



Borgarráð

Svar við fyrirspurn áheyrnarfulltrúa Miðflokksins og Flokks fólksins um greiðslur vegna starfsmannamála

Á fundi borgarráðs þann 17. janúar 2019 lögðu áheyrnarfulltrúar Miðflokksins og Flokks fólksins fram svohljóðandi fyrirspurn:

Hvað hefur Reykjavíkurborg greitt til yfirmanna/embættismanna varðandi starfslok/ólöglegar ráðningar/brottrekstur hjá borginni tæmandi talið ásamt dómsmálum 2019,2018, 2017, 2016, 2015, 2014, 2013, 2012, 2011 og 2010?

Svar:

Mannauðsdeild Ráðhúss var falið að taka saman svar við fyrirspurnunum og þann 1. júní sl. var gerð breyting á skipulagi í miðlægri stjórnslu og leggur því svið mannaúts- og starfsumhverfis fram svar þetta.

Hjá Reykjavíkurborg starfa yfir 9000 starfsmenn á hverjum tíma og á hverju ári lætur stór hópur starfsmanna af störfum hjá borginni. Þá var launakostnaður Reykjavíkurborgar rúmir 63 milljarðar kr. árið 2018.

Hafa ber í huga að hugtakið starfslokasamningur er ekki fastmótað í íslenskum rétti.

Við starfslok starfsmanna Reykjavíkurborgar gerir sveitarfélagið upp við starfsmenn í samræmi við rétt þeirra samkvæmt ráðningarsamningum og/eða kjarasamningum þar sem gerð er skrifleg staðfesting á uppgjöri á umsömdum réttindum samkvæmt ráðningasamningi og/eða kjarasamningi. Ekki er talið tilefni til þess að tilgreina hér fjölda slíkra uppgjöra eða kostnað vegna þeirra.

Við vinnslu fyrirspurnanna var þannig miðað við þá samninga sem gerðir hafa verið um fyrirkomulag starfsloka og fela í sér einhvern umfram rétt en kveðið er á um í ráðningarsamningum og/eða kjarasamningum.

Alls hefur verið komist að samkomulagi um fyrirkomulag starfsloka við 23 stjórnendur á árunum 2010-2018 sem fela í sér einhvern umfram rétt en þann sem kveðið er á um í ráðningarsamningum og/eða kjarasamningum. Í flestum tilvikum er samið um sérstakt vinnuframlag og/eða ráðgjöf eftir að starfsmaðurinn lýkur störfum hjá Reykjavíkurborg, t.d. í formi stuðnings við næsta eftirmann eða á meðan beðið er eftir að nýr starfsmaður taki til starfa.

Starfsheiti þessara 23 stjórnenda má sjá í töflu 1.

Tafla 1. Starfsheiti

Starfsheiti	Fjöldi
Aðstoðarsviðsstjóri	1
Deildarstjóri	2
Forstöðumaður	3
Leikskólastjóri	1
Mannauðs/starfsmannastjóri	3
Skólastjóri	3
Skrifstofustjóri	7
Sviðsstjóri	2
Teymisstjóri	1
Heildarfjöldi	23

Samkvæmt mati á fyrirbyggjandi gögnum eru viðbótargreiðslur vegna þessara 23 samkomulaga sem gerð voru á árunum 2010- 2018 alls 100.431.322 kr. sem skiptast þannig á ár.

Tafla 2. Fjöldi og greiðslur eftir árum

Ár*	Fjöldi	Upphæð
2010	0	0 kr.
2011	4	7.985.986 kr.
2012	3	11.110.732 kr.
2013	2	8.162.550 kr.
2014	3	13.793.363 kr.
2015	2	7.439.929 kr.
2016	2	12.534.605 kr.
2017	2	1.190.868 kr.
2018	5	38.213.289 kr.
Samtals	23	100.431.322 kr.

*Kostnaður vegna samkomulags er tiltekinn fyrir það ár sem starfslok hefst.

Árið 2007 tók umboðsmaður Alþingis að eigin frumkvæði til athugunar heimildir forstöðumanna ríkisins til að gera starfslokasamninga við starfsmenn sína. Hann komst að þeirri niðurstöðu að lög nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins (starfsmannalögin) hefðu, á þeim tíma, ekki að geyma ákvæði um gerð þessara samninga. Slíkir samningar hefðu þó engu að síður verið gerðir. Með Hrd. 828/2015 var heimild forstöðumanna ríkisstofnana til að gera samkomulag við starfsmenn sína um starfslok staðfest. Í kjölfarið var starfsmannalögunum breytt sbr. lög nr. 130/2016 og er heimildina nú að finna í 10. tl. 25. gr. starfsmannalaganna.

Hvorki, í lögum né kjarasamningum, er lagt bann við því að sveitarfélög semji um fyrirkomulag starfsloka við starfsmenn sína. Hins vegar hafa kjarasamningar ekki að geyma ákvæði um slík samkomulög. Hins vegar er ljóst að stjórnvíslufrumkvæmd er með þeim hætti að sveitarfélög semja um fyrirkomulag starfsloka starfsmanna sinna. Mannauðs- og starfsumhverfissvið leggur áherslu á að veita eigi stjórnendum heimild, í kjarasamningum, til að semja um starfslok viðkomandi starfsmanna án þess þó að starfsmaður missi umsamin réttindi sín, s.s. lífeyrisréttindi. Þannig er komið til móts við þarfir og

hagsmuni beggja, starfsmannsins og Reykjavíkurborgar. Ennfremur er lögð áhersla á að unnið verði að samræmdu verklagi Reykjavíkurborgar, þvert á svið, um gerð slíkra samkomulaga.

Leitað var til mannauðsþjónustu fagsviða Reykjavíkurborgar við vinnslu fyrirspurnarinnar og óskað eftir upplýsingum um fjölda samkomulaga sem gerð hafa verið á hverju sviði. Í framhaldi af því var óskað eftir upplýsingum frá kjaradeild fjármálaskrifstofu Reykjavíkurborgar um kostnað vegna þessa. Þessi vinna reyndist tímafrek þar sem skipt var um mannauðs- og launakerfi árið 2016 og erfitt hefur reynst að nálgast upplýsingar úr eldra kerfi. Beðist er velvirðingar á þeirri töf sem orðið hefur orðið á vinnslu fyrirspurnarinnar.

Leitað var til Embættis borgarlögmanns við vinnslu þess hluta fyrirspurnarinnar er snýr að dómsmálum. Á árunum 2010-2019 var eitt mál rekið fyrir dómstólum en þar greiddi Reykjavíkurborg stefnanda 250.000 kr. auk dráttarvaxta auk 1.250.000 kr. í málskostnað og er virðisaukaskattur þá meðtalinn.

Lóa Birna Birgisdóttir
Sviðsstjóri mannauðs- og starfsumhverfissviðs

Hjálagt:

Reglur og skyldur stjórnenda

Kafla um starfslok í kjarasamningi Reykjavíkurborgar og starfsmannafélags Reykjavíkurborgar

Reglur um starfslokasamninga vegna aldurs

Réttindi og skyldur stjórnenda hjá Reykjavíkurborg ásamt verklagsreglum kjaranefndar. (með skáletruðum skýringartexta þar sem við á *)

1. Gildissvið

Reglur þessar gilda um þá stjórnendur* hjá Reykjavíkurborg sem heyra undir kjaraákvörðun Kjaranefndar Reykjavíkurborgar en með stjórnendum er átt við þá yfirmenn stofnana, fyrirtækja og stjórnsýslu sem samkvæmt ákvörðun borgarráðs heyra ekki undir samningsumboð stéttarfélaganna skv. ákvæðum laga um kjarasamninga opinberra starfsmanna nr. 94/1986.

* Sjá lista yfir störf stjórnenda sem heyra undir kjaraákvörðun kjaranefndar í viðauka 2.

2. Auglýsing starfa

Lausar stöður stjórnenda skulu auglýstar til umsóknar á opinberum vettvangi að jafnaði með a.m.k. 14 daga fyrirvara.

Í auglýsingu skal að lágmarki tilgreina:

- 1) Starfsheiti.
- 2) Kröfur sem gerðar eru til stjórnanda.
- 3) Starfskjör í boði s.s. með orðunum "samkvæmt ákvörðun kjaranefndar Reykjavíkurborgar".
- 4) Hver veitir upplýsingar um starfið.
- 5) Hvert umsókn á að berast.
- 6) Hvenær starfsmaður skuli hefja starf.
- 7) Hvort umsókn eigi að vera á sérstöku eyðublaði og ef svo er hvar sé hægt að fá það.
- 8) Kröfur um gögn - ef einhver eru - sem eiga að fylgja umsókn.
- 9) Umsóknarfrest.

Heimilt er borgarráði að víkja til hliðar ákvæðum um auglýsingu við sérstakar aðstæður, s.s. þegar starf starfsmanns er lagt niður vegna skipulagsbreytinga og honum boðið annað sambærilegt starf.

3. Ráðning í starf

Ráðning á að byggjast á hæfni viðkomandi til að inna starfið af hendi og skal sá hæfasti vera ráðinn. Ráðning stjórnanda hjá Reykjavíkurborg skal almennt miðast við 5 ára tímabil. Sé ekki tekið sérstaklega fram um reynslutíma telst hann vera þrjú mánuðir. Þetta ákvæði á ekki við um þá stjórnendur sem ráðnir hafa verið fyrir gildistöku þessara reglna*.

*Þetta ákvæði tekur aðeins til ráðninga þeirra stjórnenda sem heyra beint undir borgarstjóra, s.s. sviðsstjóra, en þeir sem heyra undir sviðsstjóra eru almennt ráðnir með ótímabundinni ráðningu og gagnkvæmum uppsagnarfresti, nema að annað sé sérstaklega ákveðið, sjá 2. mgr. 12. gr.

Í ráðningarbréfi sem gefið er út við upphaf ráðningar skulu koma fram þær upplýsingar sem skylt er að veita við ráðningu, s.s. ráðningartími, tilvísun í kjaraákvörðun og uppsagnarréttur. Ef stjórnandi er ekki tilkynnt 6 mánuðum fyrir lok ráðningartímabils að fyrirhugað sé að auglýsa starfið á nýjan leik ber að líta svo á að ráðningin sé framlengd til næstu 5 ára.

Nú er stjórnandi, sem ráðinn hefur verið tímabundið í starf skv. 2.-3. mgr., ekki ráðinn að nýju í starfið, og skal hann þá halda óbreyttum launakjörum er starfanum fylgdu í þrjú mánuði frá því að hann lét af starfinu ef hann hefur gegnt því skemur en 15 ár, en ella í sex mánuði, enda hafi hann þá ekki hafnað öðru sambærilegu starfi, óháð því hvort það er á vegum Reykjavíkurborgar eða annars aðila. Nú tekur stjórnandi, er launagreiðsla nýtur skv. 4. mgr., við starfi í þjónustu Reykjavíkurborgar eða annars aðila áður en liðinn er þriggja eða sex mánaða tíminn, og skulu þá launagreiðslur samkvæmt þessari grein falla niður ef laun* er nýja starfinu fylgja eru jöfn eða hærrí en þau er hann naut í fyrra starfi. Ef launin í nýja starfinu eru lægri skal greiða honum launamismuninn til loka þriggja eða sex mánaða tímabilsins.

*Skylt er hlutadeigandi að upplýsa kjaranefnd án tafar um slíkar launagreiðslur.

Á meðan fyrirverandi stjórnandi nýtur launa skv. 4. mgr. er honum skylt að starfa áfram, sé þess óskað, og veita eftirmanni sínum aðstoð svo að sem minnst röskun verði á starfsemi þeirri sem hann hafði með höndum.

4. Laun og önnur starfskjör

Kjaranefnd ákvarðar laun og önnur starfskjör stjórnenda, sbr. 1. gr. Kjaranefnd starfar í umboði borgarstjóra og samkvæmt verklagsreglum sem borgarstjóri staðfestir, *sjá verklagsreglur kjaranefndar í viðauka*.

Stjórnandi getur að loknum reynslutíma óskað eftir að föst mánaðarlaun séu greidd fyrirfram.

5. Réttur í veikindum og fæðingarorlofi

Réttur starfsmanns til fjarvista og launa í veikindum og vegna slysa og réttur starfsmanns í fæðingarorlofi skal vera efnislega sá sami og gildir um aðra starfsmenn Reykjavíkurborgar, sbr. samkomulag milli fjármálaráðherra, Reykjavíkurborgar og Launanefndar sveitarfélaga annars vegar og Bandalags háskólamanna, BSRB og Kennarasambands Íslands hins vegar dags. 24. október 2000.

6. Vinnutími

Skylt er starfsmönnum að vinna yfirvinnu sem yfirmaður telur nauðsynlega.

Kjaranefnd úrskurðar fastar mánaðarlegar greiðslur í formi eininga, viðbótarlaun, fyrir yfirvinnu og ótímabundið álag sem starfi embættismanns fylgja, sbr. verklagsreglur kjaranefndar að ofan.

7. Breytingar á störfum

Skylt er stjórnanda að hlíta því að starfssvið hans sé aukið eða því breytt, enda sé það nauðsynlegt vegna skipulagsbreytinga í viðkomandi starfsgrein eða af öðrum ástæðum.

Borgarráð getur flutt stjórnanda úr einu embætti í annað. Flytjist stjórnandi í tímabundið starf stjórnanda vegna skipulagsbreytinga, sem er lægra launað en fyrra starfið, skal greiða honum launamismuninn þann tíma sem eftir er af skipunartíma hans í fyrra starfi sem stjórnandi, þó aldrei lengur en sem nemur skipunartíma skv. 3. gr.

8. Önnur störf stjórnenda

Hyggist stjórnandi samhliða starfi sínu stofna til atvinnurekstrar, ganga í stjórn atvinnufyrirtækis eða taka við starfi í þjónustu annars aðila gegn varanlegu kaupi, ber honum áður að skýra kjaranefnd frá því. Innan tveggja vikna skal stjórnanda skýrt frá því, ef áður nefnd starfsemi telst ósamrýmanleg stöðu hans og honum bannað að hafa hana með höndum. Heimilt er starfsmanni að bera slíka synjun undir borgarstjóra.

Rétt er að banna stjórnanda slíka starfsemi, sem í 1. mgr. segir, ef síðar er leitt í ljós, að hún fari ekki saman við starf hans í þjónustu borgarinnar.

9. Áminning

Ef stjórnandi 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 veita honum skriflega áminningu.

Gefa skal stjórnanda kost á að tjá sig um meintar ávirðingar áður en ákvörðun um áminningu er tekin.

Áminning skal vera skrifleg. Í áminningu skal tilgreina tilefni hennar og þá afleiðingu að bæti stjórnandi ekki ráð sitt verði honum veitt lausn. Ber að veita stjórnanda tíma og tækifæri til þess að bæta ráð sitt áður en gripið er til lausnar úr stöðu.

Ekki er þó skylt að veita áminningu ef uppsögn má rekja til ástæðna sem raktar eru í 4. - 6. mgr. 10. gr.

10. Lausn úr stöðu

Óski stjórnandi lausnar skal lausnarbeiðnin vera skrifleg og miðast við mánaðarmót. Uppsagnarfrestur hans er 3 mánuðir.

Ekki er gert ráð fyrir almennum uppsagnarrétti vinnuveitanda á ráðningartíma, sbr. 3. gr. Ef einhver eftirtalinna ástæða á við getur komið til þess að stjórnanda sé veitt lausn úr stöðu:

- 1) Stjórnandi uppfyllir ekki almenn skilyrði um embættisgengi s.s. lögræði, fjárforræði, óflekkað mannorð eða nauðsynlegt andlegt og líkamlegt heilbrigði
- 2) Stjórnandi hefur náð 70 ára aldri.
- 3) Stjórnandi tekur við annarri stöðu hjá Reykjavíkurborg.
- 4) Stjórnandi er ófær um að gegna starfinu vegna sjúkdóms eða slyss og sýnilegt að hann mun ekki geta tekið við stöðu sinni áður en tvöfaldur sá tími er liðinn, er hann nýtur fullra launa í veikindum.
- 5) Stjórnandi hefur brotið af sér í starfi (sjá 9. gr. Áminning)
- 6) Starf stjórnanda er lagt niður vegna skipulagsbreytinga. Skal þá stjórnandi í ótímabundinni stöðu halda óbreyttum launakjörum er starfanum fylgdu í sex mánuði frá því að hann lét af starfinu ef hann hefur gegnt því skemur en 15 ár, en ella í tólf mánuði, enda hafi hann þá ekki hafnað öðru sambærilegu starfi, óháð því hvort það er á vegum Reykjavíkurborgar eða annars aðila.

Stjórnandi í tímabundinni stöðu, sbr. 3. gr., skal njóta hliðstæðra ákvæða en þó þannig að hann haldi eigi óbreyttum launakjörum lengur en ráðningu hans var ætlað að standa.

Á meðan fyrrverandi stjórnandi nýtur óskertra launa skv. ofangreindu er honum skylt að starfa áfram, sé þess óskað, og veita borgarstjóra /borgarráði faglega ráðgjöf eða aðstoð þannig að sem minnst röskun verði á starfsemi á því sviði sem hann starfaði.

Nú tekur stjórnandi, er launagreiðsla nýtur skv. ofangreindu, við starfi í þjónustu Reykjavíkurborgar eða annars aðila áður en liðinn er sex eða tólf mánaða tíminn, og skulu þá launagreiðslur samkvæmt þessari grein falla niður ef laun er nýja starfinu fylgja eru jöfn eða hærri en þau er hann naut í fyrra starfi. Ef launin í nýja starfinu eru lægri skal greiða honum launamismuninn til loka sex eða tólf mánaða tímabilsins.

Óheimilt er að veita starfsmanni lausn án málefnalega ástæða. Óski stjórnandi þess skal veita honum skriflegan rökstuðning fyrir ákvörðun um lausn úr stöðu.

Stjórnanda skal víkja úr starfi fyrirvaralaust ef hann hefur verið sviptur með fullnaðardómi rétti til að gegna því starfi.

Stjórnanda 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 nr. 19/1940.

Stjórnanda skal víkja úr starfi fyrirvaralaust verði hann uppvís að grófu broti í starfi enda valdi viðvera hans á vinnustað áframhaldandi skaða fyrir starfsemi, aðra starfsmenn eða viðskiptavini.

11. Starfslok vegna aldurs

Stjórnandi skal láta af störfum eigi síðar en um næstu mánaðarmót eftir að hann hefur náð 70 ára aldri.

12. Sérákvæði

Um þá stjórnendur sem fengu formlega fastráðningu á grundvelli reglugerðar Reykjavíkurborgar um réttindi og skyldur starfsmanna Reykjavíkurborgar fyrir 1. maí 1978 gilda um starfslok efnisákvæði 3. kafla reglugerðar um réttindi og skyldur starfsmanna Reykjavíkurborgar eins og þau stóðu 1. janúar 1986.

Ef stjórnandi, sem heyrir undir reglur þessar, er ekki æðsti yfirmaður stofnunar/mála-flokks, eiga ákvæði 3. gr um tímabundna ráðningu ekki við heldur skal við hann gerður ótímabundinn ráðningarsamningur. Á sama hátt eiga ekki við um hann ákvæði um lausn í 10. gr. heldur almenn uppsagnarákvæði, sbr ákvæði þar að lútandi í samkomulagi Reykjavíkurborgar við BSRB og BHM um réttindi og skyldur dags. 27. febrúar 2001.

13. Skyldur stjórnenda

Starfsmanni er skylt að rækja starf sitt af alúð og samviskusemi í hvívetna. Hann skal gæta kurteisi, lipurðar og réttsýni í starfi sínu. Hann skal forðast að hafast nokkuð það að í starfi sínu eða utan þess, sem varpað getur rýrð á það starf eða starfsgrein er hann vinnur við.

Starfsmanni er skylt að veita þeim sem til hans leita nauðsynlega aðstoð og leiðbeiningar, þar á meðal að benda þeim á það, ef svo ber undir, hvert þeir skuli leita með erindi sín.

Skylt er starfsmanni að hlýða lögum fyrirköpunum yfirmanna um starf sitt.

Starfsmenn skulu koma stundvíslega til starfa. Yfirmenn skulu fylgjast með stundvísi starfsmanna.

Starfsmanni er skylt að vinna án endurgjalds yfirvinnu þann tíma, er hann hefur verið frá starfi án gilda forfalla eða hlíta því að dregið sé af launum sem því nemur.

Hverjum starfsmanni er skylt að gæta þagmælsku um atriði, er hann fær vitneskju um í starfi sínu og leynt skulu fara samkv. lögum, lögum fyrirmælum yfirmanns eða eðli málsins. Þagnarskyldan helst, þótt látið sé af starfi.

14. Vanhæfi

Um vanhæfi starfsmanns fer eftir þeim reglum er um vanhæfi gilda hjá Reykjavíkurborg sbr. samþykktir um stjórn Reykjavíkurborgar og fundarskög Reykjavíkurborgar nr. 638/2001.

15. Gjafir

Starfsmönnum er óheimilt að þiggja gjafir, fríðindi, eða önnur hlunnindi frá viðskiptamönnum eða þeim er leita þjónustu Reykjavíkurborgar ef almennt má líta á það sem endurgreiðslu fyrir greiða eða sérstaka þjónustu nema að um sé að ræða óverulegar gjafir. Hafa skal samráð við yfirmann ef vafi leikur á hvort starfsmanni sé heimilt að taka við gjöf.

16. Gildistaka

Reglur þessar svo breyttar taka gildi hinn 1. mars 2004.

Viðauki 1

Verklagsreglur kjaranefndar Reykjavíkurborgar staðfestar af borgarstjóra í október 1999.

1. Hlutverk kjaranefndar

- 1.1. Kjaranefnd ákvarðar um laun embættismanna Reykjavíkurborgar. Laun eru þannig ákveðin að ekki skal vera um frekari greiðslur að ræða, nema kjaranefnd úrskurði um það sérstaklega.
- 1.2. Kjaranefnd úrskurðar ennfremur um orlof og orlofslaun embættismanna.
- 1.3. Kjaranefnd skal fylgjast með ákvörðunum kjaranefndar ríkisins varðandi þau embætti sem höfð eru til viðmiðunar við ákvörðun kjara embættismanna Reykjavíkurborgar og tryggja að embættismenn borgarinnar njóta sambærilegra hækkanna og embættismenn ríkisins. Einnig að endurskoða viðmiðin eftir þörfum.
- 1.4. Kjaranefnd skal taka við athugasemdum og ábendingum embættismanna sem heyra undir ákvörðun nefndarinnar varðandi launamál þeirra.
- 1.5. Kjaranefnd skal fylgjast með launaákvörðunum sviðsstjóra. Sviðsstjóri skal, við ákvörðun um laun þeirra sem undir hann heyra, tryggja að launin séu innan ramma þess launakerfis og launastefnu sem kjaranefnd hefur markað með úrskurðum sínum á hverjum tíma. Skylt er sviðsstjóra að kynna kjaranefnd tillögur sínar að launaákvörðunum áður en þær eru kynntar hlutaðeigandi starfsmanni og koma til framkvæmda.
- 1.6. Kjaranefnd skal kynna hlutaðeigandi embættismönnum verklagsreglur þessar.

2. Laun

- 2.1. Kjaranefnd úrskurðar grunnlaun embættismanns fyrir dagvinnu.
- 2.2. Kjaranefnd úrskurðar fastar mánaðarlegar greiðslur í formi eininga, viðbótarlaun, fyrir yfirvinnu og ótímabundið álag sem starfi embættismanns fylgja. Hver eining er 1% af launaflokki 127 eins og hann er úrskurðaður hjá kjaranefnd ríkisins á hverjum tíma. Orlofslaun teljast innifalin í einingum.
- 2.3. Kjaranefnd skal ákvarða sérstakar launagreiðslur til þeirra embættismanna sem falin eru aukastörf á vegum Reykjavíkurborgar. Hér er átt við störf sem ekki teljast hluti af reglubundnu starfi embættismannsins, s.s. nefndarsetur vegna óskyldrar starfsemi. Slíkar launagreiðslur skulu vera í formi eininga (viðbótarlauna).

Aukalaun koma til álita þegar stjórnanda eru falin óskyld aukastörf af borgarráði eða borgarstjóra. Mörkin milli starfssviðs stjórnanda og óskyldra verka geta verið ógreinileg. Stjórnendur hafa almennt vítt verksvið sem þeir fá greitt fyrir með grunnlaunum og viðbótarlaunum. Í því felst m.a. að koma fram fyrir hönd stofnunar eða Reykjavíkurborgar almennt í margvíslegu samhengi. Heimilt er þó í þessu samhengi að víkja frá kröfunni um að aukastörf séu óskyld aðalstarfi:

- a) Ef stjórnanda er falin seta í nefnd vegna fags eða starfs síns með öðrum starfsmönnum Reykjavíkurborgar sem rétt eiga til aukalauna, en aukalaun embættismanns skuli í slíkum tilvikum vera færri einingar en hjá öðrum nefndarmönnum
- b) Ef stjórnanda er falin seta í dómnefnd, gerðardómi eða úrskurðarnefnd sem bindur Reykjavíkurborg með verulegum fjárhagslegum skuldbindingum.
- c) Ef stjórnandi er tilnefndur af þriðja aðila til nefndarstarfa, er almennt gengið út frá því að sá aðili greiði sérstaka þóknun en ekki Reykjavíkurborg.

Aukalaun vegna dómnefnda:

a) Dómnefnd er skipuð af borgarráði eða borgarstjóra eftir atvikum með tilnefningu annarra aðila s.s. Arkitektafélagsins. Dómnefnd fjallar um tillögur þegar um er að ræða samkeppni um skipulagsmál, nýbyggingar, listaverk o.þ.h. Ekki er um dómnefnd í þessum skilningi að ræða þegar nefnd fjallar um tilboð í einstök verk.

b) Dómnefnd skal halda bókaða fundi, formlega boðaða Fundir undirnefnda dómnefndar, ef því er að skipta, teljast ekki formlegir fundir dómnefndar. Að jafnaði skal gert ráð fyrir að fundur standi í tvo og hálfan klst. Standi fundur verulega lengur s.s. hálfan eða heilan dag skulu hverjir 2,5 tímar teljast einn fundur.

c) Greiddar skulu 1,75 kjaranefndareiningar fyrir hvern fund dómnefndar. Formaður dómnefndar fær 75% álag pr. fund. Kostnaður vegna starfa dómnefndar færirst á viðkomandi verkefni. Sé um óvenjulega umfangsmikið verkefni að ræða, er KN heimilt að úrskurða um sérstaka álagsgreiðslu til einstakra nefndarmanna að fengnu rökstuddu álitu formanns nefndarinnar. Ritari dómnefndar fær greitt með sama hætti og dómnefndarmenn. (Til skýringar: Séu kjörnir fulltrúar skipaðir eða tilnefndir í dómnefnd, fá þeir greitt skv. launaflokki 419 adhoc-nefndir (7.596) pr. fund og formenn fá (13.293) skv. launaflokki 420.

- 2.4. Kjaranefnd skal ákvarða tilefni til árangurslauna* embættismanna á grundvelli

stjórnendasamnings og greinargerðar hlutaðeigandi embættismanns um framvinduna. Þetta kerfi skal tekið upp á árinu 2000.

** Þessu ákvæði var aðeins beitt á árinu 2000.*

2.5. Desemberuppbót embættismanna er 14 einingar miðað við fullt starf en hlutfallsleg hafi starfsmaður unnið hluta úr ári eða gegnt hlutastarfi.

3. Orlof

3.1. Orlof skal vera tveir dagar fyrir hvern unninn mánuð á síðasta orlofsári eða 24 dagar fyrir fullt ársstarf. Starfsmaður sem náð hefur 30 ára aldri á því almanaksári, sem tímabil sumarorlofs tilheyrir, fær að auki 3 daga orlof. Við 38 ára aldur er orlof 30 dagar.

3.2. Einingar, sbr. grein 1.2 í reglum þessum, eru greiddar alla mánuði ársins, líka í sumarleyfi. Af því leiðir að ekki er greitt orlofsfé á einingar.

3.3. Orlofsárið er frá 1. maí til 30. apríl. Orlof skal veita í einu lagi, óski starfsmaður þess, á tímabilinu 2. maí til 15. september. Ef orlof er tekið utan orlofstímabils, að ósk yfirmanns, skal sá hluti sem tekinn er utan þess lengjast um $\frac{1}{4}$.

3.4. Skyllt er starfsmanni að taka orlof að lágmarki 24 almanaksdaga. Óheimilt er að láta greiðslu koma í stað launaðs árlegs lágmarksorlofs, nema um starfslok sé að ræða.

3.5. Nú tekur starfsmaður ekki orlof eða hluta orlofs tiltekið orlofsár, að beiðni yfirmanns, og skal þá leggja saman orlof þess árs og hins næsta til orlofstöku það ár. Frekari frestun orlofs er óheimil.

3.6. Orlofsuppbót skal nema sömu fjárhæð og skv. ákvæðum almennra kjarasamninga.

3.7. Greitt skal embættismanni 0,25% af heildarlaunum vegna tímabilsins 1. maí til 30. apríl hinn 1. júní ár hvert í stað framlags í orlofssjóð. Eg hlutaðeigandi embættismaður á aðild að orlofssjóði er heimilt að greiða þetta gjald í hann.

4. Símenntun

4.1. Heimilt er að veita leyfi til símenntunar. Leyfi skal háð samþykki borgarstjóra að fenginni umsögn kjaranefndar sem tekur einnig ákvörðun um ferða- og dvalarkostnað. Starfsmaður skal, að námsdvöl lokinni, gera skýrslu um árangur af námsdvölinni og með fyrirlestrum eða öðrum hætti miðla öðrum starfsmönnum af þekkingu sinni.

4.2. Greitt skal embættismanni vegna starfsmenntunar- og vísindasjóðs 1,72% af grunnlaunum umliðins árs hinn 1. apríl ár hvert.

5. Önnur ákvæði

5.1. Um önnur réttindi og skyldur embættismanna gilda almennar samþykktir borgarráðs um starfskjör starfsmanna Reykjavíkurborgar.

5.2. Reglur þessar voru fyrst settar hinn 1. júlí 1999 en gilda með síðari breytingum frá 1. mars 2004.

Kafli 9.9 í kjarasamningi Reykjavíkurborgar og Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar

9.9 Uppsögn

9.9.1

Uppsögn skal vera skrifleg og miðast við mánaðamót. Óski starfsmaður þess skal veita honum skriflegan rökstuðning fyrir ákvörðun um uppsögn. Óheimilt er að segja starfsmanni upp án málefnalegra ástæðna. Heimilt er að skjóta þeirri ákvörðun til æðra stjórnarsýsluvalds og er borgarstjóri æðsta stjórnarsýsluvald.

9.9.2

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 reglum um uppsagnarfresti gilda um tímabundnar ráðningar.

9.9.3

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.



Reglur
um
starfslokasamninga

Reykjavíkurborg vill auðvelda starfsmönnum sem komnir eru á lífeyristökualdur eða farnir að nálgast þau tímamót að draga úr vinnu og undirbúa starfslok. Stjórnendur geta brugðist við óskum starfsmanna með ýmsum hætti. Þeir geta reynt að auðvelda eldri starfsmönnum störf og verkefni, aukið sveigjanleika í vinnutíma og vinnuaðstæðum, leitað að öðrum störfum eftir atvikum sem kunna að henta betur eða í undantekningartilvikum gert starfslokasamning við viðkomandi. Um slíka starfslokasamninga gilda eftirfarandi reglur:

1. Sviðsstjóra er heimilt að gera starfslokasamning við starfsmann sem náð hefur 66 ára aldri og hefur verið starfsmaður Reykjavíkurborgar í samfelldu m.k. 10 ár. Skilyrði slíks samnings eru eftirfarandi:
 - ✓ Að viðkomandi starfsmaður hyggist hefja töku lífeyris að loknum gildistíma starfslokasamnings.
 - ✓ Að viðkomandi starfsmaður muni ekki taka að sér önnur launuð störf meðan á starfslokagreiðslum stendur.
2. Starfslokasamningur getur að hámarki verið til 12 mánaða. Hann felur í sér greiðslur mánaðarlauna og annarra fastra launagreiðslna fyrstu 3 mánuðina, en grunnlauna það sem eftir lifir samnings. (Við greiðslu fyrstu 3 mánuðina skal taka mið af greiðslufyrirkomulagi skv. gr. 11.2.7 í kjarasamningi StRv.)
3. Gert er ráð fyrir að starfslokafémið sé án vinnuskyldu. Þó er sviðsstjóra heimilt að semja við starfsmann um tilfallandi vinnuframlag, á vinnustað eða með heimavinnu.
4. Óheimilt er að ganga frá starfslokasamningi nema með samþykki mannauðsstjóra. Sviðsstjóri skal bera drög að slíkum samningi undir mannauðsstjóra til samþykktar og staðfestingar, áður en samningur er undirritaður.
5. Starfslokasamningur skal gerður á þar til gert eyðublað sem Mannauðsskrifstofa leggur fram.
6. Heimildarreglur þessar geta einnig átt við um starfsmenn sem eru á svokallaðri „95 ára reglu“ og geta hafið töku lífeyris fyrr, skv. reglum viðkomandi lífeyrissjóða

Reykjavík, 15. apríl 2010

Hallur Páll Jónsson
mannauðsstjóri