

KJARASAMNINGUR

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

og

FÉLAGS ÍSLENSKRA HLJÓMLISTARMAÐNA

og

KENNASAMBANDS ÍSLANDS
vegna
FÉLAGS TÓNLISTARSKÓLAKENNARA

GILDISTÍMI

1. MAÍ 2011 - 31. MARS 2014

EFNISYFIRLIT

1. KAUP 7

1.1	MÁNAÐARLAUN.....	7
1.1.1	Mánaðarlaun.....	7
1.1.2	Dagvinnukaup.....	7
1.1.3	Sérstakar eingreiðslur á samningstíma.....	7
1.2	LAUNAPREP OG LÍFALDUR.....	7
1.2.1	Röðun í launaprep.....	7
1.2.2	Ráðningarhlutfall.....	7
1.3	RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA.....	8
1.3.1	Starfsheiti.....	8
1.3.2	Viðbótarlaun vegna umfangs starfs, ábyrgðar, álags og færni.....	8
1.3.3	Viðbótarlaun vegna framhaldsmenntunar.....	9
1.3.4	Viðbótarlaun vegna símenntunar.....	9
1.3.5	Staðgengilslaun.....	9
1.3.6	Röðun skólastjórnanda sem snúa aftur til kennslustarfa.....	10
1.4	KENNSLA OG RÖÐUN SKÓLASTJÓRA.....	10
1.4.1	Stig skóla og kennsla skólastjóra.....	10
1.4.2	Kennsla umfram kennsluskyldu.....	10
1.4.3	Launatafla og röðun skólastjóra.....	10
1.4.4	Röðun skólastjóra ef nemendum fækkar.....	11
1.4.5	Útibú frá skóla.....	11
1.5	RÖÐUN MILLISTJÓRNENDA.....	11
1.5.1	Aukin stjórnun.....	11
1.5.2	Laun millistjórnenda.....	12
1.5.3	Kennsla umfram kennsluskyldu.....	12
1.6	TÍMAKAUP Í DAGVINNU.....	13
1.6.1	Tímakaup í dagvinnu, útreikningur.....	13
1.6.2	Tímakaup í dagvinnu, hverjum má greiða.....	13
1.7	TÍMAKAUP Í YFIRVINNU.....	13
1.7.1	Yfirvinnukaup, útreikningur.....	13
1.7.2	Orlof á yfirvinnu og álagsgreiðslur (sbr. gr. 4.2.1)......	13
1.7.3	Stórhátíðarkaup, útreikningur.....	13
1.7.4	Yfirvinna fjarri föstum vinnustað.....	13
1.7.5	Yfirvinna önnur en kennsla.....	13
1.7.6	Kennsla umfram kennsluskyldu.....	13
1.7.7	Prófdæming.....	13
1.7.8	Vinna utan dagvinnumarku, vaktaálag.....	14
1.8	UM STUNDAKENNARA.....	14
1.8.1	Stundakennarar, launaflokkar.....	14
1.8.2	Stundakennarataxtar.....	14
1.9	TÓNLEIKAFERÐALÖG.....	14
1.10	ANNARUPPBÓT.....	14

2 VINNUTÍMI.....15

2.1	ALMENNT, ÁRLEGUR STARFSTÍMI TÓNLISTARSKÓLA, VINNUTÍMI TÓNLISTARSKÓLAKENNARA.....	15
2.1.1	40 stunda vinnuvika.....	15
2.1.2	Vinnutíma breytt með samningi.....	15
2.1.3	Samfelldur vinnutími.....	15
2.1.4	Frídagar.....	15
2.1.5	Árlegur starfstími tónlistarskóla.....	16
2.1.6	Vinnutími kennara í tónlistarskólum.....	16
2.1.7	Meðleikarar.....	17
2.1.8	Hljómsveitarstjóri.....	17

2.1.9	Viðverutími, ákvörðun um dagleg mörk	18
2.2	DAGVINNA.....	18
2.2.1	Dagvinnutímabil.....	18
2.3	YFIRVINNA	18
2.3.1	Yfirvinna, skilgreining.....	18
2.3.2	Yfirvinna á sérstökum frídögum, greiðslur.....	18
2.3.3	Útköll.....	18
2.3.4	Yfirvinna í hlutastarfi, viðbót við hlutastarf	18
2.3.5	Yfirvinna, gjalddagi	19
2.3.6	Föst yfirvinna, greiðsla	19
3	MATAR- OG KAFFITÍMAR	20
3.1	MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI	20
3.1.1	Matartími, tímasetning og lengd.....	20
3.1.2	Matartími lengdur, stytur eða felldur niður	20
3.1.3	Matartíma breytt, áhrif á dagvinnutímabil.....	20
3.1.4	Kaffitímar, lengd þeirra.....	20
3.1.5	Kaffitími lengdur, stytur eða felldur niður	20
3.1.6	Kaffitímar kennara, lengd og tímasetning	20
3.2	MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU	20
3.2.1	Matartími í yfirvinnu	20
3.2.2	Kaffitími í yfirvinnu.....	20
3.3	VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM	20
3.3.1	Matartími skertur, greidd yfirvinna	20
3.3.2	Matar- og kaffitímar sem unnir eru á yfirvinnutíma	20
4	ORLOF 21	
4.1	LENGD ORLOFS.....	21
4.1.1	Lágmarksorlof	21
4.1.2	Lengra orlof.....	21
4.2	ORLOFSFÉ	21
4.2.1	Orlofsfé	21
4.3	ORLOFSÁRIÐ.....	21
4.3.1	Orlofsárið	21
4.3.2	Sumarorlofstímabil	21
4.4	ORLOF UTAN SUMARORLOFSTÍMABILS	21
4.5	VEIKINDI Í ORLOFI	22
4.5.1	Veikindi í orlofi	22
4.5.2	Veikindi kennara á tímabilinu 15. júní til 15. ágúst.....	22
4.5.3	Frestun orlofs	22
4.5.4	Áunninn orlofsréttur.....	22
5	FERÐIR OG GISTING	23
5.1	FERÐAKOSTNAÐUR SAMKVÆMT REIKNINGI	23
5.1.1	Ferðakostnaður vegna ferða innanlands	23
5.1.2	Ferðakostnaður, áætlaður og greiddur fyrirfram	23
5.1.3	Ferðakostnaður, uppgjör	23
5.2	DAGPENINGAR INNANLANDS.....	23
5.2.1	Gisti- og fæðiskostnaður, dagpeningar.....	23
5.2.2	Dagpeningar ákveðnir af nefnd	23
5.3	GREIÐSLUHÁTTUR.....	23
5.3.1	Greiðsluháttur ákveðinn fyrirfram	23
5.3.2	Akstur til og frá vinnu.....	23
5.4	FARGJÖLD ERLENDIS.....	24
5.4.1	Fargjöld á ferðum erlendis, greiðsla	24
5.5	DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS.....	24

5.5.1	Ferðakostnaður erlendis, dagpeningar.....	24
5.5.2	Dagpeningar á ferðum erlendis, hvað greiða á	24
6	AFLEYSINGAR.....	25
6.1	STAÐGENGLAR	25
6.2	LAUNAÐ STAÐGENGILSSTARF.....	25
6.3	AÐRIR STAÐGENGLAR	25
7	TRYGGINGAR	26
7.1	SLYSATRYGGINGAR	26
7.2	FARANGURSTRYGGING.....	26
7.3	PERSÓNULEGIR MUNIR	26
7.4	SLYS Á VINNUSTAÐ.....	26
8	LAUNALAUST LEYFI	27
8.1	LAUNALAUST LEYFI.....	27
9	RÉTTINDI OG SKYLDUR.....	28
9.1	AUGLÝSING STARFA.....	28
9.2	RÁÐNING Í STARF.....	28
9.3	FYRIRFRAMGREIDD LAUN	28
9.4	UPPSAGNARFRESTUR	28
9.5	UPPSÖGN, FRÁVIKNING OG ÁMINNING.....	28
9.5.1	<i>Uppsögn úr starfi og frávikning</i>	28
9.5.2	<i>Áminningar</i>	29
9.5.3	<i>Sérákvæði um 70 ára starfsmenn sveitarfélaga</i>	29
9.6	SKYLDUR STARFSMANNS	29
9.7	FRÁFALL	30
10	LÍFEYRISSJÓÐUR	31
10.1	AÐILD AÐ LÍFEYRISSJÓÐI	31
10.1.1	<i>Aðild að Lífeyrissjóði starfsmanna sveitarfélaga</i>	31
10.1.2	<i>Aðild að öðrum lífeyrissjóðum</i>	31
10.2	VIÐBÓTARSPARNAÐUR	31
11	RÉTTINDI Í FÆÐINGARORLOFI OG VEIKINDUM.....	32
11.1	UM TILHÖGUN FÆÐINGARORLOFS.....	32
11.1.1	<i>Gildissvið</i>	32
11.1.2	<i>Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi</i>	32
11.2	RÉTTUR STARFSMANNS VEGNA VEIKINDA OG SLYSA.....	32
11.2.1	<i>Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður</i>	32
11.2.2	<i>Réttur til launa vegna veikinda og slysa</i>	33
11.2.3	<i>Starfshæfnisvottorð</i>	34
11.2.4	<i>Lausn frá störfum vegna óvinnufærni, veikinda eða slysa</i>	34
11.2.5	<i>Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns</i>	35
11.2.6	<i>Skráning veikindadaga</i>	35
11.2.7	<i>Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi</i>	35
11.2.8	<i>Veikindi barna yngri en 13 ára</i>	35
11.3	TÆKNIFRÍÓVGUN.....	35
11.3.1	<i>Samráðsnefnd</i>	35
11.3.2	<i>Ákvæði til bráðabirgða</i>	36
11.4	GILDISTÖKUÁKVÆÐI	36
11.4.1	<i>Brottfall fyrri reglna</i>	36
11.5	ENDURSKOÐUNARÁKVÆÐI.....	36
11.6	GILDISTAKA	36
12	SAMSTARFSNEFND	37

12.1 SAMSTARFSNEFND.....	37
13 LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD, IÐGJALDAGREIÐSLUR.....	38
13.1 LAUNASEÐILL.....	38
13.2 FÉLAGSGJÖLD.....	38
13.3 ORLOFSHEIMILASJÓÐUR.....	38
13.4 STARFSMENNTUNARSJÓÐUR.....	38
13.5 IÐGJALDAGREIÐSLUR LAUNAGREIÐANDA Í FJÖLSKYLDU- OG STYRKARSJÓÐ.....	38
13.6 VIRK STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR.....	38
14 GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR.....	39
14.1 SAMNINGSFORSENDUR.....	39
14.2 GILDISTÍMI.....	39
BÓKANIR 40	
FYLGISKJÖL 42	
FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR TÓNLISTARSKÓLAKENNARA.....	42
FYLGISKJAL 2: LAUNATÖFLUR SKÓLASTJÓRA.....	48
FYLGISKJAL 3: LAUNATÖFLUR MILLISTJÓRNENDA.....	49
FYLGISKJAL 4: UM AFNOT OG GREIÐSLUR FYRIR NOTKUN Á EIGIN HLJÓÐFÆRUM.....	50
FYLGISKJAL 5: SÉRSTÖK TRYGGINGARÁKVÆÐI FYRIR STARFSMENN REYKJAVÍKURBORGAR.....	52
FYLGISKJAL 6: SÉRSTÖK TRYGGINGARÁKVÆÐI FYRIR STARFSMENN ANNARRA SVEITARFÉLAGA EN REYKJAVÍKURBORGAR.....	54
FYLGISKJAL 7: RÉTTINDI OG SKYLDUR STARFSMANNA REYKJAVÍKURBORGAR.....	57

INNGANGUR

Almennt markmið samningsaðila er að efla tónlistarskólann og möguleika hans til að þróast eftir aðstæðum á hverjum stað. Með kjarasamningum árið 2001 voru gerðar kerfisbreytingar sem ætlað var að efla tónlistarskólann og samhliða var stjórnkerfi tónlistarskóla styrkt. Samningsaðilar eru sammála um mikilvægi þess að nýr kjarasamningur styðji enn frekar við uppbyggingu á innra starfi skólanna með því að aðlaga fyrri kerfisbreytingar betur að þörfum skólanna og starfsemi þeirra.

Í þessu skyni eru gerðar nokkrar kerfisbreytingar á stjórnunarhluta samningsins, þ.e. á launakerfi skólastjóra og á fyrirkomulagi aukinnar stjórnunar við tónlistarskóla. Auk þess eru gerðar breytingar á fyrirkomulagi launapotts/viðbótarlauna og úrræðum fjölgað sem skólar hafa til að umbuna kennurum og til að bregðast við margbreytilegum aðstæðum og starfsumhverfi skóla. Sjálfstæði skóla og sveigjanleiki við skipulagningu skólastarfs er nauðsynlegur til að starfsþróun og mismunandi skólagerðir fái að þróast ásamt því sem að nýjar áherslur í aðalnámskrá tónlistarskóla nái fram að ganga.

Mjög mismunandi er eftir skólum og skólagerðum hvaða leiðir þeir fara til að þjóna þörfum samfélagsins og nemenda sem best og er nýjum áherslum í kjarasamningnum ætlað að styðja við starfsmanna- og skólastefnu á hverjum stað.

Í skólanámskrá skal tilgreina auk kennsludaga skóla, vetrarleyfi sé það tekið, tónleikahald í samræmi við kjarasamning og endurmenntunardaga skólans. Skólanámskrá skal lögð fyrir viðkomandi skólanefnd til staðfestingar og kynnt fræðslufirvöldum sveitarfélags.

Skólastjóri ráðstafar vinnu kennara til þeirra faglegu starfa og verkefna sem starfsemi tónlistarskólans kallar á. Skólastjóri skipuleggur og ber ábyrgð á að störf kennara og millistjórnenda nýtist nemendum í námi þeirra. Skólastjóri ákveður magn kennslu og skipulag hennar (stundatöflu) fyrir hvern kennara og skipuleggur tónleikahald innan þeirra marka sem kjarasamningur gerir ráð fyrir.

Sveitarstjórnir eða stjórn skóla í umboði þeirra ákvarðar heildarkennslutímafjölda tónlistarskóla. Skólastjóri ákveður í samráði við hvern kennara hvernig vinnutíma hans er háttað. Skólastjóri skipuleggur samstarf kennara (vinnuteymi) og ráðstafar tíma til þess.

Skólastjóri er forstöðumaður skóla og ber faglega og rekstrarlega ábyrgð á starfsemi skólans í samræmi við samþykktir sveitarstjórnar, lög og reglugerðir. Hann verkstýrir starfsemi skólans. Aðstoðarskólastjóri er staðgengill skólastjóra. Skólastjóri ákvarðar nánar hlutverk og starfsskyldur hans. Deildarstjóri er millistjórnandi, sem fer með mannaforráð, stýrir hluta af skólastarfi, deild eða skólastigi eftir nánari ákvörðun skólastjóra. Heimilt er að aðstoðarskólastjóri gegni auk staðgengilsstarfins starfi deildarstjóra.

1. KAUP

1.1 MÁNAÐARLAUN

1.1.1 Mánaðarlaun

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

Launatafla I, gildistími: 1. júní 2011 – 29. febrúar 2012.

Launatafla II, gildistími: 1. mars 2012 – 28. febrúar 2013.

Launatafla III, gildistími: 1. mars 2013 – 31. mars 2014.

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

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

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

1.1.2 Dagvinnukaup

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

1.1.3 Sérstakar eingreiðslur á samningstíma

1.1.3.1 Við samþykkt kjarasamningsins greiðist sérstök eingreiðsla, kr. 50.000,- hverjum starfsmanni í fullu starfi sem er við störf í maí og miðast greiðslan við fullt starf í mánuðunum mars-maí.

Starfsmenn sem hófu störf á tímabilinu 1. mars til 15. maí fá hlutfallslega greiðslu miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Starfsmenn í hlutastarfi fá greitt hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma. Greiðslan skal innt af hendi eigi síðar en 1. júlí 2011.

1.1.3.2 Starfsmenn sem eru við störf þann 1. febrúar 2012 fá greidda sérstaka eingreiðslu, kr. 25.000,- miðað við fullt starf. Starfsmenn í hlutastarfi fá greitt hlutfallslega miðað við starfshlutfall 1. febrúar 2012.

1.2 LAUNAPREP OG LÍFALDUR

1.2.1 Röðun í launaprep

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

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

1.2.2 Ráðningarhlutfall

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

1.3 RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA

1.3.1 Starfsheiti

Starfsheiti	Lýsing	L.fl.
Tónlistarskólakennari II	Hefur ekki lokið framhaldsprófi	115
Tónlistarskólakennari III	Hefur lokið framhaldsprófi	121
Tónlistarskólakennari IV	Hefur lokið kennaraprófi eða B.Ed. prófi með tónmenntarvali frá KHÍ.	127

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

Starfsheitið tónlistarskólakennari I var fellt út úr samningi 2011 þar sem röðun tónlistarskólakennara I og tónlistarskólakennara II var sú sama.

1.3.2 Viðbótarlaun vegna umfangs starfs, ábyrgðar, álags og færni

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

Hér skal m.a. horft til stjórnunarlegrar, faglegrar og fjárhagslegrar ábyrgðar, álags og umfangs starfs, svo sem kennslu stórra nemendahópa, samleiks og kórstjórnar. Við mat á persónulegri færni skal m.a. skoða reynslu, 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 (námsframvinda 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.

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

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

Þessi grein gefur að hámarki 10 launaflokka.

1.3.4 Viðbótarlaun vegna símenntunar

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

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

Forsenda launaflokkahækkunar þessarar er staðfest þátttaka í símenntunaráætlun skóla.

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

1.3.5 Staðgengilslaun

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

1.3.6 Röðun skólastjórnanda sem snúa aftur til kennslustarfa

Snúi skólastjórnandi aftur til kennslustarfa gildir eftirfarandi:

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

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

1.4 KENNSLA OG RÖÐUN SKÓLASTJÓRA

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

1.4.1 Stig skóla og kennsla skólastjóra

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

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

Sjá nánar bókun I.

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

1.4.2 Kennsla umfram kennsluskyldu

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

Vinna skólastjóra utan dagvinnumarka, vaktaálag:

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

1.4.3 Launatafla og röðun skólastjóra

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

Launatafla I, gildistími: 1. júní 2011 – 29. febrúar 2012.

Launatafla II, gildistími: 1. mars 2012 – 28. febrúar 2013.

Launatafla III, gildistími: 1. mars 2013 – 31. mars 2014.

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

Stig skóla	Launaflokkur	Stig skóla	Launaflokkur
0	410	451	424
25	411	501	425
51	412	601	426
76	413	701	427
101	414	851	428
126	415	1001	429
151	416	1151	430
176	417		431
201	418		432
236	419		433
271	420		434
316	421		435
351	422		436
401	423		

1.4.4 Röðun skólastjóra ef nemendum fækkar

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

1.4.5 Útibú frá skóla

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

1.5 RÖÐUN MILLISTJÓRNENDA

1.5.1 Aukin stjórnun

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

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

Hámarksstími til aukinnar stjórnunar er 1.300 stundir. Heimilt er skólastjóra að taka að sér aukna stjórnun skv. ofangreindu gegn 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.

1.5.2 Laun millistjórnenda

Föst mánaðarlaun millistjórnenda skulu greidd samkvæmt launatöflum í fylgiskjali 3.

Launatafla I, gildistími: 1. júní 2011 – 29. febrúar 2012.

Launatafla II, gildistími: 1. mars 2012 – 28. febrúar 2013.

Launatafla III, gildistími: 1. mars 2013 – 31. mars 2014.

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

Launaröðun aðstoðarskólastjóra

Stjórnunarhlutfall	Launaflokkur
<30%	301
30% - 49%	302
50% - 74%	303
75% - 100%	304

Launaröðun deildarstjóra

Stjórnunarhlutfall	Launaflokkur
<30%	201
30% - 49%	202
50% - 74%	203
75% - 100%	204

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

1.5.3 Kennsla umfram kennsluskyldu

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

Vinna millistjórnenda utan dagvinnumarka, vaktaálag:

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

1.6 TÍMAKAUP Í DAGVINNU

1.6.1 Tímakaup í dagvinnu, útreikningur

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

1.6.2 Tímakaup í dagvinnu, hverjum má greiða

Heimilt er að greiða tímakaup í eftirfarandi tilvikum:

1. Lífeyrispegum, 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. 1.2.2, tekur laun samkvæmt tímataxta sem ákvarðast þannig að honum skal ákvarðaður launaflokkur skv. greinum og starfsaldursþrepi skv. almennum reglum.

1.8.2 Stundakennarataxtar

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

með 0,014337 fyrir kennslu nemenda í grunnnámi

með 0,015532 fyrir kennslu nemenda í miðnámi

með 0,017473 fyrir kennslu nemenda í framhaldsnámi.

Á stundakennarataxta greiðist 10,17% orlofsfé.

1.9 TÓNLEIKAFERÐALÖG

Fyrir umsjón í tónleikaferðalögum á vegum tónlistarskóla skal greiða allt að 12 klukkustundir á dag að frádregnum fjölda kennslustunda á stundaskrá viðkomandi tónlistarskólakennara ferðadaginn. Standi ferð yfir nótt greiðast að auki 3 klukkustundir.

1.10 ANNARUPPBÓT

Kennarar og stjórnendur skulu fá greidda annaruppbót í lok hverrar annar, þ.e. í desember og júní, sem nemur 25% af launaflokki 125, 4. launabæpi í hvert skipti miðað við starfshlutfall og starfstíma á hverri önn.

2 VINNUTÍMI

2.1 ALMENNT, ÁRLEGUR STARFSTÍMI TÓNLISTARSKÓLA, VINNUTÍMI TÓNLISTARSKÓLAKENNARA

2.1.1 40 stunda vinnuvika

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

2.1.2 Vinnutíma breytt með samningi

Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og atvinnurekenda og með samþykki stéttarfélaganna. Einnig er heimilt að semja við einstaka starfsmenn um rýmkun á dagvinnutímabili og um ákveðið 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. Jóladagur
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. Jóladagur
8. Gamlársdagur eftir kl. 12

2.1.5 Árlegur starfstími tónlistarskóla

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

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

2.1.6 Vinnutími kennara í tónlistarskólum

2.1.6.1 Vikuleg vinnuskylda

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

2.1.6.2 Skipting vinnutíma

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

Árleg vinna á skóladögum (kennslutíma) nemenda skiptist þannig:

Grunnnám

Kennsla	705 klst.
Tónleikar og tónfundir	88 klst.
Önnur fagleg störf	581 klst.

Miðnám

Kennsla	645 klst.
Tónleikar og tónfundir	96 klst.
Önnur fagleg störf	633 klst.

Framhaldsnám

Kennsla	570 klst.
Tónleikar og tónfundir	110 klst.
Önnur fagleg störf	694 klst.

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

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

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

Heimilt er skólastjóra að lækka þátt kennslu tónlistarskólakennara í grunnnámi um allt að 15 klst. á fyrsta kennsluári viðkomandi og skulu þá önnur fagleg störf aukast tilsvarendi.

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 1,2368 (sbr. framhaldsnám). Kennslustund í samkennslu uppreiknast með stuðlinum 1,2368. Álag vegna hlutanemenda reiknast á þann mínútufjölda sem vantar upp á að kennsla nemenda nái 60 mínútum sbr. eftirfarandi:

a) Kennslutími nemanda á viku:	b) Mínútur með álagi:	Uppreiknaður kennslutími kennara: $a+(b*0,2368)$
60	0	60,0
55	5	56,2
50	10	52,4
45	15	48,6
40	20	44,7
35	25	40,9
30	30	37,1
25	35	33,3
20	40	29,5

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.

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. sinfóníuhljómsveitar, 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.

2.2 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

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

2.3.3.2 Útkall um nætur og á helgidögum

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

4 ORLOF

4.1 LENGD ORLOFS

4.1.1 Lágmarksorlof

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

4.1.2 Lengra orlof

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

4.2 ORLOFSFÉ

4.2.1 Orlofsfé

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

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

4.3 ORLOFSÁRIÐ

4.3.1 Orlofsárið

Orlofsárið er frá 1. maí til 30. apríl.

4.3.2 Sumarorlofstímabil

4.3.2.1 Tímabil sumarorlofs

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

4.3.2.2 Orlof á sumarorlofstímabili

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

4.4 ORLOF UTAN SUMARORLOFSTÍMABILS

Sé orlof eða hluti orlofs tekið eftir að sumarorlofstímabili lýkur, skal sá hluti orlofsins lengjast um fjórðung. Sama gildir um orlof, sem tekið er fyrir sumarorlofstímabil, skv. beiðni stofnunar.

4.5 VEIKINDI Í ORLOFI

4.5.1 Veikindi í orlofi

Veikist starfsmaður í orlofi, telst sá tími, sem veikindum nemur, ekki til orlofs, enda tilkynni hann veikindin svo fljótt sem auðið er og sanni með 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.

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

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

4.5.3 Frestun orlofs

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

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

4.5.4 Áunninn orlofsréttur

Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

5 FERÐIR OG GISTING

5.1 FERÐAKOSTNAÐUR SAMKVÆMT REIKNINGI

5.1.1 Ferðakostnaður vegna ferða innanlands

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

5.1.2 Ferðakostnaður, áætlaður og greiddur fyrirfram

Starfsmenn skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.

5.1.3 Ferðakostnaður, uppgjör

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

5.2 DAGPENINGAR INNANLANDS

5.2.1 Gisti- og fæðiskostnaður, dagpeningar

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

5.2.2 Dagpeningar ákveðnir af nefnd

Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu fylgja ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

5.3 GREIÐSLUHÁTTUR

5.3.1 Greiðsluháttur ákveðinn fyrirfram

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

5.3.2 Akstur til og frá vinnu

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

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 5.3.2.

Sé vinnustöð fjarri heimastöð greiðist ferðakostnaður og ferðatími frá heimastöð.

5.4 FARGJÖLD ERLENDIS

5.4.1 Fargjöld á ferðum erlendis, greiðsla

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

5.5 DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS

5.5.1 Ferðakostnaður erlendis, dagpeningar

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

5.5.2 Dagpeningar á ferðum erlendis, hvað greiða á

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

6 AFLEYSINGAR

6.1 STAÐGENGLAR

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

6.2 LAUNAÐ STAÐGENGILSSTARF

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

6.3 AÐRIR STAÐGENGLAR

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

7 TRYGGINGAR

7.1 SLYSATRYGGINGAR

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

7.2 FARANGURSTRYGGING

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

7.3 PERSÓNULEGIR MUNIR

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

7.4 SLYS Á VINNUSTAÐ

Bæta skal starfsmanni þau útgjöld, sem starfsmaður kann að verða fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 27. gr. laga nr. 100/2007 um almannatryggingar.

8 LAUNALAUST LEYFI

8.1 LAUNALAUST LEYFI

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

9 RÉTTINDI OG SKYLDUR

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

9.1 AUGLÝSING STARFA

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

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

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

9.2 RÁÐNING Í STARF

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

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

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

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

9.3 FYRIRFRAMGREIDD LAUN

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

9.4 UPPSAGNARFRESTUR

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

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

9.5 UPPSÖGN, FRÁVIKNING OG ÁMINNING

9.5.1 Uppsögn úr starfi og frávikning

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

Ef fyrirhugað er að segja starfsmanni upp störfum vegna ávirðinga þá þarf uppsögnin að grundvallast á skriflegri áminningu skv. gr. 9.5.2. Áður en ákvörðun um slíka uppsögn er tekin skal vinnuveitandi gefa starfsmanni kost á að tjá sig

um meintar ávirðingar. Starfsmaður á rétt á því að tjá sig um tilefni áminningar í viðurvist trúnaðarmanns. Vinnuveitandi skal kynna honum þann rétt.

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

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

Starfsmanni skal og víkja úr starfi fyrirvaralaust verði hann uppvís að grófu broti í starfi eða liggur undir rökstuddum grun um refsiverða háttsemi, sem ætla má að hefði í för með sér sviptingu réttinda skv. 68. gr. almennra hegningarlaga, enda valdi viðvera hans á vinnustað áframhaldandi skaða fyrir starfseminu, aðra starfsmenn eða viðskiptavinum. 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 fyrirvaralausn 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 STARFSMANNNS

Starfsmanni er skylt að hlíta lögmætum fyrirmælum yfirmanns og stjórnunarrétti yfirmanns skv. almennum ákvæðum vinnuréttar. Starfsmanni ber að hlíta

breytingum á störfum og verksviði sem rúmast innan starfs- og fagsviðs starfsmannsins.

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

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

9.7 FRÁFALL

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

10 LÍFEYRISSJÓÐUR

10.1 AÐILD AÐ LÍFEYRISSJÓÐI

10.1.1 Aðild að Lífeyrissjóði starfsmanna sveitarfélaga

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

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

10.1.2 Aðild að öðrum lífeyrissjóðum

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

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

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

10.2 VIÐBÓTARSPARNADUR

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

11 RÉTTINDI Í FÆÐINGARORLOFI OG VEIKINDUM

11.1 UM TILHÖGUN FÆÐINGARORLOFS

11.1.1 Gildissvið

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

11.1.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

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

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

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

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

11.2 RÉTTUR STARFSMANNNS VEGNA VEIKINDA OG SLYSA

11.2.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

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

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

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

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

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

Vinnuveitandi greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 27. gr. laga nr. 117/1993 um almannatryggingar.

11.2.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

Starfsmaður sem ráðinn er til starfa á mánaðarlaunum skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi í a.m.k. 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 11.2.2, 6. og 7 mgr. svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í 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. og 7. mgr.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 11.2.2, 6. mgr. fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaksmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 11.2.2, 6. mgr.

Starfsmaður skóla og annarra stofnana þar sem venjuleg starfsemi liggur niðri hluta ársins, skal í stað reglu þessarar aðeins fá greidda aðra yfirvinnu en greinir í gr. 11.2.2, 6. mgr. þá mánuði sem venjuleg starfsemi fer fram og skal yfirvinnustundafjöldinn ákveðinn með því að finna mánaðarlegt meðaltal þeirra tilfallandi yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 9 heilu starfsmánuði stofnunarinnar eða samsvarandi tímallengd ef starfsmánuðir eru færri eða fleiri.

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

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

Ef starfsmaður að læknisráði og með leyfi forstöðumanns vinnur skert starf vegna slyss eða veikinda, skal miða greiðslu veikindalauna fyrir dagvinnu við það starfshlutfall sem vantar á að hann sinni fullu starfi.

11.2.3 Starfshæfnisvottorð

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

11.2.4 Lausn frá störfum vegna óvinnufærni, veikinda eða slysa

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

Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slysa svo mánuðum skiptir á hverju ári um fimm ára tímabil og ekki er skýlaust vottað samkvæmt ákvæðum gr. 11.2.3, 1. mgr. að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.

Þegar starfsmaður hefur verið samfelldur frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er hann átti rétt á að halda launum í fjarveru sinni skv. gr. 11.2.2, 1. mgr., má leysa hann frá störfum vegna heilsuþrests.

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 læknavottorði 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

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

Sama gildir um greiðslu vegna látins starfsmanns ef hinn látni var í hjúskap, staðfestri samvist, skráðri sambúð eða sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar í merkingu 44. gr. almannatryggingalaga nr. 117/1993.

Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 11.2.4, 1.-3. mgr. eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 11.2.5, 1. –2. mgr. koma til álita. Þetta á þó ekki við ef launagreiðslum hefur áður lokið, t.d. vegna þess að réttur til launa í veikindum skv. gr. 11.2.2 var tæmdur.

11.2.6 Skráning veikindadaga

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

11.2.7 Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi

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

11.2.8 Veikindi barna yngri en 13 ára

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

11.3 TÆKNIFRJÓVGUN

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

11.3.1 Samráðsnefnd

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

11.3.2 Ákvæði til bráðabirgða

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

11.4 GILDISTÖKUÁKVÆÐI**11.4.1 Brottfall fyrri reglna**

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

11.5 ENDURSKOÐUNARÁKVÆÐI

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

11.6 GILDISTAKA

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

12 SAMSTARFSNEFND

12.1 SAMSTARFSNEFND

Samstarfsnefnd, skipuð tveimur fulltrúum vinnuveitenda og einum fulltrúa hvors stéttarfélags, skal fjalla um ágreining, sem upp kann að koma, út af samningi þessum.

13 LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD, IÐGJALDAGREIÐSLUR

13.1 LAUNASEÐILL

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

13.2 FÉLAGSGJÖLD

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

13.3 ORLOFSHEIMILASJÓÐUR

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

13.4 STARFSMENNTUNARSJÓÐUR

Greiða ber 1,72% af föstum dagvinnulaunum og stundakennaralaunum tónlistarskólakennara í starfsmenntunarsjóð tónlistarskólakennara.

13.5 IÐGJALDAGREIÐSLUR LAUNAGREIÐANDA Í FJÖLSKYLDU- OG STYRKTARSJÓÐ

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

13.6 VIRK STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR

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

14 GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR

14.1 SAMNINGSFORSENDUR

Samningsaðilar eru sammála um að verði kjarasamningar á almennum vinnumarkaði lausir eða komi til verulegra breytinga á þeim á gildistíma þessa samnings, verði sameiginleg forsendunefnd kölluð saman.

Forsendunefndin skal skipuð fulltrúum ASÍ, BHM, BSRB og KÍ, einum frá hverju sambandi/bandalagi og fjórum fulltrúum frá Sambandi íslenskra sveitarfélaga.

Nefndin hefur það hlutverk að meta stöðuna með tilliti til ofangreindra forsenda. Samningurinn heldur gildi sínu út samningstímann, standist forsendur hans.

14.2 GILDISTÍMI

Samningur þessi kemur í stað áður gildandi kjarasamnings og gildir frá 1. maí 2011 til 31. mars 2014, en samningurinn fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til afgreiðslu fyrir 16. júní 2011. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 15:00 þann 16. júní 2011 skoðast samningurinn samþykktur.

Reykjavík, 30. maí 2011.

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

F.h. Félags tónlistarskólakennara og
Félags íslenskra hljómlistarmanna með
fyrirvara um samþykki félagsmanna

BÓKANIR

BÓKANIR 2011

BÓKUN 1

Endurskoðun fylgiskjals um slysatryggingar

Aðilar eru sammála um að á samningstímanum verði fylgiskjal 6 um slysatryggingar tekið til endurskoðunar.

BÓKUN 2

Eyðublað fyrir forsendur launaröðunar

Aðilar eru sammála um að vinna að eyðublaði sem styður aukið gegnsæi fyrir forsendum launaröðunar tónlistarskólakennara. Stefnt er að því að eyðublaðið verði tilbúið til notkunar fyrir upphaf skólaársins 2011-2012.

BÓKUN 3

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.

ELDRI BÓKANIR

Bókanir með samningi með gildistíma 1. október 2006 – 30. nóvember 2008

BÓKUN I**Um kennslu skólastjóra**

Við gildistöku þessa samnings skal það tryggt að enginn skólastjóri sem er starfandi við gildistöku samnings þessa lækki við gildistökuna 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**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.

FYLGISKJÖL

FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR TÓNLISTARSKÓLAKENNARA

Launatafla I, gildistími: 1. júní 2011 – 29. febrúar 2012.

Launatafla II, gildistími: 1. mars 2012 – 28. febrúar 2013.

Launatafla III, gildistími: 1. mars 2013 – 31. mars 2014.

Launatafla I Frá 1. júní 2011				
Launatafla tónlistarskólakennara				
	1. þrep	2. þrep	3. þrep	4. þrep
Lífaldur	Að 30 ára	frá 30 ára	frá 40 ára	frá 45 ára
Lfl.	Til og með 29 ára	frá 30 ára	frá 40 ára	frá 45 ára
101	177.330	183.489	189.893	196.555
102	179.639	185.891	192.393	199.154
103	181.983	188.329	194.927	201.791
104	184.363	190.805	197.501	204.467
105	186.778	193.317	200.113	207.183
106	189.230	195.866	202.764	209.941
107	191.719	198.454	205.456	212.740
108	194.243	201.080	208.188	215.579
109	196.806	203.746	210.962	218.463
110	199.407	206.451	213.775	221.391
111	202.049	209.197	216.630	224.361
112	204.729	211.984	219.530	227.375
113	207.450	214.814	222.473	230.437
114	210.211	217.685	225.459	233.542
115	213.014	220.600	228.490	236.695
116	215.859	223.558	231.567	239.895
117	218.746	226.561	234.692	243.142
118	221.676	229.608	237.861	246.439
119	224.651	232.703	241.080	249.786
120	227.671	235.843	244.345	253.182
121	230.735	239.030	247.660	256.630
122	233.845	242.264	251.024	260.130
123	237.002	245.548	254.438	263.681
124	240.207	248.880	257.906	267.285
125	243.460	252.262	261.424	270.944
126	246.761	255.695	264.994	274.658
127	250.111	259.181	268.618	278.428
128	253.513	262.719	272.297	282.255

Launatafla I				
Frá 1. júní 2011				
Launatafla tónlistarskólakennara				
	1. þrep	2. þrep	3. þrep	4. þrep
Lífaldur	Að 30 ára	frá 30 ára	frá 40 ára	frá 45 ára
Lfl.	Til og með 29 ára	frá 30 ára	frá 40 ára	frá 45 ára
129	256.965	266.309	276.032	286.139
130	260.469	269.953	279.822	290.079
131	264.026	273.652	283.669	294.081
132	267.637	277.407	287.572	298.142
133	271.301	281.218	291.535	302.263
134	275.019	285.085	295.559	306.447
135	278.794	289.012	299.641	310.694
136	282.627	292.996	303.786	315.003
137	286.515	297.041	307.992	319.379
138	290.462	301.146	312.260	323.819
139	294.469	305.314	316.595	328.326
140	298.536	309.543	320.993	332.901
141	302.662	313.836	325.459	337.543
142	306.852	318.194	329.990	342.256
143	311.105	322.616	334.590	347.039
144	315.421	327.105	339.258	351.894
145	319.802	331.660	343.996	356.822
146	324.249	336.286	348.805	361.824
147	328.763	340.980	353.687	366.902
148	333.345	345.744	358.640	372.055
149	337.995	350.581	363.670	377.285
150	342.713	355.488	368.774	382.595
151	347.503	360.471	373.955	387.983
152	352.367	365.528	379.215	393.453
153	357.301	370.660	384.552	399.003
154	362.310	375.871	389.970	404.637
155	367.395	381.158	395.469	410.357
156	372.554	386.525	401.050	416.162

Launatafla II				
Frá 1. mars 2012				
Launatafla tónlistarskólakennara				
	1. þrep	2. þrep	3. þrep	4. þrep
Lífaldur	Að 30 ára	frá 30 ára	frá 40 ára	frá 45 ára
Lfl.	Til og með 29 ára	frá 30 ára	frá 40 ára	frá 45 ára
101	183.537	189.911	196.539	203.434
102	185.926	192.397	199.127	206.124
103	188.352	194.921	201.749	208.854
104	190.816	197.483	204.414	211.623
105	193.315	200.083	207.117	214.434
106	195.853	202.721	209.861	217.289
107	198.429	205.400	212.647	220.186
108	201.042	208.118	215.475	223.124
109	203.694	210.877	218.346	226.109
110	206.386	213.677	221.257	229.140
111	209.121	216.519	224.212	232.214
112	211.895	219.403	227.214	235.333
113	214.711	222.332	230.260	238.502
114	217.568	225.304	233.350	241.716
115	220.469	228.321	236.487	244.979
116	223.414	231.383	239.672	248.291
117	226.402	234.491	242.906	251.652
118	229.435	237.644	246.186	255.064
119	232.514	240.848	249.518	258.529
120	235.639	244.098	252.897	262.043
121	238.811	247.396	256.328	265.612
122	242.030	250.743	259.810	269.235
123	245.297	254.142	263.343	272.910
124	248.614	257.591	266.933	276.640
125	251.981	261.091	270.574	280.427
126	255.398	264.644	274.269	284.271
127	258.865	268.252	278.020	288.173
128	262.386	271.914	281.827	292.134
129	265.959	275.630	285.693	296.154
130	269.585	279.401	289.616	300.232
131	273.267	283.230	293.597	304.374
132	277.004	287.116	297.637	308.577
133	280.797	291.061	301.739	312.842
134	284.645	295.063	305.904	317.173
135	288.552	299.127	310.128	321.568
136	292.519	303.251	314.419	326.028
137	296.543	307.437	318.772	330.557

Launatafla II				
Frá 1. mars 2012				
Launatafla tónlistarskólakennara				
	1. þrep	2. þrep	3. þrep	4. þrep
Lífaldur	Að 30 ára	frá 30 ára	frá 40 ára	frá 45 ára
Lfl.	Til og með 29 ára	frá 30 ára	frá 40 ára	frá 45 ára
138	300.628	311.686	323.189	335.153
139	304.775	316.000	327.676	339.817
140	308.985	320.377	332.228	344.553
141	313.255	324.820	336.850	349.357
142	317.592	329.331	341.540	354.235
143	321.994	333.908	346.301	359.185
144	326.461	338.554	351.132	364.210
145	330.995	343.268	356.036	369.311
146	335.598	348.056	361.013	374.488
147	340.270	352.914	366.066	379.744
148	345.012	357.845	371.192	385.077
149	349.825	362.851	376.398	390.490
150	354.708	367.930	381.681	395.986
151	359.666	373.087	387.043	401.562
152	364.700	378.321	392.488	407.224
153	369.807	383.633	398.011	412.968
154	374.991	389.026	403.619	418.799
155	380.254	394.499	409.310	424.719
156	385.593	400.053	415.087	430.728

Launatafla III				
Frá 1. mars 2013				
Launatafla tónlistarskólakennara				
	1. þrep	2. þrep	3. þrep	4. þrep
Lífaldur	Að 30 ára	frá 30 ára	frá 40 ára	frá 45 ára
Lfl.	Til og með 29 ára	frá 30 ára	frá 40 ára	frá 45 ára
101	190.260	196.867	203.738	210.886
102	192.736	199.445	206.421	213.674
103	195.251	202.061	209.139	216.504
104	197.806	204.717	211.902	219.375
105	200.396	207.412	214.704	222.289
106	203.027	210.147	217.548	225.248
107	205.697	212.924	220.436	228.251
108	208.406	215.741	223.368	231.297
109	211.155	218.601	226.344	234.391
110	213.946	221.504	229.362	237.533
111	216.781	224.450	232.425	240.720
112	219.657	227.440	235.537	243.953
113	222.576	230.476	238.694	247.238
114	225.538	233.557	241.898	250.570
115	228.545	236.684	245.150	253.953
116	231.598	239.859	248.451	257.386
117	234.695	243.080	251.804	260.870
118	237.839	246.349	255.204	264.407
119	241.031	249.670	258.658	267.999
120	244.270	253.039	262.161	271.642
121	247.559	256.458	265.717	275.341
122	250.896	259.928	269.327	279.097
123	254.282	263.451	272.989	282.907
124	257.721	267.027	276.711	286.773
125	261.211	270.655	280.485	290.699
126	264.753	274.338	284.315	294.684
127	268.347	278.078	288.204	298.729
128	271.997	281.874	292.150	302.835
129	275.701	285.726	296.158	307.002
130	279.460	289.635	300.225	311.229
131	283.277	293.605	304.351	315.523
132	287.151	297.633	308.539	319.880
133	291.083	301.723	312.792	324.301
134	295.072	305.871	317.109	328.791
135	299.122	310.084	321.488	333.347
136	303.234	314.359	325.936	337.970
137	307.405	318.698	330.449	342.665

Launatafla III				
Frá 1. mars 2013				
Launatafla tónlistarskólakennara				
	1. þrep	2. þrep	3. þrep	4. þrep
Lífaldur	Að 30 ára	frá 30 ára	frá 40 ára	frá 45 ára
Lfl.	Til og með 29 ára	frá 30 ára	frá 40 ára	frá 45 ára
138	311.640	323.103	335.027	347.430
139	315.939	327.575	339.679	352.264
140	320.303	332.112	344.398	357.174
141	324.730	336.718	349.189	362.154
142	329.225	341.394	354.051	367.211
143	333.789	346.139	358.986	372.342
144	338.419	350.955	363.994	377.551
145	343.119	355.842	369.078	382.839
146	347.891	360.805	374.237	388.205
147	352.734	365.841	379.475	393.654
148	357.650	370.953	384.789	399.182
149	362.639	376.142	390.185	404.794
150	367.701	381.407	395.662	410.491
151	372.841	386.753	401.220	416.271
152	378.059	392.179	406.865	422.141
153	383.353	397.685	412.590	428.095
154	388.727	403.276	418.404	434.140
155	394.183	408.949	424.303	440.276
156	399.717	414.707	430.292	446.506

FYLGISKJAL 2: LAUNATÖFLUR SKÓLASTJÓRA

Launatafla I, gildistími: 1. júní 2011 – 29. febrúar 2012.

Launatafla II, gildistími: 1. mars 2012 – 28. febrúar 2013.

Launatafla III, gildistími: 1. mars 2013 – 31. mars 2014.

Launatafla I Frá 1. júní 2011		
Launatafla skólastjóra		
Stig	Launa- flokkur	Krónur
0	410	359.032
25	411	369.167
51	412	379.608
76	413	390.361
101	414	401.437
126	415	412.846
151	416	424.596
176	417	436.699
201	418	449.164
236	419	462.005
271	420	475.229
316	421	488.851
351	422	502.881
401	423	517.333
451	424	532.218
501	425	547.550
601	426	563.342
701	427	579.606
851	428	596.360
1001	429	613.616
1151	430	631.389
	431	649.696
	432	668.552
	433	687.975
	434	707.979
	435	728.584
	436	749.807

Launatafla II Frá 1. mars 2012		
Launatafla skólastjóra		
Stig	Launa- flokkur	Krónur
0	410	371.598
25	411	382.088
51	412	392.894
76	413	404.024
101	414	415.487
126	415	427.296
151	416	439.457
176	417	451.983
201	418	464.885
236	419	478.175
271	420	491.862
316	421	505.961
351	422	520.482
401	423	535.440
451	424	550.846
501	425	566.714
601	426	583.059
701	427	599.892
851	428	617.233
1001	429	635.093
1151	430	653.488
	431	672.435
	432	691.951
	433	712.054
	434	732.758
	435	754.084
	436	776.050

Launatafla III Frá 1. mars 2013		
Launatafla skólastjóra		
Stig	Launa- flokkur	Krónur
0	410	383.675
25	411	394.506
51	412	405.663
76	413	417.155
101	414	428.990
126	415	441.183
151	416	453.739
176	417	466.672
201	418	479.994
236	419	493.716
271	420	507.848
316	421	522.405
351	422	537.398
401	423	552.842
451	424	568.748
501	425	585.132
601	426	602.008
701	427	619.388
851	428	637.293
1001	429	655.734
1151	430	674.726
	431	694.289
	432	714.439
	433	735.196
	434	756.573
	435	778.592
	436	801.272

FYLGISKJAL 3: LAUNATÖFLUR MILLISTJÓRNENDA

Launatafla I, gildistími: 1. júní 2011 – 29. febrúar 2012.

Launatafla II, gildistími: 1. mars 2012 – 28. febrúar 2013.

Launatafla III, gildistími: 1. mars 2013 – 31. mars 2014.

Launatafla I Frá 1. júní 2011		
Launatafla millistjórna		
	Aðstoðar- skólastjóri	Deildar- stjóri
<30%	390.738	369.522
30%-49%	409.218	386.941
50%-74%	428.622	405.230
75%-100%	448.993	424.433

Launatafla II Frá 1. mars 2012		
Launatafla millistjórna		
	Aðstoðar- skólastjóri	Deildar- stjóri
<30%	404.414	382.455
30%-49%	423.541	400.484
50%-74%	443.624	419.413
75%-100%	464.708	439.288

Launatafla III Frá 1. mars 2013		
Launatafla millistjórna		
	Aðstoðar- skólastjóri	Deildar- stjóri
<30%	417.557	394.885
30%-49%	437.306	413.500
50%-74%	458.042	433.044
75%-100%	479.811	453.565

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

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

Flokkur 1: Tegund hljóðfæris**Afgjald**

Trompet sett
 Básúnusett
 Blokkflautusett
 Horn
 Euphonium
 Túba

Afgjald fyrir ofangreind hljóðfæri:**50.357****Flokkur 2: Tegund hljóðfæris****Afgjald**

Tölva (frá og með 1. ágúst 2011)
 Þverflauta
 Piccolo
 Rafbassi
 Rafgítar
 Gítar (klassískur)

Afgjald fyrir ofangreind hljóðfæri:**42.265****Flokkur 3: Tegund hljóðfæris****Afgjald**

Fiðla
 Lágfiðla
 Klarinet Bb
 Klarinet Eb
 Saxófónn (alto)
 Saxófónn (sópran)
 Saxófónn (tenór)
 Enskt horn
 Óbó
 Fagott
 Selló
 Bassi

Afgjald fyrir ofangreind hljóðfæri:**100.104**

Flokkur 4: Tegund hljóðfæris**Afgjald**

Harmonika (frá og með 1. ágúst 2011)

Harpa

Píanó

Flygill

Slagverk

Afgjald fyrir ofangreind hljóðfæri:**110.037****Hlutfall gjalds vegna kennslu:****60%****Hlutfall gjalds vegna undirbúnings og æfinga:****40%**

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

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

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

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

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

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

FYLGISKJAL 5: SÉRSTÖK TRYGGINGARÁKVÆÐI FYRIR STARFSMENN REYKJAVÍKURBORGAR

Sólarhringstrygging

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

Dánarslysabætur eru:

1. Ef hinn látni var ógiftur og lætur ekki eftir sig barn undir 18 ára aldri og hefur ekki séð fyrir foreldri eða foreldrum, 67 ára og eldri:
vegna slyss utan starfs 831.245 kr.
vegna slyss í starfi 831.245 kr.
Rétthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.
2. Ef hinn látni var ógiftur en lætur eftir sig barn (börn) undir 18 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum, 67 ára og eldri:
vegna slyss utan starfs 2.546.294 kr.
vegna slyss í starfi 6.086.715 kr.
Rétthafar þessara dánarbóta eru foreldrar og börn. Taki báðir þessir aðilar bætur, rennur 1/3 hluti bóta til foreldra en 2/3 hlutar bóta skiptast milli barna að jöfnu.
3. Ef hinn látni var í hjúskap eða í sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar og sem staðið hefur a.m.k. í 2 ár samfellt fyrir andlát hans, skulu bætur til maka eða sambúðaraðila vera:
vegna slyss utan starfs 3.483.290 kr.
vegna slyss í starfi 9.933.212 kr.
Rétthafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðaraðili
4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn undir 18 ára aldri, til hvers barns:
vegna slyss utan starfs 831.234 kr.
vegna slyss í starfi 1.986.414 kr.
Stundi barn hins látna á aldrinum 18-25 ára nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. sex mánuði ársins er hinn tryggði andast, á það sama rétt til bóta.
Rétthafar dánarbóta þessara eru viðkomandi börn. Bætur greiðast til fjárhaldsmanns ófjárráða barns.
5. Með börnum í 2. og 4. tölulið er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpborn, börn sambúðaraðila og fósturbörn, sem hinn látni var framfærsluskyldur við sbr. 53. gr. barnalaga nr. 76/2003.
6. Bætur greiðast aðeins skv. einum af töluliðum 1, 2 eða 3. Til viðbótar við bætur skv. 2. og 3. tölulið geta komið bætur skv. 4. tölulið.

Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:

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

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

Vísitölubinding

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

Frádráttur bótagreiðslna

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

Farangurstrygging

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

FYLGISKJAL 6: SÉRSTÖK TRYGGINGARÁKVÆÐI FYRIR STARFSMENN ANNARRA SVEITARFÉLAGA EN REYKJAVÍKURBORGAR

Slysatryggingar

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

Dánarslysabætur verða:

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

Rétthafar dánarbóta eru:

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

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

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

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 launalaus 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 hljóttist af ásetningi eða stórkostlegu gáleysi starfsmanns.

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

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

Farangurstrygging

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

1. Tryggingin tekur til allra starfsmanns sveitarfélaga, er þeir ferðast á vegum sveitarfélaga og stofnana þeirra. Einnig eru tryggðir aðrir aðilar, sem ferðast á vegum og á kostnað þessara aðila.
2. Útgáfa ferðaheimildar til utanlandsferðar, sem forstöðumaður sveitarfélags eða stofnunar eða staðgengill hans hefur gefið út viðkomandi til handa, er staðfesting á, að farangur sé tryggður. Verði tjón í ferð innanlands, skal forstöðumaður viðkomandi stofnunar staðfesta skriflega, að ferð starfsmaður hafi verið á vegum stofnunarinnar.
3. Til farangurs teljast persónulegir lausafjármunir, sem tryggði hefur með sér í ferðalagið og taldir eru nauðsynlegir þess vegna, þó ekki peningar og ávísanir.
4. Tryggingin bætir tjón á farangri af völdum bruna, skyndilegs óhapps, innbrots, þjófnaðar og ennfremur, ef hann glatast. Vátryggingarupphæð tryggingarinnar miðast við verðmæti farangursins, en þó að hámarki 476.972 krónur í hverri ferð. Fyrir hvern einstakan hlut, þar eða samstæðu er ekki bætt hærri upphæð en 91.418 kr. Bótaskylda takmarkast við þessa fjárhæð nema hluturinn og verðmæti hans hafi verið tilkynnt skriflega fyrirfram til þess, sem gaf út heimildina og samþykkt sbr. 2. lið. Nær tryggingin þó einnig til þess hlutar, jafnvel þótt verðmæti hans eða heildarþófnaðar fari með því fram úr hámarksfjárhæðum hér á undan. Tjónþoli ber í eigin áhættu 20% af hverju tjóni, þó ekki lægri upphæð en 7.947 kr. Fjárhæðir þessar endurskoðast með sama hætti og fjárhæðir dánarslysabóta og miðast framangreindar tryggingarfjárhæðir við vísitölu neysluverðs í apríl 2011, 374,1 stig.
5. Tryggði skal gæta farangurs síns vel og gera ráðstafanir til þess að koma í veg fyrir tjón. Ef tjón verður rakið til ásetnings, gáleysis eða ölvunar eða annarrar vímuefnaneyslu tryggða, fellur bótaskylda niður. Skemmdir, sem 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 lækun eða bótamissi eftir reglum laga um vátryggingarsamninga. Tjón skal tilkynnt sem fyrst til launaskrifstofu sveitarfélaga.
7. Launadeildir sveitarfélaga sjá um uppgjör tjóna. Samið skal um uppgjör á tjóni, þegar fyrir liggja nauðsynleg sönnunargögn og skýrslur.

8. Þegar tjón er metið, skal hlutur, sem er yngri en tveggja ára, bætast sem nýr væri, en sé hluturinn eldri, bætist hann á grundvelli raunvirðis síns, sbr. 35. gr. laga um váttryggingarsamninga.
9. Eigi tryggði kröfu á hendur þriðja aðila vegna tjóns, eignast sveitarfélagið kröfuna án sérstaks framsals, að svo miklu leyti sem það hefur bætt tjónið. Komi glataður farangur í leitirnar óskemmdur, eftir að hann hefur verið bættur af sveitarfélagi, skal starfsmaður endurgreiða bæturnar eða afhenda tryggingarsala hinn glataða farangur, að svo miklu leyti sem hann hefur verið bættur.
10. Lög nr. 30/2004, um váttryggingarsamninga, gilda um þau atriði, sem ekki er öðruvísi mælt fyrir um í þessum reglum.
11. Rísi ágreiningur um umfang tryggingar eða tjónauppgjör, skal sveitarfélagið tilnefna einn mann og FT og FÍH annan, sem úrskurða skulu um ágreininginn. Ef matsmenn eru ekki sammála, skulu sveitarfélagið og FT og FÍH koma sér saman um oddamann.
12. Mál, sem rísa kunna út af tryggingu þessari, skulu rekin fyrir héraðsdómi viðkomandi staðar.

FYLGISKJAL 7: RÉTTINDI OG SKYLDUR STARFSMANNA REYKJAVÍKURBORGAR**1 Auglýsing starfa**

1.1 Það er skylda stofnana og fyrirtækja Reykjavíkurborgar að auglýsa öll laus störf laus til umsóknar á opinberum vettvangi. Skal það gert með 14 daga fyrirvara að jafnaði. Þó er ekki skylt að auglýsa afleysingastörf vegna fæðingarorlofs eða veikinda eða störf þar sem ráðning skal standa 12 mánuði eða skemur, tímavinnustörf, störf nema eða störf 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 starfseminni 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 kaupí, ber honum að skýra forstöðumanni þeirrar stofnunar eða fyrirtækis, sem hann vinnur hjá, frá því áður en til þess getur komið. Innan tveggja vikna skal starfsmanni skýrt frá því, ef áður nefnd starfsemi telst ósamrýmanleg stöðu hans og honum bannað að hafa hana með höndum. Bera má slíka ákvörðun undir borgarstjóra.

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

8 Áminning

8.1 Ef starfsmaður hefur sýnt í starfi sínu óstundvísi eða aðra vanrækslu, óhlýðni við löglegt boð eða bann yfirmanns síns, vankunnáttu eða óvandvirkni í starfi, hefur ekki náð fullnægjandi árangri í starfi, hefur verið ölvaður að starfi eða framkoma hans eða afhafnir í því

þykja að öðru leyti 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 málefnalega ástæðna. Heimilt er að skjóta þeirri ákvörðun til æðra stjórnsýsluvalds og er borgarstjóri æðsta stjórnsýsluvald.

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 starfseminu, aðra starfsmenn eða viðskiptavinum. 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.