



Viðverustefna

Heilsa og vellíðan í starfi

Reykjavíkurborg 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, auka velferð og stuðla að vellíðan 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.

Mannauðsdeild Ráðhúss

7. nóvember 2014

Samskipti við starfsmenn

Það er stefna Reykjavíkurborgar 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 slysa

Ef starfsmaður verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss skal hann þegar tilkynna það yfirmanni sínum sem ákveður hvort læknavottorðs skuli krafist og hvort það skuli vera frá trúnaðarlækni borgarinnar í samræmi við ákvæði kjarasamninga.

Krefjast má læknavottorðs 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 samfelt í 30 daga eða lengur. Allar aðrar fjarvistir vegna veikinda eða slysa teljast vera skammtímafjarvistir.



Viðverusamtal

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. Ennfremur 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.

Persónuleg erindi

Til skammtímafjarvista af persónulegum ástæðum teljast fjarvistir vegna jarðarfara, ferða til læknis, vegna foreldraviðtala eða annars sem til þess má jafna.

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

Ólögð mætar fjarvistir

Til ólögðra 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

Þegar langvarandi veikindi leiða til tímabundinnar skertrar starfsgetu er það stefna Reykjavíkurborgar að reyna að koma til móts við þarfir starfsmanna varðandi skert starfshlutfall á móti veikindalaunum. Slíkt leyfi er þó ætíð háð aðstæðum á vinnustað og ákvörðun yfirmanns.

Brýnar fjölskylduaðstæður

Það er stefna Reykjavíkurborgar að koma til móts við þarfir starfsmanna sem eru fjarverandi vegna brýnna fjölskylduaðstæðna eins og kostur er. Til brýnna fjölskylduaðstæðna teljast t.d. dauðsföll náinna 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.

Endurkomusamtal

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

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