

kvæði breytt ákvörðunum um viðbótarlaun ef þær brjóta í bága við reglurnar og afnumið heimild einstakra forstöðumanna til að ákvarða starfsmönnum viðbótarlaun ef rekstrarútgjöld og rekstrarafkoma stofnunar er ekki í samræmi við fjárlög.

¹⁾ L. 47/2006, 13. gr. ²⁾ L. 150/1996, 8. gr.

■ **10. gr.** Föst laun skulu greidd eftir á fyrsta virkan dag hvers mánaðar. Með hugtakinu „föst laun“ er í þessum lögum átt við föst laun fyrir dagvinnu án viðbótarlauna skv. 2. mgr. 9. gr.

□ Nú tekur maður við starfi eftir fyrsta dag mánaðar, og fær hann þá laun í réttu hlutfalli við tölu þeirra daga sem eftir eru af þeim mánuði.

■ **11. gr.** Starfsmenn skulu eiga rétt á orlofi eftir því sem fyrir er mælt í lögum og, eftir atvikum, ákveðið eða um samið með sama hætti og laun, sbr. 1. mgr. 9. gr.

□ Forstöðumaður stofnunar ákveður í samráði við starfsmenn hvenær þeir taki orlof.

□ Skylt er starfsmanni að taka orlof.

■ **12. gr.** Starfsmenn skulu eiga rétt til launa í veikindaforföllum og fæðingarorlofi eftir því sem fyrir er mælt í lögum og, eftir atvikum, ákveðið eða um samið með sama hætti og laun, sbr. 1. mgr. 9. gr.

■ **13. gr.** Starfsmenn eiga rétt á sveigjanlegum vinnutíma. Ber forstöðumanni stofnunar að verða við óskum starfsmanna þess efnis eftir því sem unnt er, sbr. 1. mgr. 17. gr., enda bitni slíkt ekki á þjónustu stofnunar við almenning.

□ Ef forstöðumaður hafnar beiðni starfsmanns skv. 1. mgr. er heimilt að bera þá ákvörðun undir hlutaðeigandi ráðherra.

IV. kafli. Skyldur.

■ **14. gr.** Starfsmanni er skylt að rækja starf sitt með alúð og samvirksemi í hvívetna. Hann skal gæta kurteisi, lipurðar og réttisýni í starfi sínu. Hann skal forðast að hafast nokkuð það að í starfi sínu eða utan þess sem er honum til vanvirðu eða álitshnekkis eða 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.

■ **15. gr.** Skylt er starfsmanni að hlýða löglegum fyrirskipunum yfirmanna um starf sitt.

■ **16. gr.** Starfsmenn skulu koma stundvíslega til starfa, hvort heldur er að morgni eða eftir hlé. Heimilt er að setja upp tímaskráningarkerfi til að fylgjast með því hvenær starfsmenn mæta til vinnu.

□ Starfsmanni, sem verið hefur frá starfi án gilda forfalla, er skylt að hlíta því að dregið sé af launum allt að tvöföldum þeim tíma sem hann var frá starfi.

■ **17. gr.** Forstöðumaður ákveður vinnutíma þeirra starfsmanna sem starfa hjá stofnun að því marki sem lög og kjarasamningar leyfa.

□ Skylt er starfsmönnum að vinna yfirvinnu sem forstöðumaður telur nauðsynlega. Þó er engum starfsmanni, nema þeim er gegnir lögreglustörfum eða annarri öryggisþjónustu, skylt að vinna meiri yfirvinnu í viku hverri en nemur fimmtungi af lögmæltum vikulegum vinnutíma.

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

■ **19. gr.** Skylt er starfsmanni að hlíta breytingum á störfum sínum og verksviði frá því er hann tók við starfi. Starfsmaður

getur kosið að segja upp starfi sínu vegna slíkra breytinga, enda skýri hann ráðherra eða forstöðumanni frá því innan eins mánaðar frá því að breytingarnar voru tilkynntar honum. Ef breytingarnar hafa í för með sér skert launakjör starfsmanns eða réttindi skal hann halda óbreyttum launakjörum og réttindum þann tíma sem eftir er af skipunartíma hans í embætti eða jafnlangan tíma og réttur hans til uppsagnarfrests er samkvæmt ráðningarsamningi, sbr. 46. gr.

■ **20. gr.** Áður en starfsmaður hyggst, samhliða starfi sínu, taka við launuðu starfi í þjónustu annars aðila, ganga í stjórn atvinnufyrirtækis eða stofna til atvinnurekstrar ber honum að skýra því stjórnvaldi, er veitti starfið, frá því. Innan tveggja vikna skal starfsmanni skýrt frá því ef áður nefnd starfsemi telst ósamrýmanleg starfi hans og honum bannað að hafa hana með höndum. Bera má slíkt bann undir hlutaðeigandi ráðherra.

□ Rétt er að banna starfsmanni slíka starfsemi sem í 1. mgr. segir ef það er síðar leitt í ljós að hún megi ekki saman fara starfi hans í þjónustu ríkisins.

■ **21. gr.** Ef starfsmaður 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 ölvaður að starfi eða framkoma hans eða athafnir í því eða utan þess þykja að öðru leyti ósæmilegar, óhæfilegar eða ósamrýmanlegar starfinu skal forstöðumaður stofnunar veita honum skriflega áminningu. Áður skal þó gefa starfsmanni kost á að tala máli sínu ef það er unnt.

II. hluti. Sérstök ákvæði um embættismenn.

V. kafli. Skipun eða setning í embætti.

■ **22. gr.** Embættismenn teljast samkvæmt lögum þessum einvörðungu þeir starfsmenn ríkisins sem taldir eru upp hér á eftir:

1. Skrifstofustjóri Alþingis, ríkisendurskoðandi og umboðsmaður Alþingis.
2. Forsetaritari, ráðuneytisstjórnar og skrifstofustjórnar í Stjórnarráði, sendiherrar og sendifulltrúar í utanríkisþjónustunni.
3. [Hæstaréttardómarar, skrifstofustjóri Hæstaréttar og héraðsdómarar.]¹⁾
4. Biskup Íslands, vígslubiskupar, prófastar og prestar þjóðkirkjunnar.
5. Ríkissaksóknari, vararíkissaksóknari og saksóknarar.
6. Ríkislögmaður, ríkissáttasemjari og umboðsmaður barna.
7. [Sýslumenn, ríkislögreglustjóri, [aðstoðarríkislögreglustjórnar, lögreglustjórnar og aðstoðarlögreglustjórnar],²⁾ skólustjóri Lögregluskóla ríkisins, [forstjóri Útlendingastofnunar]³⁾ og lögreglumenn.]⁴⁾
8. [Tollstjórinn í Reykjavík og tollverðir.]⁵⁾
9. [Forstjóri fangelsismálastofnunar, forstöðumenn fangelsa og fangaverðir.]⁴⁾
- [10. Ríkisskattstjóri, skattrannsóknastjóri ríkisins, yfirskattaneftarmenn sem hafa það starf að aðalstarfi og skattstjórnar.
11. ...⁶⁾
12. [Yfirdýralæknir.]⁷⁾
13. Forstöðumenn ríkisstofnana og ríkisfyrirtækja, áður ótaldir.]⁴⁾

uði. Sama regla gildir um greiðslu til maka látins embættismanns.

■ **31. gr.** Stjórnvald er skipar mann í embætti veitir og lausn frá því, nema öðruvísi sé sérstaklega fyrir mælt í lögum. Lausn skal veita skriflega og jafnan greindar orsakir, svo sem vegna heilsubrests, tiltekinna ávirðinga o.s.frv. Í lausnarbréfi skal jafnan kveðið á um frá hvaða degi embættismaður skuli lausn taka og með hvaða kjörum, svo sem um eftirlaun, sé um þau að ræða, lífeyri, hvenær embættismaðurinn skuli sleppa íbúð, jarðnæði o.s.frv., eftir því sem við á.

□ Embættismanni, sem víkja skal úr embætti, skal veittur kostur á að tala máli sínu áður en ákvörðun er tekin, ef þess er kostur.

■ **32. gr.** Rétt er þeim er vikið er úr embætti að bera málið undir úrlausn dómstóla.

□ Nú er embættismissir dæmdur óréttmætur og fer þá um bætur til aðila eftir úrskurði dómstóla, nema hlutaðeigendur hafi komið sér saman um annað. Þegar bætur eru metnar skal hafa til hliðsjónar ástæður embættismanns, svo sem aldur og atvinnuömguleika, svo og fram komnar málsbætur þess stjórnvalds sem leysti hann frá embætti.

■ **33. gr.** Embættismanni skal veita lausn frá og með næstu mánaðamótum eftir að hann nær 70 ára aldri.

□ Sé maður orðinn 65 ára, þegar hann er skipaður tímabundið í embætti skv. 23. gr., skal skipunartími hans miðaður við að hann láti af störfum frá og með næstu mánaðamótum eftir að hann nær 70 ára að aldri.

■ **34. gr.** Nú er embætti lagt niður og skal þá embættismaður jafnan halda óbreyttum launakjörum er embættinu fylgdu í sex mánuði frá því að hann lét af starfi, ef hann hefur verið í þjónustu ríkisins 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 ríkisins eða annars aðila.

□ Nú tekur maður, er launagreiðslna nýtur skv. 1. mgr., við starfi í þjónustu ríkisins eða annars aðila áður en liðinn er sex eða tólf mánaða tíminn, og skulu þá launagreiðslur samkvæmt þessari grein falla niður ef laun þau er nýja starfinu fylgja eru jöfn eða hærri en þau er hann naut í fyrra embætti. Ef launin í nýja starfinu eru lægri skal greiða honum launamismuninn til loka sex eða tólf mánaða tímabilsins.

■ **35. gr.** Nú er maður, sem skipaður hefur verið tímabundið í embætti skv. 23. gr., ekki skipaður að nýju í embættið, og skal hann þá halda óbreyttum launakjörum er embættinu fylgdu í þrjú mánuði frá því að hann lét af starfi ef hann hefur gegnt embættinu 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 ríkisins eða annars aðila.

□ Nú tekur maður, er launagreiðslna nýtur skv. 1. mgr., við starfi í þjónustu ríkisins 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 hærri en þau er hann naut í fyrra embætti. Ef launin í nýja starfinu eru lægri skal greiða honum launamismuninn til loka þriggja eða sex mánaða tímabilsins.

□ Á meðan maður nýtur launa skv. 1. 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.

■ **36. gr.** Stjórnvald, sem skipað hefur mann í embætti, getur flutt hann úr einu embætti í annað, enda heyri bæði embættin undir það. Enn fremur getur stjórnvald, sem skipað hefur

mann í embætti, samþykkt að hann flytjist í annað embætti er lýtur öðru stjórnvaldi, enda óski það stjórnvald eftir því.

□ Flytjist maður í annað embætti skv. 1. mgr., sem er lægra launað en fyrra embættið, skal greiða honum launamismuninn þann tíma sem eftir er af skipunartíma hans í fyrra embættinu.

■ **37. gr.** Nú vill embættismaður biðjast lausnar, og skal hann þá gera það skriflega og með þriggja mánaða fyrirvara, nema ófyrirsjáanleg atvik hafi gert hann ófæran um að gegna embættinu eða stjórnvald, sem lausn á að veita, samþykki skemmri frest.

□ Skylt er að veita lausn ef hennar er löglega beiðst. Þó er óskylt að veita lausn frá þeim tíma sem beiðst er ef svo margir leita lausnar samtímis eða um líkt leyti í sömu starfsgrein að til auðnar um starfrækslu þar mundi horfa ef beiðni hvers um sig væri veitt. Getur stjórnvald þá áskilið lengri uppsagnarfrest, allt að sex mánuðum, en á meðan heldur embættismaðurinn óbreyttum launakjörum og réttindum. Ákvörðun þessi skal tilkynnt embættismanni svo fljótt sem verða má og eigi síðar en þegar sex vikur eru eftir af upphaflegum uppsagnarfresti.

VII. kafli. Sérstakar skyldur.

■ **38. gr.** Ráðherra setur sérhverjum forstöðumanni stofnunar erindisbréf¹⁾ þar sem tilgreind skulu helstu markmið í rekstri stofnunar og verkefni hennar, bæði til lengri og skemmri tíma litið.

□ Forstöðumaður ber ábyrgð á að stofnun, sem hann stýrir, starfi í samræmi við lög, stjórnvaldsfyrirmæli og erindisbréf skv. 1. mgr. Forstöðumaður ber og ábyrgð á því að rekstrar-útgjöld og rekstrarafkoma stofnunarinnar sé í samræmi við fjárlög og að fjármunir séu nýttir á árangursríkan hátt. Ef útgjöld fara fram úr fjárlagaheimildum, verkefnum stofnunar er ekki sinnt sem skyldi eða þjónusta hennar telst óviðunandi getur ráðherra veitt forstöðumanni áminningu skv. 21. gr. eða veitt honum lausn frá embætti skv. VI. kafla ef hann hefur gerst sekur um ítrekaða eða stórfellda vanrækslu í starfi með þeim hætti sem að framan er lýst.

¹⁾ Augl. 905/2000.

■ **39. gr.** Laun og önnur launakjör embættismanna skulu ákveðin af [kjararáði, enda geti þau ekki ráðist með samningum á venjulegan hátt vegna eðlis starfanna eða samningsstöðu].¹⁾ Þó skulu laun og önnur launakjör lögreglumanna, tollvarða og fangavarda fara eftir kjarasamningum sem stéttarfélag eða samtök þeirra gera við ríkið, shr. 47. gr.

¹⁾ L. 47/2006, 13. gr.

■ **40. gr.** Embættismönnum er óheimilt að efna til eða taka þátt í verkfalli eða öðrum sambærilegum aðgerðum.

III. hluti. Sérstök ákvæði um aðra starfsmenn ríkisins en embættismenn.

VIII. kafli. Ráðning í starf.

■ **41. gr.** Starfsmenn ríkisins, aðrir en embættismenn, skulu ráðnir til starfa ótímabundið með gagnkvæmum uppsagnarfresti. Skal sá frestur vera þrjú mánuðir að loknum reynslutíma, nema um annað sé samið í kjarasamningi.

□ Heimilt er að ráða starfsmann til starfa tímabundið og er unnt að taka fram í ráðningarsamningi að segja megí slíkum samningi upp af hálfu annars hvors aðila áður en ráðning fellur sjálfkrafa úr gildi við lok samningstíma. Tímabundin ráðning skal þó aldrei vara samfelld lengur en í tvö ár.

■ **42. gr.** Gerður skal skriflegur ráðningarsamningur milli

Ef starf hefur verið lagt niður fyrir gildistöku laga þessara halda þeir starfsmenn, sem starfinu gegndu og féllu undir lög nr. 38/1954, forgangsrétti til starfa skv. 2. og 3. mgr. 14. gr.

þeirra laga í fimm ár frá því að starfið var lagt niður.

. . .

¹⁾ Sjá augl. 122/2002.

ELDDRI ÚTGÁFA