

REGLUR

um starfslokasamninga við starfsmenn ríkisstofnana.

1. gr.

Reglur þessar taka til gerðar samninga um starfslok við starfsmenn ríkisstofnana skv. 39. gr. c laga nr. 70/1996, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins (starfsmannalög). Reglurnar eiga við um almenna starfsmenn ríkisstofnana sem starfsmannalög taka til skv. 1. gr. laganna sem og embættismenn ríkisins eftir því sem við á.

Við ákvörðun um gerð starfslokasamnings samkvæmt 10. tölul. 25. gr. starfsmannalaga skal hafa hliðsjón af reglum þessum.

2. gr.

Forstöðumanni ríkisstofnunar er heimilt að semja um starfslok við einstaka starfsmenn er þeir ráða og embættismenn er þeir skipa. Jafnframt er ráðherrum og stjórnnum, þar sem það á við, heimilt að semja um starfslok. Starfslokasamningar ríkisins skulu byggja á málefnalegum sjónarmiðum.

3. gr.

Með starfslokasamningi er átt við samkomulag milli aðila um að starfsmaður láti af starfi eða embætti hjá ríkisstofnun, áður en hann hefur náð aldurshámarki eða tímabundin skipun eða ráðning er á enda, og þá eftir atvikum gegn fjárgreiðslu.

Starfslokasamningur er tvíhliða samkomulag milli aðila um starfslok. Slíkur samningur telst ekki stjórnvaldsákvörðun í skilningi stjórnarsýslulaga nr. 37/1993 heldur hluti af stjórnunarheimildum forstöðumanns.

Beiðni um gerð starfslokasamnings getur komið frá starfsmanni, forstöðumanni, ráðherra og stjórnnum. Gagnkvæmur vilji samningsaðila þarf að liggja fyrir til að gengið sé frá starfslokasamningi. Starfsmanni skal boðið að hafa trúnaðarmann eða fulltrúa frá viðkomandi stéttarfélagi sér til aðstoðar við gerð starfslokasamnings.

4. gr.

Forstöðumanni er óheimilt að gera starfslokasamning við starfsmenn stofnunar þegar ljóst er að eftirfarandi ákvæði starfsmannalaga og kjarasamninga eiga við:

ákvæði um laun embættismanns vegna heilsubreysts, sbr. 30. gr.,

ákvæði um uppsagnarrétt, sbr. 43. gr.,

ákvæði um fyrirvaralaus brottvikningu, sbr. 45. gr.,

réttur til bóta vegna niðurlagningar starfs, sbr. 5. lið bráðabirgðaákvæðis starfsmannalaga,

ákvæði um laun frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa samkvæmt kjarasamningum.

5. gr.

Við gerð starfslokasamnings er óheimilt að semja um lakari kjör en mælt er fyrir um í lögum eða kjarasamningi þeim sem gildir um starfssambandið sem samið er um lok á.

Við gerð starfslokasamnings skal taka mið af ákvæðum kjarasamninga um laun í uppsagnarfresti sem og ákvæðum starfsmannalaga um biðlaunagreiðslur.

Við sérstakar aðstæður, svo sem þegar saman fer löng starfsreynsla (a.m.k. 15 ár samfellt hjá sömu stofnun og/eða í sama starfi) og fyrirséð að sérhæfing almenns starfsmanns nýtist ekki nema að takmörkuðu leyti í öðrum störfum, eða við sambærilegar aðstæður að mati forstöðumanns, geta greiðslur samkvæmt starfslokasamningi að hámarki samsvarað greiðslum fyrir þrefaldan uppsagnarrétt.

6. gr.

Starfslokasamningur verður að rúmast innan fjárveitinga stofnunar hverju sinni, sbr. 38. gr. starfsmannalaga. Skulu greiðslur samkvæmt honum tilgreindar sérstaklega í samræmi við leiðbeiningar Fjársýslunnar þar um.

7. gr.

Starfslokasamningur felur í sér launagreiðslur vegna loka þess ráðningarsamnings sem í gildi er á milli aðila, eða skipunar eftir atvikum. Um lokauppgjör er að ræða og skal semja um ákveðna launagreiðslu sem greiðist yfir ákveðinn samningstíma.

8. gr.

Á starfslokátíma er starfsmaður leystur undan vinnuskyldu sinni nema um annað sé samið. Á starfslokátíma ávinnur starfsmaður sér ekki, né tekur út, starfstengd réttindi svo sem rétt til starfsaldurshækkana, veikindaréttar, endurmenntunar o.fl.

9. gr.

Í starfslokasamningi skal koma fram ákvæði um að taki starfsmaður við launuðu starfi á sama tíma og hann nýtur greiðslna samkvæmt starfslokasamningi við ríkisstofnun skulu greiðslur samkvæmt samningnum falla niður ef launagreiðslur er fylgja nýja starfinu eru jafnar eða hærrí en þær greiðslur sem samningurinn mælir fyrir um og ákveðið var að skyldu dreifast yfir ákveðinn samningstíma. Ef launagreiðslur í nýja starfinu eru lægri skal greiða mismuninn til loka samningstímans.

10. gr.

Forstöðumaður skal við gerð starfslokasamnings eiga samráð við hlutaðeigandi ráðherra eða stjórn þar sem það á við og senda undirritað afrit af starfslokasamningi til hans og Fjársýslunnar. Hlutaðeigandi ráðherra eða stjórn þar sem það á við getur afnumið heimild einstakra forstöðumanna til að gera starfslokasamninga ef rekstrarútgjöld og rekstrarafkoma stofnunar er ekki í samræmi við fjárveitingar stofnunar.

11. gr.

Hlutaðeigandi ráðherra hefur eftirlit með framkvæmd þessara reglna gagnvart þeim stofnunum sem undir hann heyra.

Þegar hlutaðeigandi ráðherra eða stjórn þar sem það á við gerir starfslokasamning á grundvelli 2. gr. skal senda afrit af undirrituðum starfslokasamningi til Fjársýslunnar.

12. gr.

Reglur þessar, sem settar eru á grundvelli 39. gr. c laga nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, öðlast þegar gildi.

Fjármála- og efnahagsráðuneytinu, 30. september 2024.

Sigurður Ingi Jóhannsson.

Hermann Sæmundsson.