

---

## 9. RÉTTINDI OG SKYLDUR

---

Um réttindi og skyldur starfsmanna Reykjavíkurborgar gilda ákvæði í fylgiskjali 7.

### 9.1 AUGLÝSING STARFA

Skylt er að auglýsa laus störf í tónlistarskólum. Undantekning er þó ef um er að ræða tímabundna ráðningu sem ætlað er að standa skemur en til 2ja ára eða störf stundakennara (tímakaupsfólk). Veita skal a.m.k. 14 daga umsóknarfrest frá birtingu auglýsingar. Miða skal við að auglýsing birtist með þeim hætti að auðvelt sé að afla sér vitneskju um hið lausa starf.

Í tilfellum deildarstjóra er heimilt að auglýsa laus störf eingöngu innan skóla.

*Í samþykktum margra sveitarfélaga eru ákvæði um auglýsingar á lausum störfum.*

### 9.2 RÁÐNING Í STARF

Ráðning á að byggjast á hæfni viðkomandi til að inna starfið af hendi og ber að öðru jöfnu að ráða þann umsækjanda sem hæfastur er að mati tónlistarskólans.

Starfsmaður sem ráðinn er með tímabundinni ráðningu á rétt til ótímabundinnar ráðningar eftir tveggja ára samfelld starf hjá sama vinnuveitanda ef vinnuveitandi vill ráða hann áfram.

Gera ber skriflegan ráðningarsamning við starfsmann við upphaf ráðningar og ber í þeim samningi að virða reglur um ákveðnar lágmarksupplýsingar, sbr. efnisákvæði tilskipunar ESB 91/533. Í ráðningarsamningi skal tilgreina hvaða kennslugreinar megi fela viðkomandi og hver fyrirséð verklok eru, sé um tímabundna ráðningu að ræða.

Stundakennara skal ráða með ráðningarsamningi en eigi lengur en til árs í senn.

### 9.3 FYRIRFRAMGREIDD LAUN

Starfsmaður sem ráðinn er með ótímabundinni ráðningu og starfað hefur samfelld í eitt ár hjá sveitarfélagi hefur rétt á að fá laun greidd fyrir fram óski hann þess.

### 9.4 UPPSAGNARFRESTUR

Gagnkvæmur uppsagnarfrestur skal vera þrjú mánuðir að loknum reynslutíma. Reynslutími er fjórir mánuðir en heimilt er í undantekningartilvikum að semja um 5 mánaða reynslutíma. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur á reynslutíma er einn mánuður.

Sé starfsmanni sagt upp eftir a.m.k. 10 ára samfelld starf hjá skóla/skólum sveitarfélags, er uppsagnarfrestur 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara.

### 9.5 UPPSÖGN, FRÁVIKNING OG ÁMINNING

#### 9.5.1 Uppsögn úr starfi og frávikning

Óheimilt er að segja starfsmanni upp án málefnalegra ástæðna. Uppsögn skal vera skrifleg og miðast við mánaðamót. Óski starfsmaður þess skal veita honum skriflegan rökstuðning.

Ef fyrirhugað er að segja starfsmanni upp störfum vegna ávirðinga þá þarf uppsögnin að grundvallast á skriflegri áminningu skv. gr. 9.5.2. Áður en ákvörðun um slíka uppsögn er tekin skal vinnuveitandi gefa starfsmanni kost á að tjá sig um tilefni frávíkningar í viðurvist trúnaðarmanns. Yfirmaður skal tilkynna honum þann rétt.

#### 9.5.2 Áminningar

Ef starfsmaður 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 ölvaður að starfi eða framkoma hans eða afhafnir í því eða utan þess þykja að öðru leyti ósæmilegar, óhæfilegar eða ósamrýmanlegar starfinu skal vinnuveitandi veita honum skriflega áminningu.

Vinnuveitandi skal gefa starfsmanni kost á að tjá sig um meintar ávirðingar áður en ákvörðun um áminningu er tekin. Starfsmaður á rétt á því að tjá sig um tilefni áminningar í viðurvist trúnaðarmanns. Vinnuveitandi skal kynna honum þann rétt.

Áminning skal vera skrifleg. Í áminningu skal tilgreina tilefni hennar og þá afleiðingu að bæti starfsmaður ekki ráð sitt verði honum sagt upp. Ber að veita starfsmanni tíma og tækifæri til þess að bæta ráð sitt áður en gripið er til uppsagnar. Ekki er skylt að veita starfsmanni áminningu og kost á að tjá sig um ástæður uppsagnar áður en hún tekur gildi, ef tilefni uppsagnar er ekki rakið til starfsmannsins sjálfs, s.s. vegna hagræðingar, breyttra rekstrarfarsenda eða skipulagsbreytinga á rekstri stofnunar eða fyrirtækis. Ekki er þó skylt að veita áminningu ef uppsögn má rekja til ástæðna sem raktar eru í 3.-5. mgr. gr. 9.5.1.

#### 9.5.3 Sérákvæði um 70 ára starfsmenn sveitarfélaga

Starfsmaður sveitarfélags lætur af starfi þegar hann er fullra 70 ára að aldri án sérstakrar uppsagnar. Kennara er þó heimilt að halda mánaðarlaunaráðningu út það skólaár, sem hann verður sjötugur á. Skólaár miðast við upphaf ráðningartímabils viðkomandi kennara.

### 9.6 SKYLDUR STARFSMANNIS

Starfsmanni er skylt að hlíta lögmætum fyrirmælum yfirmanns og stjórnunarrétti yfirmanns skv. almennum ákvæðum vinnuréttar. Starfsmanni ber að hlíta breytingum á störfum og verksviði sem rúmast innan starfs- og fagsviðs starfsmannsins.

Starfsmanni ber að hlíta almennum ákvæðum vinnuréttar um skyldur starfsmanna, s.s. að mæta stundvíslega til vinnu, vinna störf sín af vandvirkni, samvirkusemi og trúmennsku og gæta þagmælsku um það sem leynt skal fara.

Fari starfsmaður ekki eftir ofangreindum skyldum getur það varðað áminningu og uppsögn.

### 9.7 FRÁFALL

Við andlát nákomins ættingja/aðstandanda skal starfsmaður eiga rétt á allt að hálfmánaðar fríi á venjubundnum launum ef nauðsyn krefur.