir 10. maí 2023.

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

Grein 1.5.2 um viðbótarlaunaflokka vegna starfsreynslu sérfræðinga á skólaskrifstofu breytist frá 1. apríl 2023 og hljóði svo:

1.5.2 Viðbótarlaunaflokkar vegna starfsreynslu sérfræðinga á skólaskrifstofu.

Grein 1.5.2. um viðbótarlaunaflokka vegna starfsreynslu sérfræðinga á skólaskrifstofu breytist á samningstímanum. Eftirfarandi gildir til frá 1. apríl 2023.

Sérfræðingur á skólaskrifstofu sem hefur starfsreynslu sem starfsmaður á skólaskrifstofu, sem kennsluráðgjafi og/eða reynslu sem stjórnandi í grunn-, leik-, tónlistar- eða framhaldsskóla hjá ríki eða sveitarfélagi fær eftirfarandi viðbótarlaunaflokka vegna starfsreynslu:

- Einn launaflokk eftir 5 ára starfsreynslu.
- Tveir launaflokkar eftir 10 ára starfsreynslu.
- Tveir launaflokkar eftir 15 ára starfsreynslu.
- Einn launaflokk eftir 20 ára starfsreynslu.

Starfsreynslu/kennsluferil allt að 10 árum skal meta með sama hætti og starfsreynslu sem starfsmaður á skólaskrifstofu, sem kennsluráðgjafi og/eða reynslu sem stjórnandi í grunn-, leik-, framhalds- tónlistar, og háskóla.

Grein þessi veitir að hámarki 6 viðbótarlaunaflokka.

Eingöngu er metinn starfsreynsla/kennsluferill í leik-, grunn-, tónlistar-, framhalds- og/eða háskólum eftir að viðkomandi lauk kennaranámi. Skilyrði er að starfsmaður hafi verið ráðinn í 50% til 100% fast starfshlutfall við starf/kennslu.

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

Til að fá starfsreynslu sína metna samkvæmt ákvæðinu sem tekur gildi 1. apríl 2023 skal starfsmaður hafa lagt fram fullnægjandi gögn um starfsreynslu sína fyrir 10. maí 2023.

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

1.9 PERSÓNUUPPBÓT / DESEMBERUPPBÓT:

Grein 1.9.1 um persónuuppbót breytist og hljóði svo:

1.9.1 Persónuuppbót

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

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

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

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

Áunnin persónuuppbót skal gerð upp við starfslok starfsmanns.

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

1. júní 2022	kr. 96.000,-
1. desember 2022	kr. 96.000,-
1. júní 2023	kr. 98.400,-

KAFLI 10: STARFSÞRÓUN OG SÍMENNTUN

10.4 PERSÓNUÁLAG VEGNA VIÐBÓTARMENNTUNAR

Grein 10.4.1 um persónuálag vegna viðbótarmenntunar breytist frá 1. ágúst 2022 og hljóði svo:

10.4.1 Persónuálag vegna viðbótarmenntunar

Grein 10.4.1 breytist á samningstímanum. Hámark samanlagðs persónuálags er 10% (150 ECTS) til 31. júlí 2022 en verður 16% (240 ECTS) frá 1. ágúst 2022.

Fyrir hverjar 30 ECTS einingar í háskólanámi umfram grunnám til B.Ed prófs eða annað sambærilegt 180 ECTS bakkalárpróf fá leikskólastjóri og aðstoðarleikskólastjóri 2% persónuálag.

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

Einungis er metið einingabært nám við innlenda og erlenda háskóla sem hafa starfsleyfi sem háskólar. Einingar eru aldrei tvítaldar og skilyrði er að nám nýtist í starfi.

Hámark samanlagðs persónuálags samkvæmt greininni er 16% (240 ECTS).

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

Grein 10.4.1 breytist á samningstímanum. Hámark samanlagðs persónuálags er 10% (150 ECTS) til 31. júlí 2022 en verður 16% (240 ECTS) frá 1. ágúst 2022.

Til að fá menntun sína metna samkvæmt ákvæðinu sem tekur gildi 1. ágúst 2022 skal starfsmaður hafa lagt fram fullnægjandi gögn um menntun sína fyrir 15. október 2022. Ef starfsmaður leggur fram gögn síðar fær hann starfsreynslu sína metna frá og með næstu mánaðamótum þess mánaðar sem hann leggur fram gögnin.

Grein 10.4.2 um persónuálag vegna viðbótarmenntunar sérfræðinga á skólaskrifstofu breytist frá 1. ágúst 2022 og hljóði svo:

10.4.2 Persónuálag vegna viðbótarmenntunar sérfræðinga á skólaskrifstofu

Grein 10.4.2 breytist á samningstímanum. Hámark samanlagðs persónuálags er 10% (150 ECTS) til 31. júlí 2022 en verður 16% (240 ECTS) frá 1. ágúst 2022.

Fyrir hverjar 30 ECTS einingar í háskólanámi umfram grunnnám til B.ed. prófs eða annað sambærilegt 180 ECTS bakkalárpróf fær sérfræðingur á skólaskrifstofu 2% persónuálag.

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

Einungis er metið einingabært nám við innlenda og erlenda háskóla sem hafa starfsleyfi sem háskólar. Einingar eru aldrei tvítaldar og skilyrði er að nám nýtist í starfi.

Hámark samanlagðs persónuálags samkvæmt greininni er 16% (240 ECTS).

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

Grein 10.4.2 breytist á samningstímanum. Hámark samanlagðs persónuálags er 10% (150 ECTS) til 31. júlí 2022 en verður 16% (240 ECTS) frá 1. ágúst 2022.

Til að fá menntun sína metna samkvæmt ákvæðinu sem tekur gildi 1. ágúst 2022 skal starfsmaður hafa lagt fram fullnægjandi gögn um menntun sína fyrir 15. október 2022. Ef starfsmaður leggur fram gögn síðar fær hann starfsreynslu sína metna frá og með næstu mánaðamótum þess mánaðar sem hann leggur fram gögnin

KAFLI 15: GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR

15.1 GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR

Grein 15.1 um gildistíma og samningsforsendur breytist og hljóði svo:

- 15.1.1 Samningur þessi kemur í stað áður gildandi kjarasamnings og gildir frá 1. janúar 2022 til 30. september 2023 en samningurinn fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.
- 15.1.2 Samningsaðilar skulu bera samning þennan, ásamt bókunum og fylgiskjölum, upp til afgreiðslu fyrir 6. september 2022. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 12:00 þann 6. september 2022 skoðast samningurinn samþykktur.

Reykjavík, 26. ágúst 2022.

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

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

BÓKANIR OG VIÐAUKAR

BÓKANIR MEÐ SAMNINGI AÐILA 2022

BÓKUN 1 [2022]

Bókun um endurskoðun launamyndunarkerfis skólastjórnenda

Skólastjórafélag Íslands, Félag stjórnenda leikskóla og Samband íslenskra sveitarfélaga eru sammála um að ná megi fram sameiginlegum ávinningi samningsaðila með endurskoðun launamyndunarkerfis skólastjórnenda.

Starfshópi aðila er falið að skoða á gildistíma kjarasamningsins þá þætti er nú mynda laun skólastjórnenda og fram koma í 1. kafla kjarasamningsins, þ.m.t. röðun starfa, auk bókar 5 um fastlaunasamning frá árinu 2020, með það að markmiði að tryggja gagnsærra og skilvirkara launamyndunarkerfi. Samhliða þessari vinnu verði starfslýsingar skólastjórnenda uppfærðar, störf skólastjórnenda mátuð í starfsmat skv. starfsmatskerfinu SAMSTARF og upptaka nýrrar launatöflu skoðuð.

Starfshópurinn skal skila niðurstöðum og tillögum til samningsaðila fyrir lok gildistíma kjarasamningsins.

BÓKUN 2 [2022]

Bókun um launasetningu leikskólastjóra og aðstoðarleikskólastjóra

Við launasetningu leikskólastjóra og aðstoðarleikskólastjóra skulu grunnlaun vera að lágmarki 3% hærra en mánaðarlaun sem hann ella fengi sem deildarstjóri í lfl. 235 skv. ákvæðum í kjarasamningi Félags leikskólakennara sem gildir frá 1. janúar 2022 til 31. mars 2023. Um er að ræða tímabundna ákvörðun sem gildir frá 1. ágúst 2022 til og með 30. september 2023.

BÓKUN 3 [2022]

Niðurstaða nýrra kjarasamninga á opinberum vinnumarkaði

Samningsaðilar eru sammála um að við lok gildistíma kjarasamningsins, 30. september 2023, munu aðilar ræða hvort niðurstaða nýrra kjarasamninga á opinberum vinnumarkaði hafi áhrif á launalið kjarasamnings aðila á tímabilinu 1. apríl – 30. september 2023.

Nái aðilar ekki saman um annað skal miða við að félagsmenn FSL fái eingreiðslu á næsta samningstímabili í samræmi við launahækkanir annarra KÍ félaga á tímabilinu 1. apríl til 30. september 2023 að teknu tilliti til kostnaðar við launaflokk vegna 10 ára stjórnunarreynslu sem kemur til framkvæmda frá 1. apríl 2023.

ELDRI BÓKANIR**BÓKUN 1 [2020]
Mismunandi meðferð vegna aldurs**

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

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

Með kjarasamningsbundum ákvæðum um undanþágu frá næturvöktum og bakvöktum eftir tiltekinn aldur er verið að horfa til þeirra sjónarmiða sem rannsóknir hafa sýnt fram á að það verði erfiðara fyrir starfsfólk eftir því sem það eldist að sinna næturvöktum þar sem það taki lengri tíma að jafna sig líkamlega vegna samspils milli vinnufyrirkomulags, 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. Evrópuþómsráðið 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 séu 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 nákominnna. Ennfremur verði fjallað um áhrif persónuverndarlaga og annarra laga á ákvæði 11. kafla ásamt því að ákvæði verði skýrð betur með það að markmiði að lesendur kjarasamnings fái betri yfirsýn um hvað ákvæðin fela í sér.

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

BÓKUN 3 [2020] **Um launaþróunartryggingu**

KÍ og opinberir launagreiðendur stefna að því í samvinnu við önnur heildarsamtök opinberra starfsmanna að semja um launaþróunartryggingu fyrir tímabilið 2019 til 2022.

Bókun 4 2020 **Um fastlaunasamning**

Aðilar eru sammála um að fastlaunasamningur skólastjórnenda nái ekki til óhefðbundinna starfa í skólastarfi grunn- og leikskóla. Greiða skal aukalega fyrir slík störf í samráði við næsta yfirmann.

Dæmi um slík óhefðbundin störf eru: byggingarframkvæmdir, meiriháttar viðhald húsnæðis, mygluvandamál, bruni húsnæðis og flutningur starfsstöðvar.

BÓKUN 5 [2020] **Launatölfræði**

Samningsaðilar eru sammála um að endurskoða þurfi samkomulag BHM, KÍ og BSRB og Sambands íslenskra sveitarfélaga frá árinu 2011 um miðlun launatölfræðiupplýsinga. Skal í þeirri endurskoðun haft að markmiði að bæta miðlun launatölfræði frá sambandinu. Skortur á gagnaskilum frá sveitarfélögum hefur haft hamlandi áhrif á getu SNS, heildarsamtaka og stéttarfélaga til að sinna hlutverki sínu gagnvart sínum umbjóðendum.

Starfshópur skipaður fulltrúum framangreindra samtaka kemur sér saman um verklag til að bæta miðlun launaupplýsinga. Starfshópur skal hefja störf í september 2020 og skila niðurstöðu fyrir 31. desember 2020.

BÓKUN 7 [2020] **Um laun stjórnenda í samreknnum skólum**

Samningsaðilar eru sammála um að skv. 1. grein samkomulags aðila um samrekstur grunnskóla og leikskóla, frá 20. ágúst 2009, skuli laun leikskólustjóra sem er félagsmaður í FSL vera sem hér segir frá 1. ágúst 2020:

Fjöldi grunnskólabarna 1-30: 3 launaflokkar.

Fjöldi grunnskólabarna 31 og fleiri: 4 launaflokkar.

Ákveði sveitarstjórn að reka saman leikskóla og tónlistarskóla skal leikskólustjóri raðast tveimur launaflokkum ofar en ella.

BÓKUN 3 [2011] **Samrekstur og sameiningar skóla**

Aðilar eru sammála um að stofna starfshóp með fulltrúum Sambands íslenskra sveitarfélaga, Reykjavíkurborgar, SÍ, FSL og FT/FÍH sem skoði þróun samreksturs og sameiningar skóla m.a. með tilliti til hlutverks og stjórnunarlegrar ábyrgðar stjórnenda. Ennfremur hvernig hefur tekist til við innleiðingu stefnu um samþættingu og samruna, bæði þegar um er að ræða tvo eða fleiri skóla á sama skólastigi eða sameinaða leik-, grunn og/eða tónlistarskóla.

Í kjölfarið verður samkomulag um laun stjórnenda í samreknnum skólum frá 20. ágúst 2009 tekið til endurskoðunar í samræmi 5. grein samkomulagsins.

**Úr BÓKUN 1 [2008]
Um skipulag vinnutíma (með breytingum 2011)**

Stjórnun

Stjórnendur skulu sérstaklega huga að því í hve miklum mæli sé rétt að binda starf aðstoðarleikskólastjóra við deildarstjórn fremur en önnur störf innan leikskólans sem teljast utan þess tíma sem hann sinnir almennri stjórnun.

Skipulagsdagar

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

**BÓKUN IV [1997]
um rétt félagsmanna KÍ á skólaskrifstofum
til að sækja um námsleyfi**

Samkomulag er um að vegna þeirra starfsmanna á skólaskrifstofum sem eru félagar í KÍ verði heimilt að greiða í Námsleyfasjóð og að þeir öðlist þannig rétt til að sækja um námsleyfi úr sjóðnum.

FYLGISKJÖL

FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR

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

Launatafla A-1, gildistími: 1. janúar 2022 til 31. mars 2022.

Launatafla A-2 með hagvaxtarauka, gildistími: 1. apríl 2022 til 30. september 2023.

FÉLAG STJÓRNENDA LEIKSKÓLA						
Leikskólastjórar, aðstoðarleikskólastjórar og sérfræðingar á skólaskrifstofum						
LAUNATAFLA A-1						
Gildistími frá 1. janúar 2022 til 31. mars 2022						
Launa- flokkur	Grunnlaun	Persónu- álag 2%	Persónu- álag 4%	Persónu- álag 6%	Persónu- álag 8%	Persónu- álag 10%
457	549.209	560.193	571.177	582.161	593.146	604.130
458	562.065	573.306	584.548	595.789	607.030	618.272
459	575.283	586.789	598.294	609.800	621.306	632.811
460	588.871	600.648	612.426	624.203	635.981	647.758
461	602.839	614.896	626.953	639.009	651.066	663.123
462	617.198	629.542	641.886	654.230	666.574	678.918
463	631.960	644.599	657.238	669.878	682.517	695.156
464	647.135	660.078	673.020	685.963	698.906	711.849
465	662.735	675.990	689.244	702.499	715.754	729.009
466	678.772	692.347	705.923	719.498	733.074	746.649
467	695.258	709.163	723.068	736.973	750.879	764.784
468	712.205	726.449	740.693	754.937	769.181	783.426
469	729.627	744.220	758.812	773.405	787.997	802.590
470	747.537	762.488	777.438	792.389	807.340	822.291
471	765.948	781.267	796.586	811.905	827.224	842.543
472	784.875	800.573	816.270	831.968	847.665	863.363
473	804.332	820.419	836.505	852.592	868.679	884.765
474	824.333	840.820	857.306	873.793	890.280	906.766
475	844.894	861.792	878.690	895.588	912.486	929.383
476	866.031	883.352	900.672	917.993	935.313	952.634
477	887.760	905.515	923.270	941.026	958.781	976.536
478	910.097	928.299	946.501	964.703	982.905	1.001.107
479	933.060	951.721	970.382	989.044	1.007.705	1.026.366
480	956.666	975.799	994.933	1.014.066	1.033.199	1.052.333
481	980.933	1.000.552	1.020.170	1.039.789	1.059.408	1.079.026
482	1.005.879	1.025.997	1.046.114	1.066.232	1.086.349	1.106.467
483	1.031.524	1.052.154	1.072.785	1.093.415	1.114.046	1.134.676
484	1.057.887	1.079.045	1.100.202	1.121.360	1.142.518	1.163.676
485	1.084.988	1.106.688	1.128.388	1.150.087	1.171.787	1.193.487
486	1.112.848	1.135.105	1.157.362	1.179.619	1.201.876	1.224.133
487	1.141.488	1.164.318	1.187.148	1.209.977	1.232.807	1.255.637
488	1.170.930	1.194.349	1.217.767	1.241.186	1.264.604	1.288.023
489	1.201.196	1.225.220	1.249.244	1.273.268	1.297.292	1.321.316
490	1.232.309	1.256.955	1.281.601	1.306.248	1.330.894	1.355.540
491	1.264.294	1.289.580	1.314.866	1.340.152	1.365.438	1.390.723
492	1.297.174	1.323.117	1.349.061	1.375.004	1.400.948	1.426.891
493	1.330.975	1.357.595	1.384.214	1.410.834	1.437.453	1.464.073
494	1.365.722	1.393.036	1.420.351	1.447.665	1.474.980	1.502.294
495	1.401.442	1.429.471	1.457.500	1.485.529	1.513.557	1.541.586

FÉLAG STJÓRNENDA LEIKSKÓLA						
Leikskólastjórar, aðstoðarleikskólastjórar og sérfræðingar á skólaskrifstofum						
LAUNATAFLA A-2 með hagvaxtarauka						
Gildistími frá 1. apríl 2022 til 30. september 2023						
Launa- flokkur	Grunnlaun	Persónu- álag 2%	Persónu- álag 4%	Persónu- álag 6%	Persónu- álag 8%	Persónu- álag 10%
457	559.709	570.903	582.097	593.291	604.486	615.680
458	572.565	584.016	595.468	606.919	618.370	629.822
459	585.783	597.499	609.214	620.930	632.646	644.361
460	599.371	611.358	623.346	635.333	647.321	659.308
461	613.339	625.606	637.873	650.139	662.406	674.673
462	627.698	640.252	652.806	665.360	677.914	690.468
463	642.460	655.309	668.158	681.008	693.857	706.706
464	657.635	670.788	683.940	697.093	710.246	723.399
465	673.235	686.700	700.164	713.629	727.094	740.559
466	689.272	703.057	716.843	730.628	744.414	758.199
467	705.758	719.873	733.988	748.103	762.219	776.334
468	722.705	737.159	751.613	766.067	780.521	794.976
469	740.127	754.930	769.732	784.535	799.337	814.140
470	758.037	773.198	788.358	803.519	818.680	833.841
471	776.448	791.977	807.506	823.035	838.564	854.093
472	795.375	811.283	827.190	843.098	859.005	874.913
473	814.832	831.129	847.425	863.722	880.019	896.315
474	834.833	851.530	868.226	884.923	901.620	918.316
475	855.394	872.502	889.610	906.718	923.826	940.933
476	876.531	894.062	911.592	929.123	946.653	964.184
477	898.260	916.225	934.190	952.156	970.121	988.086
478	920.597	939.009	957.421	975.833	994.245	1.012.657
479	943.560	962.431	981.302	1.000.174	1.019.045	1.037.916
480	967.166	986.509	1.005.853	1.025.196	1.044.539	1.063.883
481	991.433	1.011.262	1.031.090	1.050.919	1.070.748	1.090.576
482	1.016.379	1.036.707	1.057.034	1.077.362	1.097.689	1.118.017
483	1.042.024	1.062.864	1.083.705	1.104.545	1.125.386	1.146.226
484	1.068.387	1.089.755	1.111.122	1.132.490	1.153.858	1.175.226
485	1.095.488	1.117.398	1.139.308	1.161.217	1.183.127	1.205.037
486	1.123.348	1.145.815	1.168.282	1.190.749	1.213.216	1.235.683
487	1.151.988	1.175.028	1.198.068	1.221.107	1.244.147	1.267.187
488	1.181.430	1.205.059	1.228.687	1.252.316	1.275.944	1.299.573
489	1.211.696	1.235.930	1.260.164	1.284.398	1.308.632	1.332.866
490	1.242.809	1.267.665	1.292.521	1.317.378	1.342.234	1.367.090
491	1.274.794	1.300.290	1.325.786	1.351.282	1.376.778	1.402.273
492	1.307.674	1.333.827	1.359.981	1.386.134	1.412.288	1.438.441
493	1.341.475	1.368.305	1.395.134	1.421.964	1.448.793	1.475.623
494	1.376.222	1.403.746	1.431.271	1.458.795	1.486.320	1.513.844
495	1.411.942	1.440.181	1.468.420	1.496.659	1.524.897	1.553.136

FYLGISKJAL 2: STYTTING VINNUTÍMA

Samkomulag um útfærslu vinnutíma

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

Markmið breytinganna eru að:

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

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

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

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

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

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

Margir stjórnendur og sérfræðingar hafa alla jafna töluvert svigrúm til að skipuleggja vinnutíma sinn og eru fyrst og fremst ráðnir til að sinna tilteknum verkefnum og fá fyrir það föst mánaðarlaun. Yfirvinna er oft innifalin í mánaðarlaunum og/eða vinnutími sveigjanlegur. Rétt er að samtal eigi sér stað þar sem svo háttar til um bættu nýtingu vinnutíma gegn styttri viðveru svo samræma megi betur atvinnu- og fjölskyldulíf.

Aðstoðarleikskólastjórar ganga frá samkomulagi um styttingu vinnutíma við leikskólastjóra. Með sama hætti ganga leikskólastjórar og starfsmenn á skólaskrifstofum frá samkomulagi um styttingu vinnutíma við næsta yfirmann.

Framkvæmd styttingar vinnuviku fyrir skólastjórnendur gæti miðast við eftirfarandi leiðir:

- a. Hver dagur styttist
- b. Hver vika styttist
- c. Safnað upp innan ársins
- d. Vinnutímastytting með öðrum hætti

Mikilvægt er að framkvæmd styttingar sé á forsendum hvers starfsstaðar eða sveitarfélags.

Þegar niðurstaða samtals um skipulag vinnutíma liggur fyrir skal það borið undir sveitarstjórn /Skóla- og frístundasvið Reykjavíkurborgar til samþykktar.

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

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

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

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

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

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

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

