



Reglur um fjarvistir

1.gr.

Með reglum um fjarvistir og skráningu þeirra, aukast líkur á að hægt sé að draga úr tíðni og lengd fjarvista. Menning fyrirtækis, vinnuumhverfið, stuðningur stjórnenda og skýrir verkferlar varðandi tilkynningar og endurkomu til vinnu eftir veikindi eða slys haft afgerandi áhrif á hversu auðvelt er að fara aftur í vinnu þrátt fyrir minniháttar heilsufarsleg óþægindi eða einkenni. Stjórnendur gegna lykilhlutverki varðandi stjórnun og meðferð fjarvista.

2.gr.

Samræmt verklag vegna meðhöndlunar fjarvista skal viðhaft, eftir því sem kostur er, í stofnunum Fjarðabyggðar. Fylgjast ber með veikindafjarvistum á kerfisbundinn hátt, vera reglulega í sambandi við veika starfsmenn og auðvelda þeim að koma aftur til starfa þegar heilsa þeirra leyfir. Starfsmenn þurfa að fylgja reglum og leiðbeiningum vinnustaðarins varðandi tilkynningar um fjarveru frá vinnu og gildir sama stefna og sömu vinnuferlar um alla starfsmenn.

3.gr.

Mikilvægt er að stjórnendur ræði við starfsmenn sem eru oft eða lengi fjarverandi, með það í huga að finna lausnir á vandamálum sem hugsanlega eru til staðar. Hluti af lausnum er að greina á milli tegunda fjarvista, finna orsakir og kanna hvort hægt sé að hafa áhrif á ástæður sem liggja að baki. Hlutverk stjórnandans er að sýna eðlilega umhyggju og aðstoða starfsmanninn við að finna lausnir m.a. með hæfilegum sveigjanleika til að koma til móts við þarfir starfsmanns.

4.gr.

Tilkynningar og skráningar skammtímaveikinda sem eru minni en fjórar vikur.

- Tilkynning til næsta yfirmanns með símtali eða tölvupósti, áður en vinnudagur hefst.
- Tilkynna ber yfirmanni daglega um veikindi / fjarvistir meðan á þeim stendur nema sammælt sé um annað.
- Yfirmaður / starfsmaður skráir veikindi í viðverukerfi.
- Yfirmaður / starfsmaður upplýsir vinnustaðinn.
- Starfsmaður aflar veikindavottorðs frá lækni, ef þess er krafist og skilar til stjórnanda.
- Stjórnandi staðfestir veikindi í viðverukerfi og framsendir vottorð til launadeildar.
- Stjórnandi óskar eftir mati trúnaðarlæknis á veikindum ef hann telur þörf á.

5.gr.

Langtímafjarvistir vegna veikinda eða slysa. Miðað er við fjögurra vikna fjarvist eða lengri. Standa skal skil á veikindavottorðum samkvæmt eftirfarandi viðmiðum. Vottorðum ber að skila til yfirmanns.

- Skila ber veikindavottorði ef veikindi standa lengur en fimm daga samfellt
- Skila ber veikindavottorði ef veikindi eru orðin meiri en fimm dagar á liðnum þrjátíu dögum



- Skila ber veikindavottorði ef veikindi eru orðin meiri en tíu dagar á síðastliðnum tólf mánuðum
- Stjórnandi getur óskað eftir veikindavottorði umfram það sem skilyrt er, ef hann metur að ástæða sé til þess
- Þegar fjarvera stafar af slysi eða alvarlegum sjúkdómum sem standa yfir lengri tíma en fjórar vikur, þarf stjórnandi að kalla eftir endurnýjun á veikindavottorði reglubundið.

Ef fjarvera er samfelld meiri en einn mánuður má starfsmaður ekki hefja störf fyrr en hann hefur staðfest vinnufærni sína. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis til staðfestingar um vinnufærni. Ef starfsmaður er óvinnufær í lengri tíma en fjórar vikur, vegna veikinda eða slyss, má óska eftir að hann skili nýju læknisvottorði frá trúnaðarlækni.

6.gr.

Mikilvægt er að starfsmaður sem er lengi fjarverandi vegna veikinda eða slyss fái stuðning frá vinnustaðnum. Lagt er upp með að forstöðumenn og eftir atvikum yfirmaður mannauðsmála, séu í reglulegu sambandi við starfsmanninn og sýni honum þannig bæði umhyggju og jákvæðan stuðning.

7.gr.

Eftir atvikum skal eiga sér stað formlegt samtal um endurkomu til vinnu, þar sem farið er yfir réttindi starfsmanns, aðlögun og endurhæfingu, ef þörf krefur.

8.gr.

Skráning veikinda og annarra forfalla fer fram í viðverukerfi Fjarðabyggðar og skal forstöðumaður yfirfara skráninguna mánaðarlega þar sem greind er tíðni og ástæða fjarveru starfsmanna. Ef um síendurtekin veikindi / fjarvistir er að ræða er brugðist við eftir því sem tilefni eru til hverju sinni.

9.gr.

Ef ákveðið mynstur er hjá starfsmanni, t.d. tíðar skammtímafjarvistir, eða langtímafjarvistir er mikilvægt að ræða það við starfsmanninn með það í huga að athuga hvort unnt sé að finna viðunandi lausnir.

10.gr.

Þegar veikindi eru reglubundin og fjöldi veikindadaga er umfram fjórtán daga á síðustu sex mánuðum eða 28 daga á síðustu tólf mánuðum, þarf að taka fjarvistasamtal.

Fjarvistasamtal á að taka ef um er að ræða viðvarandi reglubundin veikindi. Samtalið er fyrst og fremst til að fá umræðu um lausnir og leiðbeiningar fremur en aðfinnslur eða viðurlög, þ.e.a.s. að leita sameiginlegra leiða til að bæta ástandið, ekki síst til að ráðleggja og benda á úrræði.

- Stjórnandi og starfsmaður fara yfir stöðuna.
- Starfsmanni gefst tækifæri til að hafa áhrif á aðstæður sínar á vinnustaðnum með því að skoða verkefni, starfslýsingu, vinnuumhverfi, vinnutíma, sveigjanleika, samskipti o.fl.
- Á grundvelli samtalsins, og mats stjórnenda, er hægt að gera samkomulag um breytingu eða að leitað sé lausna á ástandi s.d. með því að nýta þjónustu VIRK eða sambærilegra aðila.



Huga þarf að eftirfarandi í samtalinu.

- Starfsmanni ber ekki skylda til að gefa upplýsingar um persónuleg eða heilsutengd mál við atvinnurekanda. Sjúkdómar eru einkamál.
- Veikindafjarvera hefur hinsvegar áhrif á vinnustaðinn og hana þarf að ræða.
- Upplýsingar sem koma fram í samtalinu eru trúnaðarmál og ber að meðhöndla sem slíkar.

Starfsmannasamtöl ber jafnframt að nýta til að ræða fjarvistir starfsmanns og leita skýringa á þeim sem teljast óeðlilega miklar þannig að hægt sé að finna lausn á þeim.

11.gr.

Starfsmenn geta, á vinnutíma, sótt tíma til lækna og heilbrigðissérfræðinga vegna heilsu sinnar. Það sama gildir um endurhæfingu. Sé um lengri ferðir út fyrir sveitarfélagið að ræða, þarf að skipuleggja fjarveru í samráði við yfirmann með góðum fyrirvara. Miðað skal við mögulega stysta tíma sem ferðir taka. Starfsmenn halda föstum launum þann tíma sem yfirmaður hefur heimilað. Í öllum tilfellum þarf að leita samþykkis yfirmanns fyrirfram.

12.gr.

Sveitarfélagið styður starfsmenn sína með því að styrkja þá sem þurfa að leita til sjúkra- og styrktarsjóða, þannig að þeir haldi reglubundnum launum sínum til jafn langs tíma og dagpeningar sjóða eru veittir vegna langvarandi veikinda eða slysa. Um er að ræða sérstakt mótframlag gegn framlagi sjóða sem telst ekki launagreiðsla. Ber að sækja sérstaklega um mótframlag til mannauðs- og kjarateymis á sérstöku eyðublaði. Gildir jafnt um veikindi eða slys starfsmanns, maka hans eða barna. Framlag er greitt eftir á sem hlutfall á móti greiðslum sjóðs og nemur ekki hærra hlutfalli en 20% af meðalheildarlaunum síðustu tólf mánaða.

13.gr.

Starfsmenn hafa heimild til fjarveru vegna veikinda í fjölskyldu, í allt að fimm daga á ári. Með því að nýta heimildina eru tekin samsvarandi réttindi af veikindarétti starfsmanns. Starfsmaður sækir fyrirfram um heimild til yfirmanns og staðfestir formlega, að fjarvistir takist af veikindarétti. Starfsmaður sem nýtir heimildina heldur reglubundnum launum eftir reglum sem gilda um veikindarétt. Réttindi þessi gilda jafnt um veikindi eða slys maka, barna eða nákominna ættingja. Réttindi þessi eru ekki til viðbótar umsömdum veikindaréttarákvæðum sem gilda um veikindi barna undir 13 ára aldri. Réttindi þessi færast ekki á milli ára.

14.gr

Sveitarfélagið styður við starfsmenn sem þurfa að leita meðferðar vegna ofneyslu vímuefna eða ofþyngdar.

Meginreglan er sú að starfsmenn eiga ekki rétt á launum á meðan á vímuefna meðferð / meðferð vegna ofþyngdar stendur. Yfirmanni er hins vegar heimilt að semja við starfsmann um ráðstöfun á hluta uppsafnaðs veikindaréttar vegna vímuefna meðferðar eða meðferðar vegna ofþyngdar, í eitt skipti skv. eftirfarandi reglum:

- Að um fulla meðferð sé að ræða.
- Hámarkstími til greiðslu er sex vikur.
- Að framvísað sé vottorði frá viðkomandi sjúkrastöð eða lækni starfsmanns.



- Heimildin nær aðeins til starfsmanna hafa verið ráðnir í a.m.k. tvö ár og eru að lágmarki í 75% starfi.
- Launagreiðslur fara eftir sömu reglum og gilda um laun í veikindaförföllum.

Yfirmaður skal gera skriflegan samning við starfsmann sem hann telur eiga að njóta þeirra heimilda sem reglur þessar kveða á um. Í samningnum skal það m.a. koma skýrt fram að starfsmaðurinn samþykki lækkun á uppsöfnuðum veikindarétti sem nemur því tímabili sem vinnuveitandi greiðir honum laun á meðan á meðferðinni stendur.

15.gr.

Við andlát maka, barns eða annars náins ættingja skal forstöðumaður tilkynna það til samstarfsfólks og senda samúðarkveðjur til starfsmanns / aðstandenda. Forstöðumaður eða eftir atvikum bæjarritari eru í samskiptum við starfsmann og veita honum ráðgjöf eftir því sem við á.

Í flestum kjarasamningum er kveðið á um rétt starfsmanna til allt að hálfis mánaðar leyfis vegna andláts nákomins ættingja eða aðstandanda ef nauðsyn krefur. Forstöðumaður tekur ákvörðun um slíkt leyfi.

16.gr.

Heimilt er að veita starfsmönnum frí á launum til að gegna ólaunuðum samfélagslegum skyldum sem og þeim sem falla undir öryggis- og almannahagsmuni. Launuð leyfi vegna þessara starfa skulu vera fyrirfram umsamin og til grundvallar liggi samþykki yfirmanns. Tímaviðmið vegna þessara starfa skulu sett og miðist við að þau séu óverulegur hluti af föstu starfi starfsmanns og raski ekki starfsemi stofnunar. Störf sem falla undir þessa grein eru:

Björgunarsveitarstörf.

Vinna við þorablót, hjónaball og sameiginlegar skemmtanir á vegum Skemmtifélags starfsmanna Fjarðabyggðar.

Kórastarf og önnur samfélagsleg störf vegna jarðafara.

Yfirmaður getur afturkallað heimild eða takmarkað hana valdi hún röskun á starfsemi eða ef verulega dregur úr vinnuframlagi starfsmanns.

17.gr.

Allar upplýsingar um veikindi og fjarvistir einstakra starfsmanna eru persónulegar upplýsingar sem meðhöndla skal sem slíkar og varðveita sem trúnaðarmál.

Fjarðabyggð 19. júlí 2018

Gunnar Jónsson
bæjarritari

Samþykkt í bæjarráði 12. september 2016.

Samþykkt í bæjarstjórn 15. september 2016.

Samþykkt í bæjarráði í umboði bæjarstjórnar 16. júlí 2018, í kjölfar sameiningar Breiðdalshrepps og Fjarðabyggðar.