

REGLUR

um starfslokasamninga við starfsmenn ríkisstofnanna

1. gr.

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

Við ákvörðun um gerð starfslokasamnings samkvæmt 10. tl. 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 hefði 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 stjórnsýslulaga nr. 37/1993 heldur hluti af stjórnunarheimildum atvinnurekanda.

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.

4. gr.

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

- ákvæði um lausn embættismanns vegna heilsubrests sbr. 30. gr.
- ákvæði um uppsagnarrétt sbr. 43. gr.
- ákvæði um fyrirvaralausa brottvikningu sbr. 45. gr.
- réttur til bóta vegna niðurlagningar starfs sbr. 5. lið bráðabirgðaákvæðis starfsmannalaga.
- ákvæði um lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa sbr. kjarasamninga.

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. Greiðslur vegna starfsloka mega að hámarki samsvara greiðslum fyrir tvöfaldan uppsagnarrétt.

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 fyrir séð 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 greiðslu vegna lok þess ráðningarsamnings sem í gildi er á milli aðila, eða skipunar eftir atvikum. Um lokauppgjör er að ræða og skal semja um ákveðna fjárhæð sem greiðist með eingreiðslu eða yfir ákveðin samningstíma. Af starfslokagreiðslu er ekki greitt í lífeyrisjóð, í séreignasjóð eða til stéttarfélags.

8. gr.

Á starfslokatíma er starfsmaður leystur undan vinnuskyldu sinni.

Á starfslokatíma ávinnur starfsmaður sér ekki, né tekur út, starfstengd réttindi svo sem rétt til orlofs, starfsaldurshækkana, veikindaréttar, endurmenntunar o.fl.

Áunnið og ótekið orlof skal gert upp í samræmi við 8. gr. laga nr. 30/1987 um orlof og áður en að greiðslur samkvæmt starfslokasamningi hefjast.

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 hærri en þær greiðslur sem samningurinn mælir fyrir um og ákveðið var að skyldu dreifast yfir ákveðin 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 þess ákvæðis skal senda afrit af undirrituðum starfslokasamningi til Fjársýslunnar.

12. gr.

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

Fjármála- og efnahagsráðuneytið, xx. xxxxx 2023.