



Borgarráð

Reykjavík, 15. desember 2025

MSS25120063

Reglur um réttindi og skyldur æðstu stjórnenda Reykjavíkurborgar

Lagt er til að borgarráð samþykki meðfylgjandi reglur um réttindi og skyldur æðstu stjórnenda Reykjavíkurborgar, sem komi í stað reglna með sama heiti frá 1. janúar 2025.

Greinargerð:

Breytingarnar sem hinar nýju reglur fela í sér frá gildandi reglum um réttindi og skyldur æðstu stjórnenda Reykjavíkurborgar, frá 1. janúar 2025, lúta einkum að gildissviði ákvæðis til bráðabirgða við reglurnar. Einnig er lagt til að við reglurnar bætist ný grein er verði 3. gr., þar sem mælt verði fyrir um að borgarstjóri skipi annan stjórnanda (staðgengil) tímabundið í stað æðsta stjórnanda verði hann óvinnufær eða fjarverandi af ófyrirséðum ástæðum lengur en sex vikur samfleytt. Ráðning æðstu stjórnenda er ótvírætt í höndum borgarráðs skv. 74. gr. samþykktar um stjórn Reykjavíkurborgar og fundarsköp borgarstjórnar. Skipun staðgengils vegna tímabundinnar fjarveru er aftur á móti stjórnunarleg ákvörðun sem miðar að því að tryggja samfellu í starfsemi og faglega ákvörðunartöku og er lagt til að viðkomandi skuli uppfylla hæfisskilyrði starfsins. Er slík ákvörðun eðlilegur þáttur í framkvæmdavaldi borgarstjóra, sem æðsta yfirmanns starfsmannmála borgarinnar.

Í gildandi reglum er kveðið á um takmörkun á þeim hópi sem fellur undir ákvarðanir kjaranefndar Reykjavíkurborgar (KNR). Er þeim þannig ætlað að gilda eingöngu fyrir æðstu stjórnendur Reykjavíkurborgar, auk formanns samninganefndar Reykjavíkurborgar og formanns umdæmisráðs barnaverndar Reykjavíkur. Samkvæmt ákvæði til bráðabirgða við reglurnar skulu þeir stjórnendur sem heyrt hafa undir þær halda því áfram, enda þótt þeir teljist ekki til æðstu stjórnenda, nema ósk komi fram um annað. Verði mannbreytingar í hlutaðeigandi störfum skal aftur á móti fara um laun og starfskjör eftirmanna samkvæmt kjarasamningi. Þá segir í ákvæðinu að það skuli endurskoðað fyrir 31. desember 2025, enda markmiðið að aðrir stjórnendur hjá Reykjavíkurborg en þeir sem teljast vera í æðstu stjórnunarstöðum, sbr. 56. gr. sveitarstjórnarlaga nr. 138/2011, heyri undir kjarasamninga. Að höfðu samráði við Félag stjórnenda hjá Reykjavíkurborg er hér gerð tillaga um breytingu á gildistíma ákvæðisins til bráðabirgða og lagt til að hann verði framlengdur um ár eða til 31. desember 2026 en ákvæðið falli þá úr gildi. Upphaflega, er fyrirkomulag þetta var ákveðið með reglum um réttindi og skyldur stjórnenda Reykjavíkurborgar árið 2021, var gert ráð fyrir að bráðabirgðaákvæði sama efnis félli úr gildi 31. desember 2023 en reynst hefur þörf á lengri tíma til að koma hinu nýja fyrirkomulagi til framkvæmdar. Hefur bráðabirgðaákvæðið því verið framlengt frá þeim tíma til að veita svigrúm fyrir þá vinnu sem nú er vel á veg komin. Frá þeim tíma er bráðabirgðaákvæðið fellur úr gildi er gert ráð fyrir að aðeins þeir stjórnendur sem falla undir gildissvið reglnanna skv. 1. gr. þeirra taki laun og starfskjör samkvæmt ákvörðun kjaranefndar en aðrir heyri undir kjarasamninga. Með þessari breytingu gefst nauðsynlegt svigrúm til að ljúka undirbúningi, þannig að færa megi launasetningu og mat á þeim störfum stjórnenda hjá



Reykjavík



Reykjavíkurborg sem um ræðir frá kjaranefnd og yfir í launasetningarkerfi kjarasamninga borgarinnar sem byggir á starfsmati.

Aðrar breytingar sem lagðar eru til í hinum nýju reglum, frá gildandi reglum um réttindi og skyldur æðstu stjórnenda, eru formlegs eðlis og þarfnast ekki skýringa.

Heiða Björg Hilmisdóttir
borgarstjóri

Hjálagt:

Reglur um réttindi og skyldur æðstu stjórnenda Reykjavíkurborgar.

Reglur um réttindi og skyldur æðstu stjórnenda Reykjavíkurborgar með breytingarslóð.



Reykjavík

REGLUR

um réttindi og skyldur æðstu stjórnenda Reykjavíkurborgar

1. gr.

Gildissvið

Reglur þessar gilda um æðstu stjórnendur Reykjavíkurborgar*, sbr. 56. gr. sveitarstjórnarlaga og 74. gr. samþykktar um stjórn Reykjavíkurborgar og fundarsköp borgarstjórnar. Auk þess gilda reglurnar um formann samninganefndar Reykjavíkurborgar og formann umdæmisráðs barnaverndar Reykjavíkur, sbr. þó 2. gr.

2. gr.

Ráðning í starf

Borgarráð ræður stjórnendur, sbr. 1. málsl. 1. gr., í samræmi við ákvæði samþykktar um stjórn Reykjavíkurborgar og fundarsköp borgarstjórnar. Um ferli við ráðningar stjórnenda, þ.m.t. efni auglýsingar, fer samkvæmt reglum um ráðningar borgarráðs í æðstu stjórnunarstöður hjá Reykjavíkurborg.

Ráðning stjórnanda skal almennt miðast við 5 ára tímabil. Sé reynslutími ekki tilgreindur í ráðningarsamningi telst hann vera 3 mánuðir en heimilt er að semja um allt að sex mánaða reynslutíma.

Borgarstjóri undirritar ráðningar- eða erindisbréf stjórnenda þar sem lýst er fyrirmælum, umboði og skyldum, samhliða ráðningunni. Í ráðningar- eða erindisbréfi skulu koma fram þær upplýsingar sem almennt er skylt að veita við ráðningu, sbr. samkomulag um skyldu vinnuveitenda til að ganga frá skriflegum ráðningarsamningum, eða skriflegri staðfestingu ráðningar við starfsmenn samkvæmt kjarasamningum Reykjavíkurborgar.

Ef stjórnanda er ekki tilkynnt 6 mánuðum fyrir lok ráðningartímabils að fyrirhugað sé að auglýsa starfið að nýju ber að líta svo á að ráðningin sé framlengd til næstu 5 ára.

Ef stjórnandi er ekki ráðinn að nýju í starfið skal hann halda óbreyttum launakjörum er starfinu fylgdi í þrjá 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.

Taki stjórnandi, er launagreiðslna nýtur skv. 5. mgr., við starfi í þjónustu Reykjavíkurborgar eða annars aðila áður en þriggja eða sex mánaða tíminn er liðinn skulu 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 þriggja eða sex mánaða tímabilsins.

3. gr.

Verði æðsti stjórnandi óvinnufær eða fjarverandi vegna veikinda, slysa, fæðingarorlofs, námsleyfis eða af öðrum ófyrirséðum ástæðum lengur en sex vikur samfleytt er borgarstjóra rétt að skipa annan stjórnanda tímabundið í hans stað, enda uppfylli viðkomandi hæfisskilyrði starfsins. Slík tímabundin skipun veitir ekki rétt til varanlegrar stöðu.

*Samkvæmt gildandi skipuriti í desember 2025 teljast þessir vera æðstu stjórnendur: borgarritari, sviðsstjórar fag- og kjarnasviða, borgarlögmaður og skrifstofustjóri borgarstjórnar sem heyra beint undir borgarstjóra, ásamt innri endurskoðanda og mannréttindastjóra.

4. gr.

Kjaranefnd

Kjaranefnd starfar í umboði borgarráðs með þeim hætti sem nánar er kveðið á um reglum þessum, samþykkt um stjórn Reykjavíkurborgar og fundarsköp borgarstjórnar, samþykkt fyrir kjaranefnd Reykjavíkur og eftir því sem lög mæla fyrir um.

Kjaranefnd ákvarðar laun og önnur starfskjör stjórnenda Reykjavíkurborgar, sbr. 1. gr. Laun skulu endurskoðuð a.m.k. einu sinni á ári.

Í kjaranefnd eiga sæti þrír einstaklingar og skal enginn þeirra vera starfsmaður Reykjavíkurborgar. Borgarstjóri leggur tillögu að skipan kjaranefndar og þriggja fulltrúa til vara fyrir borgarráð, þar með talið hverjum ætlað er að gegna formennsku. Við skipan kjaranefndar skal tryggt að nefndarmenn hafi góða þekkingu á kjaramálum og stjórnsýslu Reykjavíkurborgar. Gæta skal að ákvæðum laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna við skipunina.

Kjaranefnd setur sér verklagsreglur sem borgarstjóri leggur fyrir borgarráð til staðfestingar.

5. gr.

Stuðningur vegna ágreinings

Stjórnandi getur leitað eftir fjárhagslegum og faglegum stuðningi vegna ágreinings er tengist framkvæmd reglna þessara. Skal slíkri ósk beint til borgarstjóra sem tekur ákvörðun að fenginni umsögn kjaranefndar.

6. gr.

Lífeyrisréttindi

Stjórnandi skal greiða 4% af heildarlaunum í A-deild lífeyrissjóðs starfsmanna sveitarfélaga. Reykjavíkurborg skuldbindur sig til að greiða mótframlag til A-deildar samkvæmt samþykktum lífeyrissjóðsins. Kjósi sjóðsfélagi í A-deild að færa sig í V-deild sjóðsins skal iðgjald hans vera 4% en mótframlag Reykjavíkurborgar 11,5% af heildarlaunum.

Í þeim tilvikum sem stjórnandi leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð greiðir Reykjavíkurborg framlag á móti allt að 2% gegn 2% framlagi stjórnanda.

7. gr.

Orlof, fæðingarorlof og réttindi vegna veikinda og slysa

Réttur stjórnanda til orlofs, fæðingarorlofs, fjarvista og launa í veikindum og vegna slysa skal vera efnislega sá sami og annarra starfsmanna Reykjavíkurborgar, sbr. ákvæði kjarasamninga aðildarfélaga BHM.

8. gr.

Önnur réttindi

Um greiðslur Reykjavíkurborgar í styrktarsjóð, starfsendurhæfingarsjóð og orlofsheimilassjóð fer eftir ákvæðum kjarasamnings Reykjavíkurborgar við aðildarfélög BHM.

9. gr.

Tryggingar

Stjórnendur skulu slysatriggðir allan sólarhringinn fyrir andláti eða vegna varanlegrar læknisfræðilegrar örorku (miska). Um trygginguna gilda mismunandi bótafjárhæðir og tryggingarskilmálar eftir því hvort stjórnandi verður fyrir slysi í starfi eða utan starfs, sbr. reglur um skilmála slysatriggingar starfsmanna Reykjavíkurborgar samkvæmt kjarasamningum, vegna slysa sem starfsmenn verða fyrir í starfi og í frítíma.

10. gr.

Námsleyfi/Endurmenntun

Stjórnandi sem starfað hefur hjá Reykjavíkurborg í 4 ár á rétt á launuðu leyfi til að stunda endurmenntun/framhaldsnám enda sé það í samræmi við endurmenntunar- /starfsþróunaráætlun hans hjá Reykjavíkurborg. Stjórnandi ávinnur sér tveggja vikna leyfi á hverju ári. Þó getur uppsafnaður réttur aldrei orðið meiri en 6 mánuðir og greiðist ekki út við starfslok. Komi umsókn um námsleyfi frá stjórnanda ákvarðar borgarstjóri um það en leitar áður umsagnar mannauðs- og starfsumhverfissviðs og fer um leyfið skv. ákvæðum kjarasamninga og reglum Reykjavíkurborgar um lengri launuð námsleyfi starfsfólks.

Reykjavíkurborg greiðir stjórnanda vegna starfsmenntunar- og vísindasjóðs 1,72% af grunnlaunum liðins árs 1. apríl ár hvert.

11. gr.

Skyldur stjórnanda

Stjórnanda er skylt að rækja starf sitt af alúð og samvirkusemi í hvívetna og fylgja því umboði, þeim fyrirmælum og skyldum sem sett eru fram í ráðningar- eða erindisbréfi.

Stjórnandi ber ábyrgð á að starfseining sú sem hann stýrir starfi í samræmi við lög og stjórnvaldsfyrirmæli.

Stjórnandi ber ábyrgð á því að rekstrarútgjöld og rekstrarafkoma starfseiningar þeirrar sem hann stýrir sé í samræmi við fjárheimildir og að fjármunir séu nýttir á árangursríkan hátt.

Stjórnandi 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 starf eða þá starfseiningu sem hann stýrir.

Stjórnanda 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.

Á stjórnanda hvílir þagnarskylda skv. X. kafla stjórnsýslulaga. Stjórnandi er bundinn þagnarskyldu um upplýsingar sem eru trúnaðarmerktar á grundvelli laga eða annarra reglna, eða þegar að öðru leyti er nauðsynlegt að halda þeim leyndum til að vernda verulega opinbera hagsmuni eða einkahagsmuni. Undir þagnarskyldu falla ekki upplýsingar um lögbrot eða aðra ámælisverða háttsemi í starfsemi Reykjavíkurborgar.

12. gr.

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 ölváður að starfi eða framkoma hans eða athafnir í því þykja að öðru leyti ósæmilegar, óhæfilegar eða ósamrýmanlegar starfinu skal veita honum 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 vikið frá störfum. Ber að veita stjórnanda tíma og tækifæri til þess að bæta ráð sitt áður en gripið er til uppsagnar.

13. gr.

Fyrirvaralaus brottvikning

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

Stjórnanda skal 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 starfseminna, aðra starfsmenn eða viðskiptavinum.

14. gr.

Breyting á starfi

Skýlt er stjórnanda að hlíta því að starfssvið hans sé aukið eða því breytt, enda sé það nauðsynlegt vegna skipulagsbreytinga eða af öðrum ástæðum. Stjórnandi getur kosið að segja upp starfi sínu vegna slíkra breytinga, enda skýri hann borgarstjóra frá því innan eins mánaðar frá því að breytingarnar voru tilkynntar honum.

Flytjist stjórnandi tímabundið í annað starf vegna skipulagsbreytinga, sem er lægra launað en fyrra starfið, skal greiða honum launamismuninn þann tíma sem eftir er af ráðningartíma hans í fyrra starfi sem stjórnandi, þó aldrei lengur en sem nemur ráðningartíma skv. 2. gr.

15. gr.

Starfslok vegna aldurs

Stjórnandi skal láta af störfum eigi síðar en um næstu mánaðamót eftir að hann hefur náð 70 ára aldri. Sé stjórnandi orðinn 65 ára skal ráðningartími hans miðaður við að hann láti af störfum frá og með næstu mánaðamótum eftir að hann nær 70 ára að aldri.

Borgarstjóra er heimilt að endurráða stjórnanda, sem náð hefur 70 ára aldri og látið hefur af föstu starfi, í annað starf allt að hálfu starfi, sem heyrir þá undir kjarasamning en ekki reglur þessar, án þess að það hafi áhrif á rétt hans til töku lífeyris.

16. gr.

Niðurlagning starfs

Borgarráð skal, að fenginni tillögu borgarstjóra, veita stjórnanda lausn frá störfum við niðurlagningu starfs vegna skipulagsbreytinga.

Við lausn frá störfum skv. 1. mgr. skal stjórnandi halda óbreyttum launakjörum er starfinu 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.

Á meðan fyrrverandi stjórnandi nýtur óskertra launa er honum skýlt að starfa áfram, sé þess óskað og veita faglega ráðgjöf eða aðstoð þannig að sem minnst röskun verði á starfseminni á því sviði sem hann starfaði.

Taki stjórnandi, er launagreiðslna nýtur skv. 2. mgr., við starfi í þjónustu Reykjavíkurborgar eða annars aðila áður en liðinn er sex eða tólf mánaða tíminn, skulu 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.

17. gr.

Starfslok vegna heilsubrestra

Þegar stjórnandi hefur verið samfelld frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma sem hann átti rétt á að halda launum í fjarveru sinni skal borgarráð, að fenginni tillögu frá borgarstjóra, veita stjórnanda lausn frá störfum vegna heilsubrestra.

Þetta gildir þó ekki ef lækni vottar að líkur séu til fulls bata innan næstu sex mánaða, enda sé honum þá veitt lausn að liðnum þessum sex mánuðum ef hann er enn óvinnufær. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis.

Framangreind ákvæði skulu ekki vera því til fyrirstöðu að starfsmaður láti af störfum er hann óskar þess ef hann er samkvæmt læknisvottorði orðinn varanlega ófær um að gegna starfi vegna vanheilsu. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis.

Ef stjórnandi er leystur frá störfum vegna heilsubrests skal hann halda óbreyttum launakjörum í þrjá mánuði. Sama regla gildir um greiðslu til maka látins stjórnanda.

18. gr.

Samningur um starfslok

Yfirmanni er heimilt er að gera samning um starfslok við stjórnanda, að fenginni umsögn kjaranefndar. Reykjavíkurborg setur nánari reglur um við hvaða aðstæður yfirmanni er heimilt að gera samning um starfslok og helstu efnisþætti slíks samnings.

19. gr.

Önnur störf

Hyggist stjórnandi samhliða starfi sínu stofna til atvinnurekstrar, taka sæti í stjórn atvinnufyrirtækis eða taka við starfi í þjónustu annars aðila gegn þóknun, ber honum áður að skýra borgarstjóra frá því. Innan tveggja vikna skal stjórnanda skýrt frá því, ef áður nefnd starfsemi telst ósamrýmanleg stöðu hans og honum óheimilt að hafa hana með höndum.

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

20. gr.

Hæfi til þátttöku í meðferð og afgreiðslu einstakra mála.

Um hæfi stjórnanda til þátttöku í meðferð og afgreiðslu einstakra mála fer eftir þeim reglum sem gilda um hæfi hjá Reykjavíkurborg sbr. samþykkt um stjórn Reykjavíkurborgar og fundarsköp Reykjavíkurborgar, sveitarstjórnarlög nr. 138/2011 og stjórnsýslulög nr. 37/1993.

21. gr.

Siðareglur

Stjórnendur skulu sýna af sér þá háttsemi við störf sín sem skilgreind er í siðareglum starfsmanna Reykjavíkurborgar, sbr. einnig 10. gr. reglna þessara.

22. gr.

Gildistaka og endurskoðun

Reglur þessar öðlast gildi þann 1. janúar 2026 og skulu endurskoðaðar á 5 ára fresti eða ef tilefni gefst til. Við gildistöku reglnanna falla úr gildi reglur um réttindi og skyldur stjórnenda Reykjavíkurborgar frá 1. janúar 2025.

Ákvæði til bráðabirgða

Þrátt fyrir gildistöku reglna þessara skulu þeir stjórnendur sem heyrt hafa undir reglur um réttindi og skyldur stjórnenda hjá Reykjavíkurborg, en eru ekki í hópi stjórnenda, sbr. 1. gr., heyra undir kjaraákvörðanir samkvæmt reglum þessum. Ákvæði 2. gr. reglna þessara taka þó ekki til þeirra. Komi fram ósk frá stjórnanda um að heyra undir kjarasamning skal hann halda kjaraákvörðunum samkvæmt reglum þessum þar til ný ákvörðun hefur verið tekin um laun hans og starfskjör og honum verið raðað samkvæmt kjarasamningi. Verði mannabreytingar í hlutaðeigandi störfum skal fara um laun og starfskjör eftirmanna samkvæmt kjarasamningi. Ákvæði þetta fellur úr gildi 31. desember 2026.

Gildandi reglur, frá 1. janúar 2025
– breytingar/vinnuskjal

REGLUR um réttindi og skyldur æðstu stjórnenda Reykjavíkurborgar

1. gr.

Gildissvið

Reglur þessar gilda um æðstu stjórnendur Reykjavíkurborgar*, sbr. 56. gr. sveitarstjórnarlaga og 74. gr. samþykktar um stjórn Reykjavíkurborgar og fundarsköp borgarstjórnar. Auk þess gilda reglurnar um formann samninganefndar Reykjavíkurborgar og formann umdæmisráðs barnaverndar Reykjavíkur, sbr. þó 2. gr.

2. gr.

Ráðning í starf

Borgarráð ræður stjórnendur, sbr. 1. málsl. 1. gr., í samræmi við ákvæði samþykktar um stjórn Reykjavíkurborgar og fundarsköp borgarstjórnar. Um ferli við ráðningar stjórnenda, þ.m.t. efni auglýsingar, fer samkvæmt reglum um ráðningar borgarráðs í æðstu stjórnunarstöður hjá Reykjavíkurborg.

Ráðning stjórnanda skal almennt miðast við 5 ára tímabil. Sé reynslutími ekki tilgreindur í ráðningarsamningi telst hann vera 3 mánuðir en heimilt er að semja um allt að sex mánaða reynslutíma.

Borgarstjóri undirritar ráðningar- eða erindisbréf stjórnenda þar sem lýst er fyrir mælum, umboði og skyldum, samhliða ráðningunni. Í ráðningar- eða erindisbréfi skulu koma fram þær upplýsingar sem almennt er skylt að veita við ráðningu, sbr. samkomulag um skyldu vinnuveitenda til að ganga frá skriflegum ráðningarsamningum, eða skriflegri staðfestingu ráðningar við starfsmenn samkvæmt kjarasamningum Reykjavíkurborgar.

Ef stjórnanda er ekki tilkynnt 6 mánuðum fyrir lok ráðningartímabils að fyrirhugað sé að auglýsa starfið að nýju ber að líta svo á að ráðningin sé framlengd til næstu 5 ára.

Ef stjórnandi er ekki ráðinn að nýju í starfið skal hann halda óbreyttum launakjörum er starfinu fylgdi í þrjá 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.

Taki stjórnandi, er launagreiðslna nýtur skv. 5. mgr., við starfi í þjónustu Reykjavíkurborgar eða annars aðila áður en þriggja eða sex mánaða tíminn er liðinn skulu 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 þriggja eða sex mánaða tímabilsins.

Tillaga: ný 3. gr. og greinarnúmer á eftir breytast skv. því:

3. gr.

Verði æðsti stjórnandi óvinnufær eða fjarverandi vegna veikinda, slysa, fæðingarorlofs, námsleyfis eða af öðrum ófyrirséðum ástæðum lengur en sex vikur samfleytt er borgarstjóra rétt að skipa annan stjórnanda tímabundið í hans stað, enda uppfylli viðkomandi hæfisskilyrði starfsins. Slík tímabundin skipun veitir ekki rétt til varanlegrar stöðu.

*Samkvæmt gildandi skipuriti í desember 2025 teljast þessir vera æðstu stjórnendur: borgarritari, sviðsstjórar fag- og kjarnasviða, borgarlögmaður og skrifstofustjóri borgarstjórnar sem heyra beint undir borgarstjóra, ásamt innri endurskoðanda og mannréttindastjóra.

4. gr.

Kjaranefnd

Kjaranefnd starfar í umboði borgarráðs með þeim hætti sem nánar er kveðið á um reglum þessum, samþykkt um stjórn Reykjavíkurborgar og fundarsköp borgarstjórnar, samþykkt fyrir kjaranefnd Reykjavíkur og eftir því sem lög mæla fyrir um.

Kjaranefnd ákvarðar laun og önnur starfskjör stjórnenda Reykjavíkurborgar, sbr. 1. gr. Laun skulu endurskoðuð a.m.k. einu sinni á ári.

Í kjaranefnd eiga sæti þrír einstaklingar og skal enginn þeirra vera starfsmaður Reykjavíkurborgar. Borgarstjóri leggur tillögu að skipan kjaranefndar og þriggja fulltrúa til vara fyrir borgarráð, þar með talið hverjum ætlað er að gegna formennsku. Við skipan kjaranefndar skal tryggt að nefndarmenn hafi góða þekkingu á kjaramálum og stjórnsýslu Reykjavíkurborgar. Gæta skal að ákvæðum laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna við skipunina.

Kjaranefnd setur sér verklagsreglur sem borgarstjóri leggur fyrir borgarráð til staðfestingar.

5. gr.

Stuðningur vegna ágreinings

Stjórnandi getur leitað eftir fjárhagslegum og faglegum stuðningi vegna ágreinings er tengist framkvæmd reglna þessara. Skal slíkri ósk beint til borgarstjóra sem tekur ákvörðun að fenginni umsögn kjaranefndar.

6. gr.

Lífeyrissjóð

Stjórnandi skal greiða 4% af heildarlaunum í A-deild lífeyrissjóðs starfsmanna sveitarfélaga. Reykjavíkurborg skuldbindur sig til að greiða mótframlag til A-deildar samkvæmt samþykktum lífeyrissjóðsins. Kjósi sjóðsfélagi í A-deild að færa sig í V-deild sjóðsins skal iðgjald hans vera 4% en mótframlag Reykjavíkurborgar 11,5% af heildarlaunum.

Í þeim tilvikum sem stjórnandi leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð greiðir Reykjavíkurborg framlag á móti allt að 2% gegn 2% framlagi stjórnanda.

7. gr.

Orlof, fæðingarorlof og réttindi vegna veikinda og slysa

Réttur stjórnanda til orlofs, fæðingarorlofs, fjarvista og launa í veikindum og vegna slysa skal vera efnislega sá sami og annarra starfsmanna Reykjavíkurborgar, sbr. ákvæði kjarasamninga aðildarfélaga BHM.

8. gr.

Önnur réttindi

Um greiðslur Reykjavíkurborgar í styrktarsjóð, starfsendurhæfingarsjóð og orlofsheimilaskjóð fer eftir ákvæðum kjarasamnings Reykjavíkurborgar við aðildarfélög BHM.

9. gr.

Tryggingar

Stjórnendur skulu slysatriggðir allan sólarhringinn fyrir andláti eða vegna varanlegrar læknisfræðilegrar örorku (miska). Um trygginguna gilda mismunandi bótafjárhæðir og tryggingarskilmálar eftir því hvort stjórnandi verður fyrir slysi í starfi eða utan starfs, sbr. reglur um skilmála slysatriggingar starfsmanna Reykjavíkurborgar samkvæmt kjarasamningum, vegna slysa sem starfsmenn verða fyrir í starfi og í frítíma.

10. gr.

Námsleyfi/Endurmenntun

Stjórnandi sem starfað hefur hjá Reykjavíkurborg í 4 ár á rétt á launuðu leyfi til að stunda endurmenntun/framhaldsnám enda sé það í samræmi við endurmenntunar- /starfsþróunaráætlun hans hjá Reykjavíkurborg. Stjórnandi ávinnur sér tveggja vikna leyfi á hverju ári. Þó getur uppsafnaður réttur aldrei orðið meiri en 6 mánuðir og greiðist ekki út við starfslok. Komi umsókn um námsleyfi frá stjórnanda ákvarðar borgarstjóri um það en leitar áður umsagnar mannauðs- og starfsumhverfissviðs og fer um leyfið skv. ákvæðum kjarasamninga og reglum Reykjavíkurborgar um lengri launuð námsleyfi starfsfólks.

Reykjavíkurborg greiðir stjórnanda vegna starfsmenntunar- og vísindasjóðs 1,72% af grunnlaunum liðins árs 1. apríl ár hvert.

11. gr.

Skyldur stjórnanda

Stjórnanda er skylt að rækja starf sitt af alúð og samviskusemi í hvívetna og fylgja því umboði, þeim fyrirmælum og skyldum sem sett eru fram í ráðningar- eða erindisbréfi.

Stjórnandi ber ábyrgð á að starfseining sú sem hann stýrir starfi í samræmi við lög og stjórnvaldsfyrirmæli.

Stjórnandi ber ábyrgð á því að rekstrarútgjöld og rekstrarafkoma starfseiningar þeirrar sem hann stýrir sé í samræmi við fjárheimildir og að fjármunir séu nýttir á árangursríkan hátt.

Stjórnandi skal gæta kurteisi, lipurðar og réttisýni í starfi sínu. Hann skal forðast að hafast nokkuð það að í starfi sínu eða utan þess, sem varpað getur rýrð á starf eða þá starfseiningu sem hann stýrir.

Stjórnanda 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.

Á stjórnanda hvílir þagnarskylda skv. X. kafla stjórnsýslulaga. Stjórnandi er bundinn þagnarskyldu um upplýsingar sem eru trúnaðarmerktar á grundvelli laga eða annarra reglna, eða þegar að öðru leyti er nauðsynlegt að halda þeim leyndum til að vernda verulega opinbera hagsmuni eða einkahagsmuni. Undir þagnarskyldu falla ekki upplýsingar um lögbrot eða aðra ámælisverða háttsemi í starfsemi Reykjavíkurborgar.

12. gr.

Áminning

Ef stjórnandi hefur sýnt í starfi sínu óstundvísni 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 ölvæður að starfi eða framkoma hans eða athafnir í því þykja að öðru leyti ósæmilegar, óhæfilegar eða ósamrýmanlegar starfinu skal veita honum 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 vikið frá störfum. Ber að veita stjórnanda tíma og tækifæri til þess að bæta ráð sitt áður en gripið er til uppsagnar.

13. gr.

Fyrirvaralaus brottvikning

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

Stjórnanda skal víkja úr starfi fyrirvaralaust ef hann hefur jatað 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 starfsemina, aðra starfsmenn eða viðskiptavinum.

14. gr.

Breyting á starfi

Skýlt er stjórnanda að hlíta því að starfssvið hans sé aukið eða því breytt, enda sé það nauðsynlegt vegna skipulagsbreytinga eða af öðrum ástæðum. Stjórnandi getur kosið að segja upp starfi sínu vegna slíkra breytinga, enda skýri hann borgarstjóra frá því innan eins mánaðar frá því að breytingarnar voru tilkynntar honum.

Flytjist stjórnandi tímabundið í annað starf vegna skipulagsbreytinga, sem er lægra launað en fyrra starfið, skal greiða honum launamismuninn þann tíma sem eftir er af ráðningartíma hans í fyrra starfi sem stjórnandi, þó aldrei lengur en sem nemur ráðningartíma skv. 2. gr.

15. gr.

Starfslok vegna aldurs

Stjórnandi skal láta af störfum eigi síðar en um næstu mánaðamót eftir að hann hefur náð 70 ára aldri. Sé stjórnandi orðinn 65 ára skal ráðningartími hans miðaður við að hann láti af störfum frá og með næstu mánaðamótum eftir að hann nær 70 ára að aldri.

Borgarstjóra er heimilt að endurráða stjórnanda, sem náð hefur 70 ára aldri og látið hefur af föstu starfi, í annað starf allt að hálfu starfi, sem heyrir þá undir kjarasamning en ekki reglur þessar, án þess að það hafi áhrif á rétt hans til töku lífeyris.

16. gr.

Niðurlagning starfs

Borgarráð skal, að fenginni tillögu borgarstjóra, veita stjórnanda lausn frá störfum við niðurlagningu starfs vegna skipulagsbreytinga.

Við lausn frá störfum skv. 1. mgr. skal stjórnandi halda óbreyttum launakjörum er starfinu 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.

Á meðan fyrrverandi stjórnandi nýtur óskertra launa er honum skýlt að starfa áfram, sé þess óskað og veita faglega ráðgjöf eða aðstoð þannig að sem minnst röskun verði á starfseminni á því sviði sem hann starfaði.

Taki stjórnandi, er launagreiðslna nýtur skv. 2. mgr., við starfi í þjónustu Reykjavíkurborgar eða annars aðila áður en liðinn er sex eða tólf mánaða tíminn, skulu 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.

17. gr.

Starfslok vegna heilsubrests

Þegar stjórnandi hefur verið samfelldur frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma sem hann átti rétt á að halda launum í fjarveru sinni skal borgarráð, að fenginni tillögu frá borgarstjóra, veita stjórnanda lausn frá störfum vegna heilsubrests.

Þetta gildir þó ekki ef lækni vottar að líkur séu til fulls bata innan næstu sex mánaða, enda sé honum þá veitt lausn að liðnum þessum sex mánuðum ef hann er enn óvinnufær. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis.

Framangreind ákvæði skulu ekki 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.

Ef stjórnandi er leystur frá störfum vegna heilsubreysts skal hann halda óbreyttum launakjörum í þrjá mánuði. Sama regla gildir um greiðslu til maka látins stjórnanda.

18. gr.

Samningur um starfslok

Yfirmanni er heimilt er að gera samning um starfslok við stjórnanda, að fenginni umsögn kjaranefndar. Reykjavíkurborg setur nánari reglur um við hvaða aðstæður yfirmanni er heimilt að gera samning um starfslok og helstu efnisþætti slíks samnings.

19. gr.

Önnur störf

Hyggist stjórnandi samhliða starfi sínu stofna til atvinnurekstrar, taka sæti í stjórn atvinnufyrirtækis eða taka við starfi í þjónustu annars aðila gegn þóknun, ber honum áður að skýra borgarstjóra frá því. Innan tveggja vikna skal stjórnanda skýrt frá því, ef áður nefnd starfsemi telst ósamrýmanleg stöðu hans og honum óheimilt að hafa hana með höndum.

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

20. gr.

Hæfi til þátttöku í meðferð og afgreiðslu einstakra mála.

Um hæfi stjórnanda til þátttöku í meðferð og afgreiðslu einstakra mála fer eftir þeim reglum sem gilda um hæfi hjá Reykjavíkurborg sbr. samþykkt um stjórn Reykjavíkurborgar og fundarsköp Reykjavíkurborgar, sveitarstjórnarlög nr. 138/2011 og stjórnsýslulög nr. 37/1993.

21. gr.

Siðareglur

Stjórnendur skulu sýna af sér þá háttsemi við störf sín sem skilgreind er í siðareglum starfsmanna Reykjavíkurborgar, sbr. einnig 10. gr. reglna þessara.

22. gr.

Gildistaka og endurskoðun

Reglur þessar öðlast gildi þann 1. janúar 2026~~5~~ og skulu endurskoðaðar á 5 ára fresti eða ef tilefni gefst til. Við gildistöku reglnanna falla úr gildi reglur um réttindi og skyldur stjórnenda Reykjavíkurborgar frá ~~18. janúar 2025. desember 2023.~~

Ákvæði til bráðabirgða

Þrátt fyrir gildistöku reglna þessara skulu þeir stjórnendur sem heyrt hafa undir reglur um réttindi og skyldur stjórnenda hjá Reykjavíkurborg, en eru ekki í hópi stjórnenda, sbr. 1. gr., heyra undir kjaraákvörðanir samkvæmt reglum þessum. Ákvæði 2. gr. reglna þessara taka þó ekki til þeirra. Komi fram ósk frá stjórnanda um að heyra undir kjarasamning skal hann halda kjaraákvörðunum samkvæmt reglum þessum þar til ný ákvörðun hefur verið tekin um laun hans og starfskjör og honum verið raðað samkvæmt kjarasamningi. Verði mannabreytingar í hlutaðeigandi störfum skal fara um laun og starfskjör eftirmanna samkvæmt kjarasamningi. Ákvæði þetta fellur úr gildi 31. desember ~~2025~~2026.