

Fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs

og

Kennarasamband Íslands

hins vegar

gera með sér svofellt

SAMKOMULAG

um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila

1. gr.

Gildistími

Gildandi kjarasamningur aðila framlengist frá 1. apríl 2019 til 31. desember 2020 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samkomulagi þessu felst og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

2. gr.

Launahækkunar

Laun samkvæmt grein 1.1.1 hækki sem hér segir:

1. apríl 2019 17.000 kr.

1. apríl 2020 18.000 kr.

Sjá meðfylgjandi launatöflur í fylgiskjali 1.

3. gr.

Persónuuppbót.

Persónuuppbót (desemberuppbót) á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2019 92.000 kr.

Á árinu 2020 94.000 kr.



4. gr.

Sérstök tímabundin umbun

Grein 1.3. breytist og verður sem hér segir:

1.3 Heimilt er að greiða viðbótarlaun umfram reglubundin mánaðarlaun. Ákvörðun um greiðslu viðbótarlauna skal tekin af forstöðumanni og vera í samræmi við reglur fjármála- og efnahagsráðherra um greiðslur viðbótarlauna. Fjárhæð viðbótarlauna skal byggja á málefnalegum sjónarmiðum. Greiða má viðbótarlaun í allt að sex mánuði en ef tilefni er til er heimilt að framlengja greiðslu þeirra um þrjá mánuði í senn en þó aldrei lengur en í tvö ár samfellt.

5.gr.

Árlegur starfstími skóla

Gr. 2.1.5.1 verður eftirfarandi;

Starfstími framhaldsskóla er ákveðinn með lögum og í reglugerð er fjallar nánar um útfærslu hans. Verði breytingar á þessum ákvæðum laga og reglugerðar gildir málsmeðferð samkvæmt grein 2.1.6.4.

6.gr.

Viðmið um vinnumat kennara

Skýringarrámmi með grein 2.1.6.2 fellur á brott:

**Stjórnumerkir eru þeir þættir þar sem taka þarf tillit til gildandi ákvæða kjarasamnings og aðlaga núgildandi greinar að nýju vinnumati, samanber 12. grein. Sama á við um hliðstæð ákvæði í reglugerðum og auglýsingum mennta- og menningarmálaráðuneytisins.*

7.gr.
Sívirkt mat

Grein 2.1.6.3 verður eftirfarandi:

Breytingar á hlutlægum viðmiðum sem eiga við um mat á vinnu kennara vegna námsáfanga skulu hafa áhrif á vinnumat áfangans á hverjum tíma.

Vinnumat áfanga skal vera óbreytt frá upphafi til loka hans og miða skal vinnumat við nemendafjölda eftir þrjár vikur (nemendafjöldi fjórðu viku). Um áfanga með annan fjölda kennsluvikna en 15 gildir með sama hætti nemendafjöldi eftir fimmtung kennslutímans. Fjölgun í námshópum skal þó hafa áhrif á vinnumat frá þeim tíma sem hún verður ef hún er umfram nemendafjöldann í fjórðu viku.

Leiði fækkun nemenda á fyrstu fullu þremur vikunum til þess að kennari uppfylli ekki ráðningarhlutfall sitt, skal haft samráð við hann sem allra fyrst, eigi síðar en innan tveggja vikna, um það hvernig/hvort það ráðningarhlutfall verði uppfyllt.

Við uppfyllingu á ráðningahlutfalli skal fyrst horft til verkefna í A-hluta áður en að horft er til annarra verkefna.

8.gr.
Nemendaferðir

Grein 2.3.8 verður eftirfarandi:

Nemendaferðir sem skipulagðar eru sem hluti af tilteknum áföngum (eða eru sjálfstæðir áfangar) skulu vera tilteknar í vinnumati áfangans og komið fyrir í skólastarfinu í samráði skólameistara og kennara.

Vinnu vegna tilfallandi styttri ferða skal leitast við að meta fyrir fram og þá röskun sem hún veldur.

9.gr.
Fylgst með rekstri mötuneytis

Grein 3.4.5 verður eftirfarandi:

Þar sem mötuneyti er á vinnustöðum skal fulltrúi starfsmanna sem kaupa þar mat, sbr. grein 3.4.1, hafa rétt til að fá upplýsingar um efnisverð matarins.

10. gr.

Orlof

4. kafli breytist frá 1. maí 2020 og verður svo hljóðandi:

4.1 Lengd orlofs

4.1.1 Orlof skal vera 240 vinnuskyldustundir (30 dagar) miðað við fullt starf. Ávinnsla orlofs skal vera hlutfallsleg miðað við starfshlutfall og starfstíma starfsmanns.

4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót

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

4.2.2 Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2019	50.000 kr.
Á árinu 2020	51.000 kr.

Hinn 1. júní ár hvert skal starfsmaður sem er í starfi til 30. apríl næst á undan, fá greidda sérstaka eingreiðslu, orlofsuppbót, er miðast við fullt starf næstliðið orlofsár. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Hafi starfsmaður látið af störfum á orlofsárinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 3 mánaða/13 vikna samfellt starf á orlofsárinu, skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall. Sama gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu stofnunar lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum. Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé. Áunnin orlofsuppbót skal gerð upp samhliða starfslokum.

4.3 Orlofsárið

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

4.3.2 Ef breytingar verða á starfshlutfalli á orlofsárinu þarf að taka tillit til þess í launaútreikningi við töku orlofsins.

4.4 Sumarorlof

4.4.1 Tímabil sumarorlofs er frá 1. maí til 15. september.

4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá samfellt 15 daga orlof á sumarorlofstímabilinu, verði því við komið vegna starfa stofnunar.

4.5 Ákvörðun orlofs

4.5.1 Yfirmaður ákveður, í samráði við starfsmann, hvenær orlof skuli veitt. Yfirmanni er skylt að verða við óskum starfsmanna um hvenær orlof skuli veitt enda verði því við komið vegna starfsemi stofnunar. Ákvörðun um sumarorlof skal liggja fyrir 31. mars og tilkynnt starfsmanni með sannanlegum hætti, svo sem í tímaskráningarkerfi stofnunar, nema sérstakar aðstæður hamli.

4.5.2 Sé orlof eða hluti orlofs tekið utan sumarorlofstímabils, að skriflegri beiðni yfirmanns, skal sá hluti orlofsins lengjast um 25%.

4.6 Frestun orlofs

4.6.1 Flutningur orlofs milli ára er óheimill, sbr. þó grein 4.6.2 og 4.6.3.

4.6.2 Ef starfsmaður tekur ekki orlof eða hluta af orlofi, að skriflegri beiðni yfirmanns, getur orlofið geymst til næsta orlofsárs, enda hafi starfsmaður ekki lokið orlofstöku á orlofsárinu. Sama gildir um starfsmann í fæðingarorlofi. Í slíkum tilvikum getur uppsafnað orlof þó aldrei orðið meira en 480 vinnuskyldustundir (60 dagar). Nýti starfsmaður ekki hina uppsöfnuðu orlofsdaga fyrnast þeir.

- Upplýsingar um stöðu þegar áunnins og ótekins orlofs skulu vera starfsmönnum aðgengilegar í tímaskráningarkerfi stofnunar.
- 4.6.3 Veikist starfsmaður í orlofi, telst sá tími sem veikindum nemur ekki til orlofs, enda sanni starfsmaður með læknisvottorði að hann geti ekki notið orlofs. Tilkynna skal yfirmanni án tafar með samnanlegum hætti ef um veikindi eða slys í orlofi er að ræða.
Í slíkum tilvikum er heimilt að flytja ótekið orlof til næsta árs.
- 4.6.4 Komi starfsmaður úr öðru starfi án þess að hafa þar notið áunnins orlofs, þá á hann rétt á launalausum orlofi þar til 240 vinnuskyldustundir (30 daga) orlofi er náð.
- 4.6.5 Hafi starfsmaður sem átti gjaldfallið orlof þann 1. maí 2020, allt að 480 vinnuskyldustundir (60 dagar), ekki nýtt þá daga fyrir 30. apríl 2023, falla þeir dagar niður sem eftir standa.
- 4.6.6 Sé kennari veikur í sumarhléi svo nemi einum mánuði eða lengri tíma, skal það sem fram yfir er, skoðast veikindi í orlofi allt að fullum orlofstíma. Veikindi skulu skýlaust sönnuð sbr. Ákvæði gr. 4.6.3
- 4.7 Áunninn orlofsréttur**
- 4.7.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.
- 4.8 Orlofssjóður**
- 4.8.1 Ríkissjóður greiðir sérstakt gjald í Orlofssjóð KÍ. Gjald þetta skal nema 0,25% af heildarlaunum félagsmanna KÍ í þjónustu ríkisins. Gjaldið skal greiða mánaðarlega eftir á skv. útreikningi launagreiðanda.

11.gr.

Gerð og framkvæmd stofnanasamnings

Eftirfarandi greinar 11. kafla verða svohljóðandi:

- 11.3.1 Gera skal stofnanasamning á hverri stofnun við KÍ/starfsmenn.

Við gerð samningsins skal semja um röðun starfa sbr. gr. 1.2.1 og hvaða þættir og/eða forsendur skuli ráða röðun þeirra. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og skyldur sem í starfinu felast auk þeirrar færni (kunnáttu-stig/sérhæfing), sbr. íslenska starfaflokkun ÍSTARF 95, sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags við gerð samningsins. Starfslýsingar eru ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skulu þær endurskoðaðar í takt við þróun starfa.

- 11.4.3.1 Vegna gerðar/endurskoðunar stofnanasamnings

Fulltrúar í samstarfsnefnd geta óskað eftir endurskoðun stofnanasamnings verði umtalsverðar breytingar á forsendum hans. Sem dæmi um breytingar á forsendum má nefna breytingar í miðlægum kjarasamningi og breytingar á umfangi, hlutverki eða starfsemi stofnunar. Hvor aðili um sig getur kallað nefndina til starfa. Skal þá metið hvort forsendur hafi breyst þannig að ástæða sé til að gera breytingar á honum. Koma skal á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Fella skal þær breytingar sem gerðar eru hverju sinni inn í gildandi stofnanasamning og staðfesta hann þannig breyttan. Að jafnaði skal stofnanasamningur endurskoðaður á tveggja ára fresti.



12. gr. Sáttanefnd

Grein 11.5 breytist og verður sem hér segir.

11.5 Sáttanefnd

11.5.1 Skipan

Sáttanefnd skal skipuð sex fulltrúum. Fjármálaráðuneytið og KÍ tilnefna hvort um sig þrjá fulltrúa og þrjá til vara.

11.5.2 Hlutverk

11.5.2.1 Nefndinni er heimilt að taka til umfjöllunar mál er varða stefnumarkandi túlkanir og álitaefni er snerta framkvæmd og þróun kjarasamninga.

11.5.2.2 Nefndin skal úrskurða um álitaefni um vinnumat sem ekki hefur náðst sátt um á milli skóla, mennta- og menningarmálaráðuneytis og Kennarasambands Íslands skv. ferli tilgreindu í lið 2 í viðauka 1 frá 21. apríl 2018.

13. gr. Lífeyrissjóður

15. kafli hljóði svo:

15 Lífeyrissjóður og viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar

15.1 Aðild að lífeyrissjóði

15.1.1 Starfsmenn sem heyra undir samning þennan skulu eiga aðild að Lífeyrissjóði starfsmanna ríkisins (LSR), ýmist A- eða B-deild eftir því sem lög og samþykktir sjóðsins segja til um.

15.2 Iðgjaldagreiðslur

15.2.1 Sé starfsmaður í A-deild LSR skal iðgjald hans vera 4% og mótframlag launagreiðanda 11,5%, hvoru tveggja af heildarlaunum.

15.2.2 Sé starfsmaður í B-deild LSR skal um iðgjald starfsmanns, mótframlag launagreiðanda og annað fara eftir þeim lögum og samþykktum sem um sjóðinn gilda.

15.3 Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar

15.3.1 Nýti starfsmaður lögbundinn rétt sinn til séreignarsparnaðar, greiðir vinnuveitandi mótframlag til jafns á móti séreignarlífeyrissparnaði starfsmanns, allt að 2%.




14. gr.
Atkvæðagreiðsla og samningsforsendur

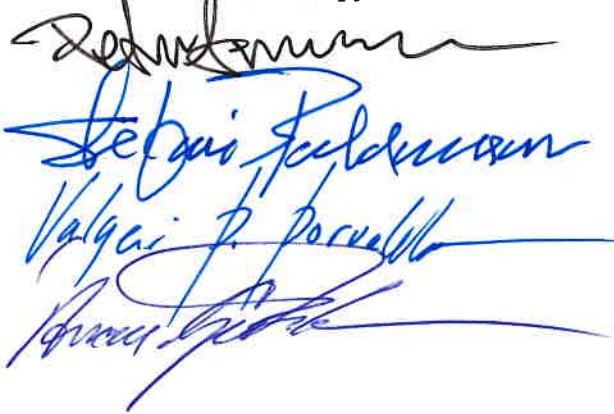
Komi til þess að samkomulag náist á almennum vinnumarkaði um breytingu á kjarasamningum þeirra skulu aðilar taka upp viðræður um hvort og þá með hvaða hætti slík breyting taki gildi gagnvart samningum aðila.

Verði kjarasamningum á almennum vinnumarkaði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa er hvorum samningsaðila heimilt að segja samningnum upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til samþykktar, ásamt bókunum og fylgiskjölum. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 16.00 þann 24. apríl 2020 skoðast hann samþykktur.

Reykjavík, 17. apríl 2020

f.h. fjármála- og efnahagsráðherra
með fyrirvara um samþykki



Handwritten signatures of Icelandic government officials, including Helga Þorvaldursson, Valgerður Þ. Þorvaldursson, and others.

f.h. Kennarasambands Íslands
með fyrirvara um samþykki



Handwritten signatures of the Icelandic Teachers' Association, including Antan Már Árnason, Helga Baldursdóttir, S. d. h. Þorbjörgsdóttir, Ólafur Ólafsson, Sigríður Þorvaldursson, and Sólveig Ebla Ólafsdóttir.



Handwritten signatures at the bottom right of the page.

**Bókanir með samkomulagi
fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs
og
Kennarasambands Íslands
17. apríl 2020**

Bókun 1

Lengri uppsagnafrestur

Aðilar eru sammála um að ákvæði kjarasamnings um lengri uppsagnarfrest fyrir starfsmenn 55 ára og eldri sem hafa starfað í a.m.k. 10 ár samfellt hjá sömu stofnun feli ekki í sér brot gegn lögum nr. 86/2018, um jafna meðferð á vinnumarkaði.

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

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

Bókun 2

Endurskoðun á 12.kafli

Samningsaðilar eru einhuga um það meginmarkmið að kafli 12 í kjarasamningum, sem fjallar um rétt starfsmanna vegna veikinda og slysa, eigi að stuðla að því að sem flestir geti verið virkir á vinnumarkaði. Viðverustefna sem stuðlar að snemmbæru inngrípi getur komið í veg fyrir langtímoveikindi og jafnvel örorku á síðari stigum. Að sama skapi þarf að auka möguleika starfsmanna til aðlögunar á vinnustað eftir langtímoveikindi og við endurkomu á vinnustað eftir starfsendurhæfingu hjá VIRK.

Við endurskoðun veikindakafans verði meðal annars hugað að sameiginlegri skilgreiningu á hugtökunum langtíma- og skammtímoveikindi og framkvæmd talningar veikindadaga samræmd. Þá verði grein um veikindi barna yngri en 13 ára skoðuð og metið hvort hún ætti að fjalla um veikindi nákominna.

Með þessi markmið að leiðarljósi verður unnið að endurskoðun 12. kafli á samningstímanum. Vinna við endurskoðun 12. kafli hefst 17. ágúst 2021 og gert er ráð að henni ljúki eigi síðar en 1. maí 2022. Kostnaður sem af verkefninu kann að hljóta skiptist á milli opinberra launagreiðenda og getur að hámarki orðið 10 milljónir króna. Náist samstaða innan hópsins um breytingar á grein um veikindi barna yngri en 13 ára eru samningsaðilar ásáttir um að hún geti tekið gildi á samningstímanum, eftir nánara samkomulagi aðila þar að lútandi.

Bókun 3

Mat á umgjörð fræðslumála

Stofnanir ríkisins eru þekkingarvinnustaðir og starfsemi þeirra byggir fyrst og fremst á þeim mannauði sem þær búa yfir. Tæknibreytingar munu hafa áhrif á starfsumhverfi og inntak starfa starfsmanna ríkisins í náninni framtíð. Slíkar breytingar leiða til þess að tryggja þarf starfsfólki viðeigandi hæfni til að takast á við breytt verkefni. Samningsaðilar eru sammála um að fara skuli fram heildarmat á umgjörð þeirra fræðslumála sem mælt er fyrir um í kjarasamningum og hvernig þau nýtast starfsfólki, stofnunum og ríkinu í heild til sí- og endurmenntunar. Auk þess verði skoðað hvernig starfsþróunaráætlanir og námsleyfi nýtast í sama tilgangi. Vinna hefst 9. september 2021 og gert er ráð fyrir að niðurstöður matsins liggi fyrir í apríl 2022.

Þegar niðurstaða matsins liggur fyrir munu aðilar meta næstu skref, til dæmis hvort tilefni sé til að fara í stefnumótun um fræðslumál aðila.

Bókun 4

Launamyndun í framhaldsskólum

Á umliðnum árum hafa laun í framhaldsskólum þróast með öðrum hætti en hjá flestum öðrum stofnunum ríkisins. Samningsaðilar hafa mismunandi sýn á hvort launaþróunin eigi sér eðlilega skýringu eða megi rekja til vandkvæða á launamyndunarkerfi framhaldsskólakennara. Samningsaðilar eru sammála um að á gildistíma samkomulagsins fari fram sameiginleg skoðun á launamyndun og launasamsetningu í framhaldsskólum. Markmið skoðunarinnar er að greina hvort, þegar heildarmyndin er skoðuð, munur sé á launaþróun í framhaldsskólum miðað við aðra samanburðarhópa opinberra starfsmanna.

Leiði sú skoðun í ljós að það halli á framhaldsskólakennara verður leitað leiða um hvernig úr megi bæta. Meðal þess sem tekið verður til skoðunar er virkni stofnanasamninga framhaldsskólanna, starfshlutföll, magn og möguleikar á yfirvinnu, fyrirkomulag vinnuframlags og sundurliðun vinnuþátta í kjarasamningi og með hvaða hætti möguleg útfærsla launaþróunartryggingar taki mið af vinnu nefndar um jöfnun launa milli markaða. Vinna við skoðunina hefst eigi síðar en 1. september 2020.



Fylgiskjal 1
með samkomulagi
fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs
og
Kennarasamband Íslands

17. apríl 2020

Launatafla tekur gildi frá 1. apríl 2019:

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	401.110	411.138	421.166	431.193	441.221	451.249	461.277	471.304	481.332
02	420.316	430.824	441.332	451.840	462.348	472.856	483.363	493.871	504.379
03	440.482	451.494	462.506	473.518	484.530	495.542	506.554	517.566	528.578
04	461.656	473.197	484.739	496.280	507.822	519.363	530.904	542.446	553.987
05	483.889	495.986	508.083	520.181	532.278	544.375	556.472	568.570	580.667
06	507.232	519.913	532.594	545.274	557.955	570.636	583.317	595.998	608.678
07	531.746	545.040	558.333	571.627	584.921	598.214	611.508	624.802	638.095
08	557.483	571.420	585.357	599.294	613.231	627.168	641.105	655.043	668.980
09	584.507	599.120	613.732	628.345	642.958	657.570	672.183	686.796	701.408
10	612.882	628.204	643.526	658.848	674.170	689.492	704.814	720.136	735.458
11	642.676	658.743	674.810	690.877	706.944	723.011	739.077	755.144	771.211
12	673.959	690.808	707.657	724.506	741.355	758.204	775.053	791.902	808.751
13	706.808	724.478	742.148	759.819	777.489	795.159	812.829	830.499	848.170
14	741.299	759.831	778.364	796.896	815.429	833.961	852.494	871.026	889.559
15	777.512	796.950	816.388	835.825	855.263	874.701	894.139	913.577	933.014
16	815.540	835.929	856.317	876.706	897.094	917.483	937.871	958.260	978.648
17	855.466	876.853	898.239	919.626	941.013	962.399	983.786	1.005.173	1.026.559
18	897.390	919.825	942.260	964.694	987.129	1.009.564	1.031.999	1.054.433	1.076.868

Launatafla tekur gildi frá 1. apríl 2020:

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
1	419.110	429.588	440.066	450.543	461.021	471.499	481.977	492.454	502.932
2	438.316	449.274	460.232	471.190	482.148	493.106	504.063	515.021	525.979
3	458.482	469.944	481.406	492.868	504.330	515.792	527.254	538.716	550.178
4	479.656	491.647	503.639	515.630	527.622	539.613	551.604	563.596	575.587
5	501.889	514.436	526.983	539.531	552.078	564.625	577.172	589.720	602.267
6	525.232	538.363	551.494	564.624	577.755	590.886	604.017	617.148	630.278
7	549.746	563.490	577.233	590.977	604.721	618.464	632.208	645.952	659.695
8	576.409	590.819	605.229	619.639	634.050	648.460	662.870	677.280	691.690
9	605.229	620.360	635.491	650.621	665.752	680.883	696.013	711.144	726.275
10	635.491	651.378	667.265	683.152	699.040	714.927	730.814	746.701	762.589
11	667.265	683.947	700.628	717.310	733.992	750.673	767.355	784.036	800.718
12	700.628	718.144	735.660	753.175	770.691	788.207	805.723	823.238	840.754
13	735.660	754.051	772.443	790.834	809.226	827.617	846.009	864.400	882.792
14	772.443	791.754	811.065	830.376	849.687	868.998	888.309	907.620	926.931
15	811.065	831.342	851.618	871.895	892.171	912.448	932.725	953.001	973.278
16	851.618	872.909	894.199	915.490	936.780	958.070	979.361	1.000.651	1.021.942
17	894.199	916.554	938.909	961.264	983.619	1.005.974	1.028.329	1.050.684	1.073.039
18	938.909	962.382	985.854	1.009.327	1.032.800	1.056.273	1.079.745	1.103.218	1.126.691