



Verklag vegna fjarvista og endurkomu eftir langtímaveikindi

Sveitarfélagið starfar samkvæmt kjarasamningum sem og lögum og reglugerðum sem um sveitarfélög gilda. Verklagið er til að skýra nánari útfærslu, til að stuðla að jafnræði og réttláta afgreiðslu mála. Eins og kemur fram í mannauðstefnu sveitarfélagsins er lögð áhersla á öryggi, vellíðan og heilbrigði starfsfólks og setur sveitarfélagið velferðarstefnu til að stuðla að sem besta eftirfylgni. Þetta verklag er til að leiðbeina um sem farsælasta meðhöndlun þegar um fjarvistir starfsfólks er að ræða.

Fjarvistir starfsfólks

Fjarvistir starfsfólks eru vegna ólíkra atburða í lífi þess og mikilvægt að meðhöndla þær út frá þörf bæði starfsmannsins sem og þeirri starfsstöð sveitarfélagsins sem viðkomandi vinnur á.

Tilkynning veikinda og veikindavottorð

Ávallt er mikilvægt að tilkynna veikindi eins tímanlega og mögulegt er bæði þegar starfsmaður er veikur eða er frá vegna veikinda barna. Stjórnendur með mannaforráð á hverri starfsstöð láti vita hvernig skal tilkynna veikindi, í gegnum tölvupóst eða síma. Þetta á að gera við ráðningu og ítreka ef þörf er á reglulega.

Ekki er þörf á að framvísa vottorði frá lækni þegar um styttri veikinda er að ræða, þ.e. fimm dagar eða skemur, nema þess sé óskað sérstaklega.

Stjórnanda skal biðja um vottorð í samræmi við kjarasamninga þar sem kemur fram að *ef starfsmaður kemur ekki til starfa vegna veikinda eða slyss í meira en 5 vinnudaga samfleytt, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði. Ef um er að ræða endurteknar fjarvistir starfsmanns, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns.*

Bradford skalinn

Bradford skalann er leið fyrir stjórnendur til að styðja við markvissa og samræmda eftirfylgni vegna **endurtekinna skammtímaveikinda**, efla vellíðan starfsfólks og draga úr röskun á starfsemi og þjónustu sveitarfélagsins. Skalinn er nýttur sem stuðnings- og greiningartæki með áherslu á sanngirni, jafnræði og snemmtækan stuðning til starfsfólks.

Bradford stigin (**B**) byggja á fjölda veikindatímabila á tilteknu tímabili (**S**) og heildarfjölda veikindadaga á sama tímabili (**D**) – $B = S^2 * D$. Þannig vegur skalinn endurtekin skammtímaveikindi þyngra en færri og lengri veikindatímabil. Veikindatímabilið sem miða skal við eru s.l. 12 mánuðir.

Bradford stig

Viðbrögð yfirmanna

0-49	Ekki þörf á eftirfylgni
50-199	Yfirmaður ræðir við starfsfólk ef tilefni þykir
200-449	Formlegt viðverusamtal og mat á stuðningsþörf
450+	Samráð við sveitarstjóra/mannauðsráðgjafa um frekari úrræði og eftirfylgni

Áhersla skal lögð á að notkun Bradford-skala sé hluti af stuðnings- og mannauðsnálgun þar sem tekið er mið af aðstæðum hvers starfsmanns og lögum um persónuvernd, vinnuvernd og réttindi starfsfólks.

Samningur við trúnaðarlækni



Sveitarfélagið er með samning um trúnaðarlæknaþjónustu við Heilsumvernd og er það ákvörðun sveitarstjóra og viðkomandi stjórnanda hvenær rétt er að nýta sér þá þjónustu sem þar er í boði, þó er gert ráð fyrir að þjónustan sé ávallt nýtt þegar um langtímaveikindi er að ræða.

Langtíma veikindi

Ef um langtímaveikindi er að ræða, 30 dagar eða lengra þó ávallt skal óska eftir veikindavottorði staðfestu frá trúnaðarlækni.

Starfshæfni

Starfshæfnisvottorð frá trúnaðarlækni skal ávallt krafist til að staðfesta starfsgetu starfsfólks þegar um langtímaveikindi hefur verið að ræða. Í kjarasamningum kemur fram að *starfsmaður sem verið hefur óvinnufær vegna veikinda eða slysa samfellt í 1 mánuð eða lengur, má ekki hefja starf að nýju nema læknir votti að heilsa hans leyfi. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.*

Launalaust leyfi

Sveitarfélagið getur ákveðið að samþykkja launalaust leyfi til viðbótar við samningsbundið orlof. Sækja þarf um launalaust leyfi með skriflegu erindi til stjórnanda starfsstöðvar sem afgreiðir það í samvinnu við sveitarstjóra. Vegna smæðar starfsstöðva sveitarfélagsins er mikilvægt að það séu aðeins tveir starfsmenn í launalausum leyfi á sama tíma. Í undantekningartilvikum á starfsmaður þó rétt á slíku leyfi:

- a) *Þegar starfsmaður hefur ekki haft tækifæri til að áunna sér fullt sumarorlof á tímabilinu 15/5 – 30/6.*
- b) *Eins og kemur fram í kjarasamningum skal starfsmaður eiga rétt á launalausum leyfi, ef honum býðst tækifæri og/eða styrkur til að vinna að tilteknu verkefni, m.a. tengdu starfi hans. Slíkt leyfi skal tekið í samráði við yfirmann stofnunar.*
- c) *Í kjölfar langtímaveikinda þegar starfsmaður hefur nýtt veikinda- og orlofsrétt sinn.*
- d) *Óski starfsmaður eftir leyfi til að leita sér meðferðar vegna áfengis og vímuefnavanda.*
- e) *Ef starfsmaður fer í aðgerð sem flokkast ekki undir veikindi s.s. lýtaaðgerð, efnaskiptaaðgerð o.fl.*

Leyfi til náms samhliða vinnu

Sækja þarf um leyfi til að stunda nám samhliða vinnu með skriflegu erindi til stjórnanda starfsstöðva sem afgreiðir það í samvinnu við sveitarstjóra. Vegna smæðar starfsstöðva sveitarfélagsins er mikilvægt að það séu aðeins tveir starfsmenn í leyfi til náms samhliða vinnu á sama tíma.

Ákveðið verður hvort viðkomandi fái svigrúm til þess að stunda nám og fá launuð leyfi til þess að stunda nám í lotum.

Veikindi í orlofi

Eftirfarandi er mikilvægt að hafa í huga ef starfsfólk er svo óheppið að veikjast þegar það er á leið í eða er í orlofi. Slík veikinda skal ávallt tilkynna skriflega til næsta yfirmanns.

Í kjarasamningum kemur fram að *geti starfsmaður ekki tekið orlof vegna veikinda á þeim tíma sem vinnuveitandi ákveður skal hann tilkynna vinnuveitanda um veikindin svo fljótt sem auðið er og sanna með læknisvottorði.*

Starfsmaður getur þá farið óskað eftir töku orlofs á öðrum tíma og skal sá tími ákveðinn í samráði stjórnanda og starfsmanns, en þó eins fljótt og unnt er, eftir að veikindum lýkur.

Endurkomu starfsfólks eftir langtíma veikindi



Almennt eru hlutaveikindi ekki viðurkennd hjá Sambandi íslenskra sveitarfélaga nema í sérstökum tilfellum. Sveitarfélagið nýtir því þessa lausn í undantekningartilfellum eins og; Við endurkomu eftir langtímaveikindi, þó að hámarki í tvo mánuði og þá þannig að starfsmaður auki jafnt og þétt við starfshlutfall á tímabilinu. Ef starfsfólk á við þannig heilsuþrest að etja að það á erfitt með að sinna því starfshlutfalli sem það upprunalega var ráðið í skal stjórnandi starfsstöðvar leita leiða til að bjóða starfsmanni ráðningu með lækkuðu starfshlutfalli sé þess nokkur kostur starfsins vegna.

Staðfest á fundi sveitarstjórnar 15. maí 2026
Alexandra Jóhannsdóttir
Sveitarstjóri