

Lög

um réttindi og skyldur kennara og skólastjórnenda grunnskóla.

I. KAFLI

Til hverra lög þessi taka.

1. gr.

Lög þessi taka til hvers kennara og skólastjórnanda við grunnskóla í þjónustu sveitarfélaga á föstum launum meðan hann gegnir starfanum, enda verði starf hans talið aðalstarf.

Nú verður ágreiningur um það hvort kennari eða skólastjóri skuli sæta ákvæðum laga þessara og sker þá menntamálaráðherra úr. Ef starfsmaður vill eigi hlíta úrskurði ráðherra getur hann borið málið undir dómstóla og skal þá höfða mál á hendur menntamálaráðherra.

II. KAFLI

Um veitingu starfa.

2. gr.

Um ráðningu og skipun skólastjórnenda og kennara við grunnskóla fer eftir ákvæðum grunnskólalaga og ákvæðum laga um lögverndun á starfsheiti og starfsréttindum grunnskólakennara, framhaldsskólakennara og skólastjóra.

Ráðningarsamningar skulu vera skriflegir. Þeir skulu gerðir á samræmd eyðublöð sem Samband íslenskra sveitarfélaga lætur í té. Tekið skal fram hvort um er ræða skipun eða ráðningu með gagnkvæmum uppsagnarfresti. Starfsmaður á rétt á að fá í hendur afrit af fullgildum ráðningarsamningi sínum.

3. gr.

Almenn skilyrði til þess að fá skipun eða ráðningu í kennara- eða skólastjórnendastöðu við grunnskóla eru þessi:

- 21 árs aldur.
- Lögræði.
- Nauðsynleg heilbrigði, andleg og líkamleg, til þess að gegna starfanum.
- Íslenskur ríkisborgararéttur. Þó getur sveitarstjórn heimilað að ríkisborgarar annarra ríkja Evrópska efnahagssvæðisins verði ráðnir til starfa með sömu kjörum og íslenskir ríkisborgarar. Einnig má víkja frá þessu ákvæði ef telja má sérstaklega eftirsóknarvert að fá erlendan ríkisborgara til að gegna starfi til bráðabirgða.
- Leyfisbréf menntamálaráðherra til að nota starfsheitið grunnskólakennari og til að starfa sem slíkur hér á landi við grunnskóla á vegum opinberra aðila eða aðra hliðstæðaskóla samkvæmt ákvæðum laga um lögverndun á starfsheiti og starfsréttindum grunnskólakennara, framhaldsskólakennara og skólastjóra.
- Fjárforræði, ef stöðu fylgja fjárreiður.

Nú hefur umsækjandi um starf hlotið dóm fyrir refsiverðan verknað, slíkan sem um ræðir í 1. mgr. 68. gr. almennra hegningarlaga, og telst hann þá ekki fullnægja starfsskilyrðum.

Konur og karlar hafa jafnan rétt til að fá ráðningu eða skipun í kennara- eða skólastjórnendastörf við grunnskóla og til sömu launa fyrir sömu störf.

4. gr.

Nú er starfsmaður skipaður í stöðu og ber þá að líta svo á að hann skuli gegna stöðunni þar til eitthvert eftirgreindra atriða kemur til:

- a. að hann brýtur af sér í starfinu, svo að honum beri að víkja úr því,
- b. að hann fullnægir ekki skilyrðum 3. gr. laga þessara,
- c. að hann fær lausn samkvæmt eigin beiðni,
- d. að hann hefur náð hámarksaldri, sbr. 13. gr.,
- e. að hann flyst í aðra stöðu sem veitir hliðstæð réttindi hjá sveitarfélagi,
- f. að staðan er lögð niður, sbr. 14. gr.

5. gr.

Lausa stöðu skal auglýsa í Lögbirtingablaði, venjulega með fjögurra vikna fyrirvara. Heimilt er að taka til greina umsóknir sem berast eftir að liðinn er umsóknarfrestur, enda hafi staðan ekki þegar verið veitt eða maður í hana ráðinn eftir að frestur var liðinn.

Veita skal umsækjendum og stéttarfélögum kennara og skólastjórnenda sem starfa á grundvelli laga um kjarasamninga opinberra starfsmanna kost á að fá vitneskju um það hverjir sótt hafa.

6. gr.

Sveitarfélög skulu setja starfsmönnum erindisbréf. Samband íslenskra sveitarfélaga skal láta semja fyrirmynd að erindisbréfum fyrir starfsmenn.

III. KAFLI

Um lausn úr stöðu.

7. gr.

Sveitarstjórn veitir starfsmanni lausn frá stöðu um stundarsakir. Skólastjóri getur þó veitt starfsmanni lausn um stundarsakir, þótt hann hafi ekki veitt stöðuna, ef bið þykir hættuleg, en tilkynna skal sveitarstjórn tafarlaust þá ráðstöfun með skýringu á málavöxtum, enda tekur hún fullnaðarákvörðun um lausnarveitinguna.

Rétt er að veita starfsmanni lausn um stundarsakir ef hann hefur sýnt í starfi sínu óstundvísi eða aðra vanrækslu, óhlýðni við löglegt boð eða bann yfirmanns síns, vankunnáttu eða óvandvirkni í starfi sínu, hefur verið ölvaður að starfi eða framkoma hans eða athafnir í því eða utan þess þykir að öðru leyti ósæmileg, óhæfileg eða ósamrýmanleg því starfi. Þó skal veita starfsmanni áminningu og gefa honum kost á að bæta ráð sitt áður en honum er veitt lausn um stundarsakir samkvæmt þessari málsgrein.

Nú hefur starfsmaður fjárreiður eða bókhald með höndum og má þá veita honum lausn um stundarsakir án áminningar ef ætla má eða víst þykir að óreiða sé á bókhaldi eða fjárreiðum, bú hans tekið til gjaldþrotaskipta eða hann leitar nauðasamninga. Sama er ef hann er grunaður eða sannur orðinn að háttsemi er varða kynni sviptingu réttinda skv. 68. gr. almennra hegningarlaga eða heilsu hans er svo farið að eigi þyki gerlegt að láta hann gegna starfa lengur.

Lausn um stundarsakir skal jafnan vera skrifleg með tilgreindum ástæðum.

8. gr.

Nú hefur starfsmanni verið veitt lausn um stundarsakir fyrir meintar misfellur í starfi og skal þá þegar mál hans rannsakað af kunnáttumönnum eða að hætti opinberra mála, efástæða þykir til, svo að upplýst verði hvort rétt er að veita honum lausn að fullu eða láta hann aftur taka við starfi sínu.

Úrslit um stöðuna skulu ráðin strax og lokaniðurstöður rannsóknar eru kunnar.

9. gr.

Meðan lausn um stundarsakir stendur nýtur starfsmaður hálfra fastra launa þeirra sem stöðu hans fylgja. Embættishúsnæði og jarðnæði, ef um er að ræða, heldur hann, enda komi þau fríðindi til reiknings samkvæmt mati í þeim launum er hann fær.

Nú fellur niður lausn um stundarsakir og skal starfsmaður þá fá greiddan þann helming hinna föstu launa er hann hefur verið sviptur.

Nú tekur sá sem lausn hefur fengið um stundarsakir aftur við starfa sínum og skal þá líta svo á um starfsaldur sem hann hafi gegnt starfanum óslitið.

10. gr.

Sveitarstjórn veitir starfsmanni lausn úr stöðu. Lausn skal veita skriflega og jafnan greindar orsakir, svo sem vegna umsóknar, heilsubrests, tiltekinna ávirðinga o.s.frv.

Í lausnarbréfi skal jafnan kveðið á um það frá hvaða degi starfsmaður skuli lausn taka og með hvaða kjörum, svo sem um eftirlaun, sé um þau að ræða, lífeyri, hvenær hann skuli sleppa íbúð, jarðnæði o.s.frv., eftir því sem við á.

11. gr.

Jafnan skal starfsmanni sem víkja skal úr stöðu veittur kostur á að tala máli sínu áður en ákvörðun er tekin, ef þess er kostur.

Rétt er þeim er vikið er úr stöðu að bera málið undir úrlausn dómstóla. Stefna skal sveitar-sjóði fyrir hönd sveitarfélags.

Nú er stöðumissir dæmdur óréttmætur og fer þá um bætur til aðila eftir ákvörðun dómstóla, nema hlutaðeigendur hafi komið sér saman um annað. Þegar bætur eru metnar skal hafa til hliðsjónar ástæður starfsmanns, svo sem aldur og atvinnumöguleika, svo og fram komnar málsbætur sveitarstjórnar.

12. gr.

Starfsmanni skal víkja úr stöðu að fullu ef hann hefur verið sviptur með fullnaðardómi rétti til að gegna stöðu þeirri. Nú hefur hann verið sviptur þeim rétti með dómi í héraði og skal þá í þeim dómi kveða á um það hvort það ákvæði hans skuli þegar koma til framkvæmdar eða fresta því þar til ráðið verður hvort honum skuli skjóta til æðra dóms eða þar til úrlausn æðra dóms er fengin.

13. gr.

Starfsmanni skal veita lausn þegar hann er fullra 70 ára að aldri.

Heimilt er þó starfsmanni að láta af störfum með rétti til eftirlauna og/eða lífeyris hvenær sem er eftir að hann er orðinn 65 ára eða fyrr ef hann hefur unnið sér þann rétt samkvæmt öðrum lögum.

14. gr.

Nú er staða lögð niður og skal þá starfsmaður jafnan fá föst laun, er starfanum fylgdu, greidd í sex mánuði frá því að hann lét af starfi ef hann hefur verið í þjónustu sveitarfélaga skemur en 15 ár, en í tólf mánuði eigi hann að baki lengri þjónustualdur, enda hafi hann þá ekki hafnað annarri sambærilegri stöðu hjá sveitarfélögum.

Ef sama staða er aftur stofnuð innan fimm ára á starfsmaður að öðru jöfnu rétt til hennar.

Nú hefur maður verið leystur frá starfi vegna þeirra orsaka sem um getur í grein þessari eða annarra atvika sem honum verður ekki sök á gefin og skal hann þá í fimm næstu ár að öðru jöfnu sitja fyrir um starf í þjónustu sveitarfélaga, er losna kann, ef hann sækir um það.

Starfsaldur hans áður og eftir skal þá saman lagður og veitir þá sömu réttindi sem óslitin þjónusta.

Nú tekur maður, er launagreiðsla nýtur skv. 1. mgr., við starfi í þjónustu sveitarfélaga 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

fyrri stöðunni. Ef launin í nýju stöðunni eru lægri skal greiða starfsmanni launamismuninn til loka sex eða tólf mánaða tímabilsins.

15. gr.

Nú vill starfsmaður beiðast lausnar og skal hann þá gera það skriflega og með þriggja mánaða fyrirvara, nema ófyrirsjáanleg atvik hafi gert hann ófæran til að gegna stöðu sinni eða sveitarstjórn samþykki skemmri frest. Skylt er að veita lausn ef hennar er löglega beiðst. Þó er óskytt að veita starfsmönnum 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 sveitarstjórn þá áskilið lengri uppsagnarfrest, allt að sex mánuðum.

Ákvæði ráðningarsamnings, sem gerður hefur verið fyrir gildistöku laga þessara, eða sér-ákvæði í lögum, er öðruvísi kveða á, skulu standa.

IV. KAFLI

Um orlof.

16. gr.

Um orlof starfsmanna skal fara eftir ákvæðum kjarasamninga og laga um orlof.

17. gr.

Skytt er starfsmanni að taka orlof ef yfirmaður hans skipar svo.

Haldast skulu sérreglur í lögum og ráðningarsamningum um orlof tiltekinna starfsmanna, sbr. 15. gr. Þó sé það aldrei skemmra en lágmark það sem ákveðið er í orlofslögum og kjarasamningum.

V. KAFLI

Um launagreiðslur og hlunnindi.

18. gr.

Starfsmenn taka laun samkvæmt kjarasamningum og ráðningarsamningum, sbr. 24. gr. laga um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

Starfsmönnum er skytt að hlíta breytingum á launakjörum sínum samkvæmt lögum eða samþykktum, staðfestum af hlutaðeigandi sveitarstjórn, þar sem heimild er til slíks að lögum, enda standi ráðningarsamningur því eigi í gegn.

19. gr.

Þegar laun fara stighækkandi eftir starfsaldri skal svo fara sem hér segir:

Nú fær starfsmaður launahærri stöðu en hann hafði áður og tekur hann þá lægstu laun í hinni nýju stöðu ef þau eru hærri en hæstu laun í hinni fyrri. En ef byrjunarlaun í nýju stöðunni eru jöfn eða lægri en þau er hann hafði þá í hinni fyrri tekur hann næstu laun fyrir ofan þau er hann hafði þar. Starfsaldur til launahækkunar í nýju stöðunni telst frá því er hann fékk skipun eða setningu í hana.

Nú tekur starfsmaður við sams konar stöðu og hann hafði áður og telst starfsaldur hans þá frá skipun eða ráðningu í hina eldri stöðuna.

Nú tekur starfsmaður verr launaða stöðu í sömu starfsgrein en hann hafði áður og fær hann þá laun í nýju stöðunni sem næst eru þeim launum eða hærri en þau laun er hann hafði í fyrri stöðunni. Ef hann tekur stöðu í annarri starfsgrein fær hann hæstu laun þar ef þau eru lægri eða jafnhá þeim er hann hafði. En ef þau eru hærri tekur hann þau er hann hafði í eldri stöðunni.

Nú tekur starfsmaður við stöðu aftur sem hann hafði farið úr og er þá rétt að telja saman allan starfstímann.

20. gr.

Föst laun greiðast fyrir fram mánaðarlega fyrsta starfsdag hvers mánaðar. Greidd laun eru óafturkræf þótt starfsmaður andist eða verði leystur frá starfa áður en mánuður er liðinn.

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

21. gr.

Nú er starfsmaður leystur frá starfa vegna vanheilsu eða slysa, sem honum verður ekki með skynsamlegu mati gefin sök á, og ber þá að greiða honum þau föstu laun er stöðu hans fylgja í þrjá mánuði.

Nú tekur maður sem látið hefur af starfi vegna vanheilsu aftur við starfi í starfsgrein og skal þá starfsaldur hans áður og eftir lagður saman og veitir þá sama rétt og óslitin þjónusta.

Um greiðslu til maka látins starfsmanns fer eftir ákvæðum 1. mgr.

22. gr.

Þegar einhver hluti launa er greiddur í fríðu, svo sem jarðarafnotum, húsnæði, ljósi, hita, fæði og öðru, skulu þessi hlunnindi metin árlega af ríkisskattstjóra og matsverðið dregið frá heildarlauninum.

23. gr.

Starfsmanni er óheimilt að gefa út ávísanir á laun sem ekki eru í gjalddaga komin, nema sveitarstjórn veiti til þess samþykki sitt hverju sinni. Sú heimild má þó ekki fara fram úr fjórðungi árslauna. Enginn vinnur rétt samkvæmt slíkri ávísun, nema samþykki sé fengið.

24. gr.

Nú þykir hlýða að dómi sveitarstjórnar að starfsmaður beri einkennisbúning eða einkennismerki önnur í starfi sínu og ber sveitarsjóði að leggja hann eða þau merki til starfsmanni að kostnaðarlausu eftir þeim reglum sem sveitarstjórn setur.

25. gr.

Starfsmenn, er veita heimili forstöðu, eiga rétt til þess að vinna tvo þriðju hluta ákveðins vinnutíma gegn samsvarandi frádrætti í launum, enda megi slíkt verða að skaðlausu.

Samsvarandi ívilnun má og öðrum veita er sérstaklega er farið, svo sem vegna heilsuveilu.

26. gr.

Nú gegnir starfsmaður samkvæmt ákvörðun sveitarstjórnar jafnhliða sínum starfa öðrum starfa og fær hann þá hálf þau föstu byrjunarlaun er þeim starfa fylgja og aukatekjur allar. Ef slíkum starfa er skipt milli tveggja eða fleiri starfsmanna kveður sveitarstjórn á um þóknun hvers þeirra með hliðsjón af vinnu og aðstöðu að öðru leyti.

27. gr.

Sveitarstjórn ákveður í samþykktum sínum daglegan vinnutíma starfsmanna, svo og þóknun fyrir verk sem unnin eru utan þess tíma.

VI. KAFLI

Skyldur starfsmanna.

28. gr.

Starfsmanni er skylt að rækja starf sitt með alúð og samvirkusemi 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 er honum til vanvirðu eða álitshnekkis eða varpað getur rýrð á það starf eða starfsgrein sem hann vinnur við.

29. gr.

Skylt er starfsmanni að hlýða löglegum fyrirskipunum yfirmanna um starf sitt.

Þrátt fyrir ákvæði laga um kjarasamninga opinberra starfsmanna er skólastjórum og staðgenglum þeirra óheimilt að gera verkfall. Fyrir 1. febrúar ár hvert skal sveitarstjórn birta lista yfir þá sem falla undir málsgrein þessa.

Ágreiningur um það hvort maður falli undir ákvæði 2. mgr. þessarar greinar skal lagður fyrir Félagsdóm sem sker úr honum til fullnustu.

30. gr.

Starfsmenn skulu koma stundvíslega til starfa, hvort heldur er að morgni eða eftir hlé. Yfirmenn skulu fylgjast með stundvísi starfsmanna. Hafa skal stimpilklukkur á skrifstofum og vinnustofum, þar sem því verður við komið, og halda skal skrá um hvernig starfsmenn koma til vinnu.

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

Nú sýnir starfsmaður óstundvísi og vanrækslu í starfi sínu og lætur ekki skipast við áminningu yfirboðara og varðar það brottvikningu um stundarsakir eða fyrir fullt og allt ef miklar sakir eru.

31. gr.

Skylt er starfsmönnum að vinna yfirvinnu sem yfirboðarar telja nauðsynlega. Þó er engum starfsmanni skylt að vinna meiri yfirvinnu í viku hverri en nemur þriðjungi af lögmaeltum vikulegum vinnutíma.

32. 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 yfirboðara eða eðli málsins. Þagnarskyldan helst þótt látið sé af starfi.

33. gr.

Skylt er starfsmanni að hlíta breytingum lögum samkvæmt á störfum hans og verkahring frá því er hann tók við starfi, enda hafi breytingin ekki áhrif til skerðingar á launakjörum hans eða réttindum. Sama er um breytingar sem yfirmaður ákveður en þeirri ákvörðun má skjóta til sveitarstjórnar.

VII. KAFLI

Um aukastörf.

34. gr.

Heimilt er að fela starfsmanni að vinna fyrir sanngjarnt endurgjald aukastörf í þágu sveitarfélags, enda valdi það ekki vanrækslu á þeim störfum er stöðu hans fylgja.

Áður en starfsmaður stofnar til atvinnurekstrar, hyggst taka við starfi í þjónustu annars aðila en sveitarfélags gegn varanlegu kaupi eða ganga í stjórn atvinnufyrirtækis ber honum að skýra sveitarstjórn eða eftir atvikum skólustjóra frá því. Innan tveggja vikna skal honum skýrt frá því ef áðurnefnd starfsemi telst ósamrýmanleg stöðu hans og honum bannað að hafa hana með höndum.

Rétt er að banna starfsmanni slíka starfsemi sem í 2. mgr. segir ef síðar er leitt í ljós að hún fer ekki saman við starf hans í þjónustu sveitarfélags.

VIII. KAFLI

Um félagsskap starfsmanna.

35. gr.

Við endurskoðun laga þessara, svo og við samningu samþykktá í tengslum við þau, skal jafnan gefa stéttarfélögum starfsmanna kost á að fylgjast með og fjalla um ágreiningsatriði þau sem upp koma.

IX. KAFLI

Gildistaka o.fl.

36. gr.

Lög þessi eru sett með vísan til b-liðar 1. mgr. 57. laga um grunnskóla, nr. 66/1995. Við

flutning grunnskólanna til sveitarfélaga yfirtaka sveitarfélögin ráðningar og ráðningarsamninga núverandi starfsmanna. Kennarar og skólastjórnendur, sem starfað hafa hjá ríki fyrir flutninginn, skulu halda öllum starfsréttindum sínum óbreyttum, þar með töldum réttindum sem byggjast á starfs- og þjónustualdri. Flutningurinn felur því ekki í sér niðurlagningu stöðu í skilningi 14. gr. laga nr. 38/1954 og gilda ákvæði hennar því ekki um starfsmenn í skilningi laga þessara.

37. gr.

Eftir flutning grunnskólanna frá ríki til sveitarfélaga skulu starfsmenn ekki njóta lakari réttinda í veikindaforföllum og barnsburðarleyfum en þeir njóta nú og kveðið er á um í reglugerðum nr. 410/1989, um barnsburðarleyfi starfsmanna ríkisins, og nr. 411/1989, um veikindaforföll starfsmanna ríkisins.

38. gr.

Þeir starfsmenn, sem ráðnir voru án skriflegs ráðningarsamnings fyrir 1. janúar 1975 og hafa starfað óslitið síðan, hafa sömu réttindi og skipaður starfsmaður.

39. gr.

Lög þessi öðlast gildi 1. ágúst 1996.

Samþykkt á Alþingi 29. maí 1996.