

VIÐVERUSTEFNA



MÝRDALSHREPPUR
AUSTURVEGUR 17
870 VÍK

HEILSA OG VELLÍÐAN Í STARFI

Mýrdalshrepp er umhugað um heilsu og velferð starfsmanna sinna og vill stuðla að heilbrigðu og jákvæðu starfsumhverfi. Markmiðið með viðverustefnu er að styðja við og hlúa að starfsmönnum vegna fjarveru frá vinnu vegna veikinda, slysa eða áfalla um lengri eða skemmri tíma og draga úr veikindafjarvistum með markvissum aðgerðum.

Viðverustefnan hefur því þann tilgang að samræma vinnuferla vegna fjarveru og auka velferð starfsmanna. Henni er einnig ætlað að nýtast vinnustaðnum til að skipuleggja viðbrögð við fjarveru. Stefna þessi nær til fjarvista vegna veikinda og slysa, áfalla og brýnna fjölskylduaðstæðna, fjarvista af persónulegum ástæðum og annarra lögmætra og ólögmætra fjarvista. Stefnan á að tryggja að tekið sé á fjarvistum með samræmdum og sanngjörnum hætti.

Dags. 17. febrúar 2022

SAMSKIPTI VIÐ STARFSMENN

Það er stefna Mýrdalshrepps að halda tengslum við starfsmenn í veikindum þeirra og styðja þá, m.a. með því að upplýsa starfsmenn um þau úrræði sem þeim standa til boða, eftir því sem aðstæður eiga við hverju sinni. Yfirmaður hefur samband við starfsmann á fyrstu viku veikinda og síðan reglulega eftir það - eða eftir samkomulagi þeirra á milli. Í samræmi við lög um verndun persónuupplýsinga skal farið með allar heilsufarsupplýsingar sem trúnaðarmál.



TILKYNNINGAR UM VEIKINDI OG SLYS

Ef starfsmaður verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss skal hann þegar tilkynna það yfirmanni sínum sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist og hvort það skuli vera frá trúnaðarlækni sveitarfélagsins í samræmi við ákvæði kjarasamninga. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem forstöðumanni / yfirmanni þykir þörf.

Fjarvistir vegna veikinda og slysa skiptast í tvo flokka, **skammtímafjarvistir** og **langtímafjarvistir**. Langtímafjarvistir eru fjarvistir vegna veikinda eða slysa sem vara samfellt í 30 daga eða lengur. Allar aðrar fjarvistir vegna veikinda eða slysa teljast vera skammtímafjarvistir.

VIÐVERUSAMTALS

Tíðum skammtímafjarvistum er fylgt eftir af yfirmanni með viðverusamtali. Tilgangurinn er að draga úr fjarvistum vegna veikinda með því að skapa formlegan vettvang til að fara yfir viðveru og stöðu skammtímafjarvista starfsmanns.

Enn fremur að fara yfir aðstæður á vinnustað sem geta haft áhrif á fjarvistirnar og leita leiða til að viðhalda starfsgetu viðkomandi starfsmanns. Innihald samtalsins fer eftir eðli veikindanna en ávallt skal horft til starfsgetu starfsmanns og þeirra verkefna sem hann sinnir. Viðverusamtal er trúnaðarsamtal milli starfsmanns og yfirmanns og upplýsingar sem þar koma fram eiga ekki að berast til annarra nema báðir aðilar samþykki það.

BRÝNAR FJÖLSKYLDUAÐSTÆÐUR

Það er stefna Mýrdalshrepps að koma til móts við þarfir starfsmanna sem eru fjarverandi vegna brýnna fjölskylduaðstæðna eins og kostur er. Til brýnna fjölskylduaðstæðna teljast t.d. dauðsföll nánna ættingja, alvarleg veikindi nákominna eða aðrar aðstæður sem til þessa má jafna. Fjarvera vegna brýnna fjölskylduaðstæðna er ekki kjarasamningsbundinn réttur nema þegar um veikindi barna yngri en 13 ára er að ræða. Umfang fjarvista við slíkar aðstæður þarf að meta í hverju tilfelli fyrir sig en almenna reglan er að starfsmaður haldi óskertum launum fyrst um sinn. Ef ljóst er að fjarvistir frá vinnu verða taldar í vikum skal gera skriflegt samkomulag um leyfi frá störfum.

Í öllum tilvikum skal slíkt samkomulag taka mið af aðstæðum starfsmanns hverju sinni. Samkomulagið getur m.a. falið í sér töku orlofs, að starfsmaður minnki við sig vinnu tímabundið eða fari í launalaust leyfi.



PERSÓNULEG ERINDI

Til skammtímafjarvista af persónulegum ástæðum teljast fjarvistir vegna jarðarfara, ferða til læknis, vegna foreldraviðtala eða annars sem til þess má jafna. Vinnuveitandi greiðir 5 klukkustundir vegna læknisheimsókna utan sveitarfélagsins. Ef rík ástæða er til getur yfirmaður gert undanþágu frá þessu sýni starfsmaður fram á nauðsyn þess.

Starfsmenn skulu sinna persónulegum erindum utan vinnutíma, verði því við komið. Sé því ekki við komið er það stefna Mýrdalshrepps að starfsmenn geti sinnt þessum erindum eftir því sem aðstæður leyfa. Í slíkum tilvikum skal starfsmaður ætíð ráðfæra sig við yfirmann, slíkar fjarvistir teljast ekki til vinnutíma starfmanns.

ÓLÖGMÆTAR FJARVISTIR

Til ólögmetra fjarvista teljast fjarvistir sem eiga sér ekki stoð í kjarasamningum né hafa verið veittar með leyfi yfirmanns eða annars sem til þess má jafna.

Mæti starfsmaður ekki til starfa án nokkurra skýringa skal stjórnandi setja sig í samband við hann og gera honum grein fyrir mikilvægi þess að skila inn tilskildum gögnum og skýra fjarvist sína. Ef starfsmaður sinnir því ekki skal líta svo á að hann hafi einhliða og á sína ábyrgð rift ráðningarsamningnum.

SKERT STARFSGETA

Pegar langvarandi veikindi leiða til tímabundinnar skertrar starfsgetu er það stefna Mýrdalshrepps að reyna að koma til móts við þarfir starfsmanna varðandi skert

ENDURKOMUSAMTAL

Starfsmaður sem verið hefur óvinnufær að hluta eða öllu leyti vegna veikinda eða slysa samfelld í einn mánuð eða lengur, má ekki hefja starf að nýju eða fara í fyrra starfshlutfall nema læknir votti að heilsa hans leyfi það. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis sveitarfélagsins.

Áður en starfsmaður kemur til starfa eftir langvarandi veikindi þurfa yfirmaður og starfsmaður að eiga samtal þar sem farið er yfir hvernig endurkomu skuli háttáð.

Í samtalinu er farið yfir hvort, og þá með hvaða hætti, hægt sé að aðlaga starf eða vinnuumhverfi starfsmanns til að auðvelda honum endurkomu til starfa og einnig farið yfir hugsanlegan stuðning vinnustaðarins í því ferli, ef við á. Ef um er að ræða breytt vinnufyrirkomulag eða skert starfshlutfall skal gera um það skriflegt samkomulag við starfsmanninn



starfshlutfall á móti veikindalaunum. Slík ráðstöfun en þó alltaf tímabundið úrræði og ætíð háð aðstæðum á vinnustað og ákvörðun yfirmanns.

FÆÐINGARORLOF

Tilkynning til vinnuveitanda:

8 vikum fyrir settan fæðingardag barns skal verðandi foreldri tilkynna næsta yfirmanni um skipulag á fæðingarorlofi.

Tilkynning þarf á vera á sérstöku eyðublaði sem er aðgengilegt á heimasíðu fæðingarorlofssjóðs.

Stjórnandi samræmir tilkynningu við launadeild/launafulltrúa.

Samskipti í fæðingarorlofi:

Stjórnandi setur sig í samband við starfsmann og viðheldur tengslum eins og við á í fæðingarorlofi.

Einstakling í fæðingarorlofi gefst tækifæri á að taka þátt í félagslegum viðburðum vinnustaðar, stjórnandi ber ábyrgð á að upplýsa um slíka viðburði.

Eigi síður en 6 vikum fyrir endurkomu skal stjórnandi boða starfsmann til fundar, þar sem endurkomu eru gerð góð skil.