

Fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs

annars vegar

og

Kennarasamband Íslands

hins vegar

gera með sér svofellt

S A M K O M U L A G

um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila

Kjarasamningsmarkmið

Markmið og forsendur þessa samnings

Meðal markmiða síðasta kjarasamnings framhaldsskólans var að styðja við endurskilgreiningu á störfum kennara og stjórnenda og að styrkja stjórnkerfi framhaldsskóla. Miklar breytingar á starfsumhverfi skóla og nýjar hugmyndir um hlutverk þeirra og starfsemi gerðu þá markmiðssetningu nauðsynlega. Almenn sátt hefur ríkt um skólastarf og staða kennara hefur batnað.

Samningsaðilar og ráðuneyti menntamála eru sammála um að í nýjum kjarasamningi framhaldsskóla sé mikilvægt að halda áfram á sömu braut uppbyggingar innra starfs með megináherslu á að bæta nám og kennslu.

Samningnum er því m.a. ætlað að styðja við áherslur menntamálaráðuneytisins á sjálfsmat skóla, en megintilgangur þess er að skýra markmið hvers skóla og gera starfsfólki þannig auðveldara að vinna að framgangi þeirra í starfi sínu. Þetta á jafnt við um almenn markmið og áherslur í lögum, reglugerðum og aðalnámskrá og markmið einstakra skóla í skólanámskrám.

Samningsaðilar ætla að stofnanir öðlist aukna möguleika til að haga starfsmannahaldi sínu á þann veg sem styður þessi markmið. Í þeim tilgangi er reynt að tryggja þann sveigjanleika sem þeim er nauðsynlegur með því að draga enn úr takmörkunum í miðlægum kjarasamningum. Það er framhald á því skrefi sem stigið var með samningum 2001 um aukinn sveigjanleika launakerfisins og að færa útfærslu og framkvæmd kjarasamninga nær vettvangi.

Almennt markmið aðila er að kjarasamningarnir styðji við framsækna starfsmannastefnu einstakra stofnana. Í því skyni eru gerðar breytingar á uppbyggingu launatöflu, m.a. til þess að auka gagnsæi og hlutlægni í launaákvörðunum. Fjölgað er þeim úrræðum sem stofnanir hafa til að umbuna starfsmönnum og bregðast við margbreytilegum aðstæðum með fleiri möguleikum til launasetningar, t.d. með því að gefa stofnunum kost á að árangurstengja hluta launanna. Til þess að ná m.a. þessum markmiðum er dregið úr aldurstengdum hækkunum í miðlægum hluta kjarasamninga og aldursþrep felld brott úr sameiginlegri launatöflu.

Mikill breytileiki er innan framhaldskólakerfisins og mjög misjafnt eftir skólum hvernig þeir forgangsraða verkefnum til að ná betri árangri. Með þennan breytileika skóla í huga eru gerðar

breytingar á launakerfinu í þá átt að auka enn sjálfstæði skóla til launasetningar vegna einstaklingsbundinna þátta. Fyrsti kafli kjarasamningsins um kaup er einfaldaður til muna og umbúnaður stofnanasamninga í 11. kafla samningsins er bættur.

Möguleikar á launaþróun umfram það sem samið er um í þessum samningi byggir á að hagræðing náist á stofnun að óbreyttum fjárheimildum.

1. grein

Gildandi kjarasamningur aðila framlengist til 30. apríl 2008 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og falla þá úr gildi án frekari fyrirvara.

2. grein

Núgildandi launatafla félagsins samkvæmt greinum 1.1 hækka sem hér segir:

Frá 1. febrúar 2005 3,25%

Þar að auki komi til frá sama tíma sérstök hækkun, misjöfn milli einstakra hópa félagsmanna, samkvæmt nánara samkomulagi samningsaðila.

1. janúar 2006: 2,50%

Ný launatafla frá 1. maí 2006 taki þeim hækkunum sem hér segir (sbr. nýjan 1. kafla):

1. janúar 2007: 2,25%

1. janúar 2008: 2,00%

3. grein

Persónuuppbót (desemberuppbót) á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2005: kr. 39.700

Síðan eins og segir í nýjum 1. kafla í gr. 1.7:

Á árinu 2006: kr. 40.700

Á árinu 2007: kr. 41.800

4. grein

Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2005: kr. 21.800

Á árinu 2006: kr. 22.400

Á árinu 2007: kr. 23.000

Á árinu 2008: kr. 23.600

5. grein

Nýr 1. kafli um kaup, tekur gildi 1. maí 2006 svohljóðandi:

1 Kaup

1.1 Mánaðarlaun

1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu frá 1. maí 2006 greidd samkvæmt eftirfarandi launatöflu:

Lfl.	Upphæð	Lfl.	Upphæð
01	200.000	10	310.266
02	210.000	11	325.779
03	220.500	12	342.068
04	231.525	13	359.171
05	243.101	14	377.130
06	255.256	15	395.987
07	268.019	16	415.786
08	281.420	17	436.575
09	295.491	18	458.404

1.1.2 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 eða til loka starfstíma

1.1.3 Launatafla skv 1.1.1 taki þeim hækkunum sem hér segir:

- 1. janúar 2007: 2,25%
- 1. janúar 2008: 2,00%

1.2 Röðun starfa og mat álags

1.2.1 Við ákvörðun á röðun starfa í launaflokka skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og skyldur sem í starfinu felast auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi.

1.2.2 Meta skal persónu- og tímabundna þætti, sbr. gr. 11.3.2, sem álag á launaflokka. Slíkt álag skal háð endurmati. Meta má vægi álags beggja þátta til hækkunar um allt að 20% samanlagt af viðkomandi launaflokki í 2,5% bilum. Í stofnanasamningi skal kveðið á um hvort og með hvaða hætti álagið skiptist.

Ofangreindir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars og forsendur þeirra skulu endurskoðaðar við breytingar á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

1.3 Sérstök tímabundin umbun

1.3.1 Heimilt er að greiða sérstaka umbun umfram mánaðarlaun skv. greinum 1.1.1, 1.2.1 og 1.2.2 sem aldrei skal þó nema hærri fjárhæð en 30.000 kr. á mánuði. Það hámark tekur ekki breytingum á samningstímanum. Umbun þessi greiðist vegna sérstakra tímabundinna þátta sem ekki falla undir grein 1.2.2 og greiðist aldrei lengur en áhrif þeirra þátta vara. Ákvörðun um greiðslu slíkrar umbunar skal tekin af forstöðumanni og byggjast á skriflegum reglum sem hann hefur kynnt starfsmönnum.

1.4 Tímakaup í dagvinnu

1.4.1 Tímavinnukaup í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarlaunum starfsmanns skv. greinum 1.1.1 og 1.2.2.

1.4.2 Tímakaup í dagvinnu, hverjum má greiða

Heimilt er að greiða tímakaup í eftirfarandi tilvikum:

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

1.5 Tímakaup í yfirvinnu

1.5.1 Yfirvinnukaup, útreikningur

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

1.5.2 Stórhátíðarkaup, útreikningur

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

1.5.3 Yfirvinna fjarri föstum vinnustað

Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd skv. tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann.

1.5.4 Föst yfirvinnugreiðsla, heimilt að semja um

Heimilt er að semja sérstaklega um fasta þóknun fyrir yfirvinnu.

1.5.5 Yfirvinna vegna kennslu

Yfirvinnustund vegna kennslu telst 1,3 klukkustund, sé lengd hennar 40 mínútur og hlutfallslega, sé hún lengri.

1.6 Álagsgreiðslur, vaktaálag

1.6.1 Vaktaálag, hlutfall

Vaktaálag fyrir hverja klukkustund skal vera 33,33% af tímakaupi í dagvinnu sbr. 1.4.1 á tímabilinu kl. 17:00 til 24:00, 45% á tímabilinu kl. 00:00 til 08:00, svo og á laugardögum, sunnudögum og sérstökum frídögum öðrum en stórhátíðardögum en 90% á þeim dögum, sbr. 2.1.4.3. Brot úr klukkustund greiðist hlutfallslega.

1.6.2 Tímakaup á bakvakt

Tímakaup á bakvakt er vaktaálag skv. 1.6.1.

1.6.3 Samfelldur vinnutími, eyður

Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið. Greitt skal fyrir eyður í vinnutíma með álagi skv. 1.6.1.

- 1.6.4 **Eyður á dagvinnutímabili**
Greiðsla fyrir eyður og bakvakt á dagvinnutímabili skv. 2.2.1 er 33,33% vaktaálag.
- 1.6.5 **Eyður í stundaskrá, hvenær greitt fyrir**
Á eyður í stundaskrá umfram 3 á viku greiðist álag skv. 1.6.1 enda séu þær ekki tilkomnar vegna óska kennara.
- 1.6.6 **Eyður í stundaskrá, hvenær ekki greitt fyrir**
Til eyðu telst ekki:
 1. Hlé milli kennslustunda eftir að skyldukennslustundum er lokið dag hvern.
 2. Lengsta samfelld hlé milli kennslustunda á tímabilinu kl. 11:30-13:30.
- 1.6.7 **Yfirvinnustundir á stundaskrá, skilgreining**
Leiði kennsla til yfirvinnu, skal telja kennslustundir til yfirvinnu í þeirri röð sem hér greinir:
 1. Fyrst skulu taldar síðustu kennslustundir fyrir kl. 13:30 á dögum þeim sem kennari kennir án matarhlés á tímabilinu kl. 11:30-13:30.
 2. Næst skulu taldar kennslustundir utan marka dagvinnutímabils.
 3. Að lokum skulu taldar þær kennslustundir í viku hverri er ganga lengst fram eftir degi og þá fyrst þær er síðast falla til í viku hverri.

1.7 Persónuuppbót (desemberuppbót)

- 1.7.1 Persónuuppbót árin 2006 og 2007 verður sem hér segir:

Á árinu 2006 kr. 40.700

Á árinu 2007 kr. 41.800

Starfsmaður sem er við störf í fyrstu viku nóvembermánaðar skal fá greidda persónuuppbót 1. desember ár hvert miðað við fullt starf tímabilið 1. janúar til 31. október. Desemberuppbót er föst krónutala og tekur ekki hækkunum skv. öðrum ákvæðum kjarasamningsins. Á desemberuppbót reiknast ekki orlofsfé. Hafi starfsmaðurinn gegnt hlutastarfi eða unnið hluta úr ári, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall á framangreindu tímabili.

Á sama hátt skal einnig starfsmaður sem látið hefur af starfi en starfað hefur samfelld í a.m.k. 3 mánuði (13 vikur) á árinu, fá greidda desemberuppbót, miðað við starfstíma og starfshlutfall. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu stofnunar lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs. Málsgrein þessi gildir þó ekki um þá starfsmenn sem hefja töku eftirlauna á tímabilinu 1. júlí - 31. desember ár hvert.

Starfsmaður sem hefur töku eftirlauna á tímabilinu 1. júlí - 31. desember, skal fá greidda desemberuppbót 1. desember sem miðast við 12 mánaða starf og meðalstarfshlutfall.

6. grein

Grein 4.4.1 verður svohljóðandi frá 1. maí 2006:

- 4.1.4 Tímabil sumarorlofs er frá 1. maí til 15. september.

7. grein

Grein 2.1.5.1 verður svohljóðandi frá upphafi samningstímans::

2.1.5 Árlegur starfstími skóla

2.1.5.1 Árlegur starfstími

Samkvæmt lögum um framhaldsskóla og reglugerð um starfstíma framhaldsskóla og leyfisdaga eru ytri mörk upphafs og loka skólastarfs hvert skólaár frá 22. ágúst til 31. maí og skal 9 mánuða starfstími framhaldsskóla rúmast innan þessara marka. Ef skólar velja að hefja starfstíma sinn 22. ágúst ber að telja starfstímann 9 mánuði þaðan í frá. Utan 9 mánaðanna er fjögurra daga almenn vinnuskylda kennara til undirbúnings og frágangs, aðliggjandi starfstíma nemenda.

Kennslu- og prófadagar í framhaldsskólum eru samkvæmt lögum eigi færri en 175, þar af eigi færri en 145 kennsludagar. Við talningu kennslu- og prófadaga eru allir dagar heilir dagar. Skólasetningardagur telst ekki kennsludagur nema kennsla fari að öðru leyti fram skv. stundaskrá. Skólaslitadagur og/eða afhendingardagur einkunna telst reglulegur kennsludagur.

Ef einstakir skólar breyta starfstíma sínum að öllu leyti eða hluta skulu þeir semja um áhrif þess á starfsmenn eða hluta þeirra á grundvelli greinar 2.1.2.

8. grein

Grein 2.3.6 verður svohljóðandi frá upphafi samningstímans:

2.3.6 Greiðsla fastrar yfirvinnu

Yfirvinna sem sett er á stundaskrá og aðrar fastar vinnuáætlanir greiðast í 4 vikur á mánuði. Sú yfirvinna sem sett er á stundaskrá er greidd í 36 vikur á ári eða 18 vikur á önn.

9. grein

Hinn 1. maí 2006 tekur gildi nýr 11. kafli, svohljóðandi:

11 Stofnanabáttur og samstarfsnefndir

11.1 Skilgreining stofnanasamnings

11.1.1 Stofnanasamningur er hluti af kjarasamningi og er meðal annars ætlað að tryggja þróun og stuðla að skilvirkara launakerfi sem tekur mið af þörfum og verkefnum stofnunar og starfsmanna hennar. Hann er sérstakur samningur milli stofnunar og viðkomandi stéttarféлага um útfærslu tiltekinna þátta kjarasamningsins að þörfum stofnunar og starfsmanna með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur stofnun sérstöðu. Viðræður um stofnanasamning fara fram undir friðarskyldu.

11.2 Markmið stofnanasamnings

11.2.1 Markmið stofnanasamnings er að auka gæði þjónustunnar með því að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað. Samstarfinu er ætlað að bæta rekstrarskipulag stofnunar, bæta nýtingu rekstrarfjármagns og skapa grundvöll fyrir aukinni hagræðingu og skilvirkara launakerfi og þannig gefa starfsmönnum tækifæri til að þróast og bæta sig í starfi og þar með auka möguleika þeirra á bætum kjörum.

Að færa ákvörðun um launasetningu starfa nær starfsvettvangi þar sem hægt er að bregðast hraðar við breytingum sem eiga sér stað á störfum og skipulagi stofnana og stuðla að árangurstengingu launa í samræmi við markmið og stefnu stofnana.

11.3 Gerð og framkvæmd stofnanasamnings

11.3.1 Gera skal stofnanasamning á hverri stofnun við KÍ/starfsmenn. Takist það ekki skal vísa málinu til sáttanefndar sbr. gr. 11.5.

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 (kunnáttustig/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.

11.3.2 Í stofnanasamningi skal einnig semja um hvaða þættir og/eða forsendur skuli ráða mati á persónu- og tímabundnum þáttum sbr. gr. 1.2.2.

Persónubundnir þættir sem gera menn hæfari í starfi eru t.d.:

Viðbótarmentun sem nýtist í starfi svo og starfsreynsla.

Tímabundnir þættir sem koma til greina eru t.d.:

Viðbótarábyrgð og/eða álag vegna sérstakra verkefna.

Hæfni, sérstakur árangur og/eða frammistaða.

Ofangreindir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars og álag á laun því breytilegt. Ofangreinda þætti skal endurskoða við breytingar á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

11.4 Skipan, hlutverk og starfshættir samstarfsnefnda

11.4.1 Skipan samstarfsnefnda

11.4.1.1 Hjá stofnunum ríkisins skulu starfa samstarfsnefndir, sem skipaðar eru allt að 3 fulltrúum frá hvorum aðila, þ.e. stéttarfélagi/starfsmönnum og stofnunum.

KÍ skal tilnefna þrjá fulltrúa í samstarfsnefnd og jafnmarga til vara. Stofnunin tilnefnir allt að 3 fulltrúa og jafnmarga til vara.

11.4.2 Hlutverk samstarfsnefnda

11.4.2.1 Samstarfsnefnd annast gerð, endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi sbr. gr. 11.3. Þar skal og samið um röðun starfa skv. 25. gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

11.4.2.2 Nefndin skal einnig fjalla um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings.

11.4.3 **Starfshættir samstarfsnefnda**

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.

Náist ekki samkomulag í nefndinni vegna gerðar og/eða endurskoðunar stofnanasamnings innan þriggja mánaða frá því að málið kemur til meðferðar á vettvangi hennar, getur hvor aðila um sig óskað eftir því að sáttanefnd fjármálaráðuneytis og KÍ fjalli um málið sbr. gr. 11.5.

11.4.3.2 Vegna ágreiningsmála.

Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings til nefndarinnar. Beina skal erindi til gagnaðila með skriflegum hætti. Gagnaðili skal koma á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Samstarfsnefnd skal svara erindum innan 5 vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar. Verði samstarfsnefnd sammála um breytingar á launasetningu eða öðru því sem til hennar hefur verið vísað, skal sú breyting gilda frá og með næstu mánaðamótum eftir að erindið var fyrst formlega borið fram í nefndinni nema annað sé sérstaklega ákveðið.

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**

Sáttanefnd skal taka fyrir þau mál sem til hennar er vísað skv. gr. 11.4.3.1. Ákvarðanir sáttanefndar skulu taka mið af fjárheimildum stofnana. Nefndinni er heimilt að taka til umfjöllunar mál er varða stefnumarkandi túlkanir og álitaefni er snerta framkvæmd og þróun kjarasamninga.

11.5.3 **Starfshættir**

Beina skal erindum til sáttanefndar með skriflegum hætti. Sáttanefndarfundi skal koma á svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Sáttanefnd skal svara erindum innan 5 vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar.

Nefndin setur sér að öðru leyti starfsreglur.

10. grein

Ákvæði um gildistíma og forsendur samkomulags þessa í 17. kafla kjarasamnings verða:

17. Gildistími og samningsforsendur

17.1 Gildistími

17.1.1 Kjarasamningur þessi gildir frá 1. febrúar 2005 til 30. apríl 2008 og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

17.2 Samningsforsendur

17.2.1 Komi til þess að samningum á almennum vinnumarkaði verði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa skal aðilum heimilt að segja launalið samningsins upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót. Komi til þess að nefnd sú sem fjallar um forsendur kjarasamninga á almennum vinnumarkaði nái samkomulagi um breytingu á samningum skal sambærileg breyting gilda um þennan samning.

Reykjavík, 18. mars 2005

F.h. fjármálaráðherra
með fyrirvara um samþykki

Gunnar Björnsson (sign.)
Guðmundur H. Guðmundsson (sign.)
Hrönn Pálsdóttir (sign.)

F.h. Kennarasambands Íslands
með fyrirvara um samþykki
félagsmanna

Aðalheiður Steingrimsdóttir (sign.)
Elna Katrín Jónsdóttir (sign.)
Hermann J. Tómasson (sign.)
Ólafur H. Sigurjónsson (sign.)
Ingibergur Elíasson (sign.)
Oddur S. Jakobsson (sign.)

Bókanir

með samkomulagi
fjármálaráðherra
og
Kennarasambands Íslands
undirrituðu 18. mars 2005

Bókun 1

Menntamálaráðherra hefur lýst því yfir að stefnt skuli að því að fækka námsárum til stúdentsprófs um eitt. Ljóst er að komi slík breyting til framkvæmda á samningstímanum, kallar það á sérstakt samkomulag við Kennarasamband Íslands vegna félagsmanna þess í framhaldsskólum.

Bókun 2

Upplýsingagjöf til stéttarféлага um laun félagsmanna hefur verið með misjöfnum hætti undanfarin ár og farið í gegnum ólíka miðla. Aðilar eru sammála um að kerfisbinda þessa upplýsingagjöf við innleiðingu nýrra upplýsingakerfa ríkisins. Vinnu við grunnskilgreiningar fyrir slíkar upplýsingar og framsetningu þeirra skal lokið innan ársins eða í tæka tíð fyrir upptöku nýs launakerfis, þ.e. að Fjársýslu ríkisins veitist ráðrúm til að formgera slíkar upplýsingar í kerfum ríkisins fyrir 1. maí 2006.

Bókun 3

Vegna þess tíma sem aðilar gáfu sér til samningsgerðarinnar var sátt um að tíminn frá lokum síðasta samningstímabils til undirritunar verði bættur með eingreiðslu til þeirra starfsmanna sem nú eru í starfi. Upphæð þeirrar eingreiðslu skal vera 20.000 kr. fyrir fullt starf mánuðina desember og janúar sl. Þeir sem eru í hlutastarfi og/eða hafa starfað skemur skulu fá hlutfallslega greiðslu.

Bókun 4

Það er yfirlýst stefna ríkis að draga úr þeim launamun karla og kvenna sem ekki verður skýrður nema á grundvelli kyns. Með nýju launakerfi gefst tækifæri til að vinna að því markmiði. Með það í huga mun fjármálaráðherra láta gera úttekt á áhrifum nýs launakerfis á launamun karla og kvenna sem starfa hjá stofnunum ríkisins á samningstímabilinu.

Bókun 5

Þar sem starfsmannasamtöl er ein þeirra aðferða sem gert er ráð fyrir að skólar beiti við starfsþróun kennara mun fjármálaráðuneytið tryggja að fræðsla um þau verði hluti af fræðslu skv. lið 2 í fylgiskjali 2. Slík fræðsla skal þó eðli máls samkvæmt taka til fleiri en fulltrúa í samstarfsnefnd.

Bókun 6

Aðilar eru sammála um að viðauki 1 í síðustu útgáfu kjarasamnings um greiðslufyrirkomulag stundaskrárbundinnar yfirvinnu sé ekki lengur nauðsynlegur og falli brott. Sjá breytingar á grein 2.3.6 í grein 8 í þessum samningi.

Bókanir

með samkomulagi
fjármálaráðherra
og
Kennarasambands Íslands
undirrituðu 18. mars 2005

Bókun 7

Viðauki 3 í síðustu útgáfu kjarasamnings, “Samkomulag um námsráðgjafa” var undirritað 22. júní 1995 og var kveðið á um að það skyldi endurskoðað í ljósi reynslunnar.

Samkomulagið fjallar m.a. um skiptingu árlegs vinnutíma námsráðgjafa á 10 mánaða tíma auk möguleika á útfærslu m.v. 9 mánaða starfstíma. Aðilar eru sammála um að í tengslum við kerfisbreytingu í maí 2006 taki samningar náms- og starfsráðgjafa og einstakra framhaldsskóla um skiptingu vinnutíma þeirra við af samkomulaginu og það falli úr gildi frá og með upphafi skólaárs 2006-2007. Heimilt er að leita til sáttanefndar sbr. gr. 11.5 verði ágreiningur.

Athuga ber að tími náms- og starfsráðgjafa til endurmenntunar og undirbúnings verður eftir sem áður 80 stundir á ári.

Bókun 8

Bókun frá 14. maí 1993 og greiðslureglur frá 9. desember 1992 sem eru í viðauka 4 í síðustu útgáfu kjarasamnings kveða á um miðlægt ákvarðaðan tímafjölda fyrir ákveðnar skyldur kennara. Samkomulag er um að þessi ákvæði verði endurskoðuð af samningsaðilum í tengslum við kerfisbreytingu þann 1. maí 2006. Markmið þeirrar skoðunar er að skólarnir hafi sjálfir val um með hvaða hætti þeir meta þessa vinnu til launa.

Bókun 9

Bókun 7 með síðasta kjarasamningi um sérkennslu fékk ekki á síðasta samningstímabili þá úrvinnslu sem reiknað var með. Því eru aðilar ásáttir um að hún haldi gildi sínu að breyttum breytanda. Önnur álög á kennslu skulu einnig yfirfarin á samningstímanum.

Bókun 10

Mismunandi vægi kennslugreina er hugsanlega áhugaverð leið í framtíðarvinnumati á vinnu kennara. Aðilar telja því rétt að skoða með menntamálaráðuneytinu og skólameisturum hvernig slíkt mat gæti virkað til framfara í framhaldsskólum.

Bókun 11

Aðilar voru sammála um að á miðju síðasta samningstímabilinu yrði skoðað sérstaklega hvaða þróun hefði orðið á launasetningu stjórnenda í framhaldsskólum. Þar skyldi sérstaklega horft til þess hvort þróunin yrði mismunandi eftir stærð eða gerð framhaldsskóla og hvort nýtt launakerfi skilaði eðlilegri þróun launa. Skyldu aðilar leggja sameiginlegt mat á þróunina og gera tillögur um viðbrögð.

Bókun þessa efnis skilaði ekki þeirri niðurstöðu sem vænst var í launasamsetningu eða launaþróun stjórnenda. Sá samanburður sem gerður var sýndi að dagvinnulaun stjórnenda hækkuðu minna en annarra félagsmanna KÍ í framhaldsskólum. Aðilar eru sammála um að bregðast eigi við þessu í stofnanasamningum og eigi síðar en við kerfisbreytinguna í maí 2006.

Sérstaklega verði litið til þess að efla hlut dagvinnulauna stjórnenda í heildarlaunum.

Bókanir

með samkomulagi
fjármálaráðherra
og
Kennarasambands Íslands
undirrituðu 18. mars 2005

Bókun 12

Aðilar munu sameiginlega fella kjarasamningstexta félagsins eins og hann gildir frá 1. maí 2006 saman í eina heild. Þeirri vinnu skal lokið fyrir lok september 2006.

Bókun 13

Aðilar hafa ekki fjallað til hlítar um kjör þeirra sem völdu að viðhalda kennsluskyldulækkun eftir 10 og 15 ára kennsluferil gegn því að taka ekki launaflokkahækkun, sbr. ákvæði fylgiskjals 1 með kjarasamningi aðila frá 2001. Vilji stendur hins vegar til að ganga frá stöðu þeirra fyrir upptöku nýs launakerfis í maí 2005. Meginmarkmið þeirrar skoðunar er að þeir standi jafnfætis öðrum við breyttar aðstæður.

Fylgiskjal 1

með samkomulagi
fjármálaráðherra
og
Kennarasambands Íslands
undirrituðu 18. mars 2005

Með upptöku nýs 1. kafla sbr. 5. gr. þessa samkomulags, þ. á m. upptöku nýrrar launatöflu, eru aðilar sammála um að heildarkostnaður vegna gildistöku hennar í maí 2006 verði 3,8%, annars vegar vegna vörpunarkostnaðar og hins vegar vegna aðlögunar stofnanasamninga. Miðað skal við að hver stofnun fái þetta fjármagn óskipt til ráðstöfunar.

Nýr stofnanasamningur skal gilda frá sama tíma og nýr fyrsti kafli er tekinn upp, þ.e. 1. maí 2006.

Aðilar eru sammála um að í maí 2007 skuli stofnanir fá fjárhagslegt ráðrúm til þróunar á nýju launakerfi er nemi 2,40% af launakostnaði tilheyrandi starfsmanna. Miðað skal við að hver stofnun fái þetta fjármagn óskipt til ráðstöfunar.

Samstarfsnefnd hverrar stofnunar kemur sér saman um þessa útfærslu stofnanasamninga og þróun.

Tryggt skal að enginn lækki í mánaðarlaunum fyrir dagvinnu vegna yfirfærslu í nýtt launakerfi.

Til að ganga úr skugga um að launaþróun verði eins og aðilar ætla skal fara fram athugun á launaþróun innan félagsins fyrir og eftir maí 2006 og 2007. Fyrri athugunin fari fram í mars hvort ár og hin síðari í október hvort ár.

Fulltrúar sammingsaðilar komi sér saman um aðferðir við þessa athugun og viðbrögð ef þörf reynist á þeim. Gengið skal út frá því að mæld séu meðallaun á stöðugildi.

Fylgiskjal 2

með samkomulagi
fjármálaráðherra
og
Kennarasambands Íslands
undirrituðu 18. mars 2005

Yfirlýsing í nýtt launakerfi verði með eftirfarandi hætti:

1. Skipan samstarfsnefnda skv. nýjum 11. kafla skal lokið fyrir 1. ágúst 2005.
2. Aðilar eru sammála um að nýtt launakerfi kalli á viðamikla fræðslu, sérstaklega m.t.t. krafna um starfslýsingar byggðar á starfaflokkun sem lagðar eru til grundvallar launasetningu. Markhópar slíkrar fræðslu verða fulltrúar í samstarfsnefndum bæði frá stofnun og stéttarfélagi/starfsmönnum. Framsetning fræðslunnar og fyrirkomulag skal ákveðið af sáttanefnd sbr. gr. 11.5.

Stefnt skal að því að sameiginlegri fræðslu samningsaðila, vegna innleiðingar nýja launakerfisins verði lokið fyrir 1. nóvember 2005.
3. Samstarfsnefndir skulu hefja störf við gerð stofnanasamnings fyrir breytingar í maí 2006 í kjölfar fræðslunnar. Þær skulu við upphaf starfs síns hafa upplýsingar um launasetningu starfsmanna á viðkomandi stofnun, grunnröðun auk viðbótarþátta.
4. Komið verður á fót ráðgjafateymi í þeim tilgangi að styðja samstarfsnefndir og stofnanir eins og kostur er til að stuðla að öruggri framkvæmd nýs samnings. Slík aðstoð skal veitt í kjölfar fræðsluáttaksins til að veita aðilum á hverri stofnun aðgang að þekkingu á bestu aðferðum í mannauðsstjórnun. Frekari markmið og útfærsla þessa skal vera til umfjöllunar í sáttanefnd, sbr. 11. 5.

Fylgiskjal 3

með samkomulagi
fjármálaráðherra
og
Kennarasambands Íslands
undirrituðu 18. mars 2005

Sameiginlegt val kennara einstakra stofnana um að vera áfram í eldra kerfi

1. Félagsmenn KÍ á einstökum stofnunum eiga þess kost að velja sameiginlega hvort þeir kjósa að hafna fyrir sitt leyti sem starfsmannahópur stofnunar því launakerfi sem í samningi þessum felst. Slík höfnun hefur ekki gildi fyrir aðra hópa félagsmanna, né heldur afléttir hún friðarskyldu sammingsins.
2. Komi til þess að félagsmenn KÍ í einstökum skóla kjósi að taka ekki upp nýtt launakerfi gilda um laun þeirra ákvæði fyrri sammings um launaröðun, aldursákvæði, töflu og ramma með sömu hækkunum og samningurinn kveður á um nema viðbótarframlög til skóla í maí 2006 og 2007 vegna upptöku og þróunar nýs launakerfis verða ekki þau sömu. Í stað 3,8% í maí 2006 verða þau 3,0% og í stað 2,40% í maí 2007 verða þau 2,0%.
3. Óski félagsmenn KÍ í einstökum framhaldsskólum að greiða atkvæði um synjun á launakerfishluta kjarasammingsins á þessum forsendum skal trúnaðarmaður tilkynna skólameistara sínum um þá ósk fyrir 15. nóvember nk. Sjálf atkvæðagreiðslan skal þá fara fram í mars 2006 með tilsjón skólameistara með kjörskrá, atkvæðaseðlum og annarri framkvæmd atkvæðagreiðslunnar í samráði við KÍ.
4. Um atkvæðagreiðsluna gildir að atkvæðisrétt hafa allir félagsmenn KÍ sem starfa við skólann og greiða félagsgjöld til KÍ vegna þess starfs í janúar 2006. Einfaldur meirihluti atkvæða ræður úrslitum ef þátttaka er a.m.k. 50%, ella skoðast synjunin felld.

Viðauki 1

með samkomulagi
fjármálaráðherra
og
Kennarasambands Íslands
undirrituðu 18. mars 2005

Með þessum samningi eru felld út úr miðlægum samningi öll ákvæði um launaröðun og starfsþróun félagsmanna og við taka ákvæði stofnanasamninga á hverri stofnun. Til að fá fram líka sýn skólanna á eðli þessara breytinga hafa aðilar þessa samnings sett fram eftirfarandi hugmyndir og texta:

1. Flokkun starfa eftir eðli starfs og viðfangi

Leið til að nálgast launasetningu á grundvelli starfaflokkunar og starfslýsinga sbr. kafla 11.3 er að flokka störf félagsmanna KÍ í framhaldsskólum á eftirfarandi hátt:

1.1. Kennarar

Kennari 1 – Kennarinn hefur með höndum skipulagningu kennslu, námsmat og upplýsingagjöf í samræmi við starfsskyldur sínar samkvæmt lögum og reglugerðum og tekur þátt í innra starfi. Kennarinn semur og vinnur eftir áætlunum um þá námsáfangu sem hann kennir, sinnir samstarfi við samkennara um kennsluna og nám nemenda. Kennarinn starfar sjálfstætt, þ.e. ber fulla ábyrgð á kennslu og námsmati í samræmi við námskrá, skólanámskrá og ákvarðanir innan deildar/sviðs.

Kennari 2 – Kennari sem hefur aflað sér reynslu í starfi. Hann hefur tekið virkan þátt í endurmenntun og er vel heima í þróun sinnar faggreinar. Hann sinnir samstarfi innan síns skóla svo sem innan deildar og milli deilda og við þróun og viðhald skólanámskrár í sinni grein og er fær um að gegna ýmsum ábyrgðarstörfum, svo sem faglegri stjórnun og verkefnum í innra starfi skólans.

Kennari 3 – Kennari, sem vegna reynslu sinnar og menntunar, getur veitt ráðgjöf og leiðsögn til nýliða, samkennara, verið stjórnendum til ráðuneytis um ýmis málefni skólans. Hann hefur staðgóða reynslu af samningu kennslugagna og leiðbeininga, yfirsýn yfir málefni kennslugreina sinna og heildaryfirsýn yfir starfsemi síns skóla. Hann er fær um að leiða/taka þátt í umræðu/starfi, svo sem varðandi skipulag endurmenntunar, starfsþróunar og framtíðaráætlana stofnunarinnar. Hann er hæfur til að taka að sér stjórnun.

1.2. Náms- og starfsráðgjafar

Náms- og starfsráðgjafi veitir nemendum leiðsögn í persónulegum málum sem snerta námið og skólann. Náms- og starfsráðgjafar eru sérfræðingar í ráðgjöf um það sem lýtur að námi og störfum. Náms- og starfsráðgjafar eru stjórnendur í þeim hluta stuðningskerfis framhaldsskólans er snýr að stuðningi við nemendur og eru trúnaðarmenn þeirra.

Starfið felur í sér:

- Móttöku nýnema og kynningu á námi í skólanum.
- Ráðgjöf um náms- og starfsval, s.s. áhugagreiningu og upplýsingagjöf.

- Ráðgjöf um vinnubrögð, s.s. skipulagningu, áætlanagerð og námsaðferðir.
- Persónulega ráðgjöf og stuðning við nemendur.
- Þróunarverkefni, s.s. skráningu viðtala, mat og áætlanagerð og fræðslu.
- Samstarf við yfirvöld og sérfræðinga.

Starfið getur ennfremur falið í sér:

- Umsjón með umsjónarkerfi skólans, s.s. skipulagningu funda og ráðgjöf við kennara
- Aðstoð við nemendur með sértæka námsörðugleika
- Námsmat úr öðrum skólum.
- Hópráðgjöf, s.s. vegna prófkvíða, áhugagreininga, gerð ferilsskráa og námstækni.
- Umsjón með útskriftarnemendum.
- Ráðgjöf til fjarnemenda.

1.3. Stjórnendur

Stjórnendur í framhaldsskólum skiptast í grófum dráttum í þrjá hópa, aðstoðarskólameistara, áfangastjóra og stjórnendur sem taka að sér viðamikla stjórnun brauta og/eða sviða eða umsjón með sérverkefnum af einhverju tagi.

Stjórnendur með viðamikla verkefnastjórn

Hér er um að ræða stjórnendur sem taka að sér viðamikil stjórnunarstörf á grundvelli 7. greinar reglugerðar um starfslið og skipulag framhaldsskóla. Nánar er kveðið á um starfsheiti og verksvið í skipuriti og starfslýsingum skóla.

Áfangastjóri

Starfsskyldum áfangastjóra er lýst í 6. grein reglugerðar nr 5/2001 um starfslið og skipulag framhaldsskóla og í erindisbréfi sem skólameistari setur.

Aðstoðarskólameistari

Starfsskyldum aðstoðarskólameistara er lýst í 3. og 5. grein reglugerðar nr 5/2001 um starfslið og skipulag framhaldsskóla og í erindisbréfi sem skólameistari setur.

2. Röðun starfa í launaflokka

Samstarfsnefndir þeirra skóla sem taka upp nýja launatöflu og nýtt launakerfi þurfa að setja reglur um röðun starfa í launflokka (lóðrétt röðun) og um álagsgreiðslur vegna persónu- og tímabundinna þátta (lárétt röðun). Þessar reglur geta verið breytilegar eftir skólum.

Við röðun starfa í launaflokka sjá samningsaðilar fyrir sér að styðjast megi við eftirfarandi viðmið:

- Kennara 1 er grunnraðað í launaflokk 2
- Kennara 2 er grunnraðað í launflokk 4
- Kennara 3 er grunnraðað í launaflokk 7
- Náms- og starfsráðgjafa er grunnraðað í launaflokk 7
- Stjórnenda með viðamikla verkefnastjórn er grunnraðað í launaflokk 9
- Áfangastjóra eða sambærilegum stjórnanda er grunnraðað í launaflokk 11
- Aðstoðarskólameistara er grunnraðað í launaflokk 13

3. Viðmið fyrir frekari röðun í launaflokka (Lóðrétt röðun)

Kjarasamningurinn gerir ráð fyrir því að störf flokkist eftir starfslýsingum og raðist í launaflokka eftir þeim. Þó er í þessum hugmyndum gert ráð fyrir að hver starfsflokkur

spanni fleiri launaflokka og starfsmaður geti bætt við sig launaflokkum innan sama starfsflokksins/starfsins.

3.1. Kennarar

Kennsluréttindi

Kennara með kennsluréttindi er raðað a.m.k. launaflokki hærra en ella.

Verkefnisstjórn

Ef kennara er falið tímabundið að gegna sérstökum verkefnum jafnhliða kennslu getur hann raðast hærra en ella á meðan hann gegnir þeim. Hve mikil sú umframröðun er ræðst af umfangi viðkomandi verkefna auk þeirrar færni (kunnáttustigs/sérhæfingar) sem þarf til að geta innt verkefnin af hendi. Launaröðun vegna verkefna getur einnig verið í formi álags – sbr. lárétt röðunartilefni.

Starfsreynsla

- Ekki síðar en eftir tveggja ára starf sem kennari 1 skal viðkomandi raðast betur en ella.
- Ekki síðar en eftir tveggja ára starf sem kennari 2 skal viðkomandi raðast betur en ella.
- Ekki síðar en eftir tveggja ára starf sem kennari 3 skal viðkomandi raðast betur en ella.
- Kennari sem raðast sem kennari 3 og hefur haft viðbótarlaunasetningu vegna sérstakra verkefna og gegnt þeim í a.m.k. 5 ár, njóti þeirrar reynslu í launasetningu.

Hæfnismat

- Ekki síðar en eftir 5 ára starf sem kennari 1 á viðkomandi rétt á mati samstarfsnefndar á hæfni sinni til ráðningar sem kennari 2. Verði slíkt mat neikvætt á hann rétt á endurmati að ári.
- Ekki síðar en eftir 5 ára starf sem kennari 2 á viðkomandi rétt á mati samstarfsnefndar á hæfni sinni til ráðningar sem kennari 3. Verði slíkt mat neikvætt á hann rétt á endurmati að ári.

Áskilið er að í viðkomandi skóla liggi fyrir viðurkenndar forsendur/matskerfi til að meta umrædda hæfni. Sé slíkt matskerfi ekki fyrir hendi eða verði ágreiningur um matið skal vísa málinu til sáttanefndar skv. kjarasamningi.

3.2. Náms- og starfsráðgjafar

Við ákvörðun um það hvort náms- og starfsráðgjafar skuli raðast hærra en grunnröðun kveður á um er eðlilegt að taka m.a. tillit til eftirfarandi:

- Sérstakrar ábyrgðar
- Umfangs starfs
- Fjölbreytileika verkefna
- Leiðsögn annarra starfsmanna
- Sérstaks álags, viðvarandi eða árstíðarbundins
- Samskipta við ráðuneyti, stofnanir og aðila utan skólans

3.3. Stjórnendur

Við ákvörðun um það hvort stjórnandi skuli raðast hærra en grunnröðun kveður á um er eðlilegt að taka m.a. tillit til eftirfarandi:

- Sérstakrar ábyrgðar
- Umfangs starfs

- Fjölbreytileika verkefna
- Leiðsögn annarra starfsmanna
- Sérstaks álags, viðvarandi eða árstíðarbundins
- Samskipta við ráðuneyti, stofnanir og aðila utan skólans

Stjórnandi sem unnið hefur sem slíkur í a.m.k. 5 ár njóti þeirrar reynslu í launasetningu hefji hann aftur störf sem kennari.

4. Viðmið um notkun álagsþátta (lárétt röðun).

Samstarfsnefndir þeirra skóla sem taka upp nýja launatöflu og nýtt launakerfi þurfa að semja um álagsgreiðslur vegna persónu- og tímabundinna þátta (lárétt röðun). Slíkir þættir geta verið breytilegir eftir skólum og störfum.

Við mat á álagi vegna þessara þátta (lárétt röðun) ber að líta til viðbótarmenntunar sem nýtist í starfi, starfsreynslu, viðbótarábyrgðar og álags vegna sérstakra verkefna, hæfni og sérstaks árangurs og/eða frammistöðu. Sumir þeirra þátta sem koma til álita í þessu sambandi geta misst vægi sitt að einhverju eða öllu leyti breytist lóðrétt röðun viðkomandi kennara, náms- og starfsráðgjafa eða stjórnanda.

Það á þó ekki við um formlega viðbótarmenntun umfram viðmiðunarmenntun hvers starfaflokks og álag vegna hennar ætti því að vera ótengt við lóðrétt launaröðun, nema einstaklingur færir í flokk með önnur viðmið.

Með þann mikla breytileika sem er innan framhaldsskólakerfisins í huga verður að búast við því að samstarfsnefndir, sem þurfa að forgangsraða þeim þáttum sem álag er greitt fyrir, útfæri þennan hluta með mismunandi hætti. Þættir sem hugsanlegt er að meta með t.d. stigakerfi gætu verið:

- Formleg viðbótarmenntun umfram tilskilda menntun
- Endurmenntun
- Reynsla
- Færni/sérhæfing
- Árangur
- Álag fyrir nýliða í kennslu
- Álag vegna kennslu nýs áfanga
- Álag vegna kennslu áfanga/greina þar sem námsefni er ekki til staðar
- Leiðsögn með nýliðum
- Fjölhæfni í starfi (fjöldi greina/áfanga)
- Nemendafjöldi í námshópum
- Álag vegna kennslu greina/áfanga sem hafa umfangsmikið námsmat
- Vinna við þróunarverkefni
- Starf í nefndum á vegum skólans
- Viðbótarábyrgð og/eða álag vegna sérstakra verkefna
- Frumkvæði/forysta í skipulags- og uppbyggingarstarfi, þróunar- og nýbreytnistarfi

Þó í þessum viðauka endurspeglir sú sátt sem samningurinn byggir á, skal tekið fram að samstarfsnefndir eru á engan hátt bundnar af honum. Hann er settur fram til að auðvelda starf við gerð stofnanasamninga og er fyrst og fremst mótaður af núverandi launadreifingu.