



Velferðarstefna Sveitarfélagsins Skagastrandar

Sveitarfélagið setur sér velferðarstefnu með það að markmiði að auka áherslu á vellíðan og bæta vinnuumhverfi starfsfólks. Sveitarfélagið leggur áherslu á að stuðla að öryggi og vernd starfsfólks jafnt líkamlega sem andlega. Velferðarstefnunni er ætlað að útfæra nánar og styðja við samþykktu mannauðsstefnu.

[Vinnuverndarlögin nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum](#) er grunnur fyrir atvinnurekendur til að byggja vinnuverndarstarf á og í [reglugerð nr. 920/2006 um skipulag og framkvæmd vinnuverndarstarfs á vinnustöðum](#) er farið yfir hvernig að vinnuvernd skuli staðið.

Sveitarfélagið leggur allt kapp á að fylgja lögum og reglum um vinnuvernd t.d. með því að yfirfara reglubundið kosningu öryggistrúnaðarmanna og varða og yfirfara lögbundið áhættumat.

Ávinningur af virkri velferðarstefnu er

- Aukin áhersla á vellíðan og heilsu starfsfólks
- Aukin þekking og skilningur á mikilvægi forvarna, sbr. EKKO mál
- Aukið traust og betri samskipti milli starfsfólks og við íbúa sveitarfélagsins
- Fjarvistir vegna veikinda og vinnuslysa minnka

Viðaukar við velferðarstefnu

Sveitarfélagið starfar samkvæmt kjarasamningum sem og lögum og reglugerðum sem um sveitarfélög gilda. Viðaukarnir eru til að skýra nánari útfærslu, til að tryggja jafnræði og samræmda afgreiðslu mála.

1. Verklag vegna fjarvista starfsfólks og endurkomu eftir langtíma veikindi
2. Verklag varðandi styttingu vinnuviku?
3. Verklag varðandi vímuefnanotkun starfsfólks
4. Áætlun um forvarnir gegn einelti, kynferðislegt- og kynbundið áreiti og ofbeldi (EKKO)
5. Verklag vegna vinnuslysa og óhappa

Staðfest á fundi sveitarstjórnar 27. febrúar 2024

Ólafur Þór Ólafsson
Starfandi sveitarstjóri





Verklag vegna fjarvista og endurkomu

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

Ávallt er mikilvægt er 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.

Veikindavottorð

Ekki er þörf á að framvísa vottorði frá lækni þegar um styttri veikinda er að ræða nema þess sé óskað sérstaklega. Stjórnanda er þó alltaf heimilt að biðja um vottorð sbr. gr. 12.1.2 í kjarasamningum. „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.“ⁱ

Samningur við trúnaðarlækni

Sveitarfélagið er með samning við trúnaðarlækni og er það ákvörðun sveitarstjóra og viðkomandi stjórnanda hvenær rétt er að nýta sér þá þjónustu sem þar er í boði.

Langtíma veikindi

Sbr. gr. 12.3. um Starfshæfnisvottorð:

„12.3.1 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.“ⁱⁱ

(Ath. Í kjarasamningum við KÍ er ekki heimild til að fara fram á að starfsfólk fari til trúnaðarlæknis en stjórnandi og starfsmaður geta sammælt um það sé það besta í stöðunni)

Launalaust leyfi

Sveitarfélagið getur ákveðið að samþykkja launalaust leyfi til viðbótar við samningsbundið orlof. Í undantekningartilvikum á starfsmaður þó rétt á slíku leyfi:

- Þegar starfsmaður hefur ekki haft tækifæri til að áunna sér fullt sumarorlof á tímabilinu 15/5 – 30/6.
- Skv. gr. „10.1.2 Starfsmaður skal 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.

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.

„4.6.1 Geti starfsmaður ekki tekið orlof vegna veikinda á þeim tíma sem vinnuveitandi ákveður skv. gr. 4.5.1. skal hann tilkynna vinnuveitanda um veikindin svo fljótt sem auðið er og sanna með læknisvottorði. Getur starfsmaður þá farið fram á töku orlofs á öðrum tíma og skal orlofið ákveðið í samráði vinnuveitanda og starfsmanns skv. gr. 4.5.1., en þó eins fljótt og unnt er, eftir að veikindum lýkur.

4.6.2 Veikist starfsmaður í orlofi telst sá tími, sem veikindum nemur ekki til orlofs, **enda tilkynni hann veikindin svo fljótt sem auðið er og sanni með læknisvottorði**, að hann geti ekki notið orlofs.“

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 heilsubrest 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.

Úr kjarasamningi til útskýringar um hlutaveikindi:

Talning veikindadaga starfsmanns sem vinnur skert starf vegna slysa eða veikinda (hlutaveikinda) skal þannig framkvæmd að skilja að talningu líkt og um tvo starfsmenn væri að ræða, sem gegna hvor sínu hlutastarfinu, annar er veikur en hinn frískur. Telja skal veikindadaga hjá hinum veika miðað við hlutfall veikindalauna en sá fríski ávinnur sér veikindarétt í samræmi við unnið starfshlutfall.

Staðfest á fundi sveitarstjórnar 27. febrúar 2024

Ólafur Þór Ólafsson
Starfandi sveitarstjóri

Í viðaukanum er verið er að vísa í kjarasamning Kjalur og Sambandsins 2020-2023.





Verklag vegna styttingu vinnuviku

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. Í mannauðsstefnu kemur fram um samræmingu einkalífs og fjölskyldu að:

- Vinnustaðir sveitarfélagsins eru fjölskylduvænir og lögð áhersla á að jafnvægi ríki milli vinnu og einkalífs með sveigjanlegum vinnutíma og/eða styttingu vinnuviku.
- Leitað er leiða til að jafna vinnuálag eins og kostur er.

Það er langtímamarkmið sveitarfélagsins að leita leiða til að styttingin nýtist eins og upphaflega var lagt upp með að ná aukinni skilvirkni samhliða auknum frítíma starfsfólks.

Styttingu vinnuviku

Skv. núverandi samkomulagi starfsfólks og sveitarfélags er styttingin 13 mínútur á dag m.v. 100% starfshlutfall (65 mín á viku og að meðaltali 4,7 klst. á mánuði).

- Stjórnandi og starfsmaður skulu sammælast um fyrirkomulag vinnustyttingar og styttingin því tekin þegar hentar fyrir starfsmann og verkefni hans. Skal útfærsla styttingar unnin í samráði stjórnanda og starfsmanns.
- Stjórnandi og starfsmaður skulu leitast við að nýta styttinguna innan hvers mánaðar en hugsunin er að réttur til styttingar safnast ekki upp milli mánaða.
- Starfsmaður skal leitast við að beina fjarveru af persónulegum ástæðum frá skipulögðum vinnutíma í kjölfar styttingar.

Samkomulag starfsfólks og sveitarstjórnar skv. kjarasamningum.

Eftirfarandi skýringartexti er úr samkomulaginu sem gert var við kynningu á verkefninu „betri vinnutíma“ og var undirritað af sveitarstjórn.

„Lágmarksstytting verður útfærð í samstarfi hvers starfsmanns og yfirmanns og farin leið sem að báðir aðilar eru sáttir við, hvort sem að um ræðir, daglega, vikulega, mánaðarleg eða annað form styttingar sem tekinn yrði innan hvers mánaðar. Farið verður í lágmarksstyttingu samkvæmt ákvæðum kjarasamninga þar um eða frá og með 01.01.21.

Er þetta gert til að gefa starfsfólki og stjórnendum tíma til að finna leiðir til að uppfylla markmið styttingar s.s. að bæta vinnustaðamenningu og nýtingu vinnutíma, auka skilvirkni og viðhalda gæðum þjónustu og tryggja betur gagnkvæmni og sveigjanleika fyrir vinnustað og starfsfólk. Stjórnendur og starfsfólk nýti síðan árið 2021 til að innleiða þær breytingar og skoða samhliða hvort og hvernig væri hægt að útfæra frekari styttingu með breytingu á neysluhléum þannig að markmiðum um frekari styttingu verði náð.

Sökum smæðar eru margir einmennings vinnustaðir á Skagaströnd og margir starfsmenn jafnvel í hlutastörfum svo fáir afleysingamöguleikar eru í stöðunni án þess að auka kostnað eða skerða þjónustu við íbúa. Því er ljóst að það er áskorun fyrir sveitarfélagið að leysa þetta talsvert flókna verkefni sem að styttingin er óneitanlega fyrir svo lítið sveitarfélag.“

Í ráðningarsamningum sveitarfélagsins er tekið fram eftirfarandi:

Tilhögun styttingu vinnuviku fer skv. staðfestu vinnutímasamkomulagi. Heildar fjöldi vinnustunda í mánuði tekur mið af því. Nýta skal styttinguna innan hvers mánaðar í samræmi við markmið vinnustyttingar.



Vaktavinna og „My Time Planner“

Stytting hjá vaktavinnufólki varð virk frá og með 01.06.21. Stytting hjá þeim er flóknari en hjá öðru starfsfólki og því var tímaskráningarkerfið „My Time Planner“ innleitt samtímis með styttingunni til að halda utan um réttindi starfsfólks í vaktavinnu. Við skipulag vakta eru það eftirfarandi þrír þættir sem skipta máli varðandi laun á vaktinni

- a) Vaktaálagið (er mismunandi eftir dögum og á hvaða tíma sólahrings vaktin er unnin)
- b) Mismunandi vægi vaktaálags (vaktir flokkaðar í vægisflokka)
- c) Vaktahvatar (reiknast út frá hversu margar gerðir af vöktum hver starfsmaður hefur á mánuði)

Staðfest á fundi sveitarstjórnar 27. febrúar 2024

Ólafur Þór Ólafsson
Starfandi sveitarstjóri





Verklag vegna vímuefnanotkunar

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. Verklag um notkun áfengis og annarra vímuefna er mikilvæg til að styðja við velferð og heilsu skv. mannauðsstefnu okkar en þar kemur m.a. fram að lögð er áhersla á öryggi, vellíðan og heilbrigði starfsfólks.

Vímuefnanotkun starfsfólks

Meðferð og notkun áfengis og annarra vímuefna er stranglega bönnuð á vinnutíma hjá starfsfólki sveitarfélagsins. Enn fremur skal starfsfólk ekki mæta til vinnu undir áhrifum áfengis og vímuefna. Í gr. 11.1.6.2 í kjarasamningum kemur fram að:

*„Ef starfsmaður hefur sýnt í starfi sínu óstundvísi eða aðra vanrækslu, óhlýðni við löglegt boð eða bannýfirmanns síns, vankunnáttu eða óvandvirkni í starfi, hefur ekki náð fullnægjandi árangri í starfi, **hefur verið ölvaður að starfi** eða framkoma hans eða athafnir í því þykja að öðru leyti ósæmilegar, óhæfilegar eða ósamrýmanlegar starfinu skal vinnuveitandi veita honum skriflega áminningu.“*

Ástæða fyrir alvarleika slíkra brota er auðvitað sú hættu sem öllum í nálægð starfsmanns í slíku ástandi getur stafað. Stjórnendur hafa heimild til að;

- Aðstoða starfsfólk sitt eftir fremst megn ef það stendur frammi fyrir vímuefnavanda, þó innan þeirra marka sem ábyrgð á öryggi annarra leyfir.
- Styðja við og veitir starfsfólki sem óskar eftir að fara í meðferð vegna áfengis og vímuefnavanda launalaust leyfi a.m.k. í eitt skipti þegar það hefur starfað a.m.k. eitt ár hjá sveitarfélaginu.

Staðfest á fundi sveitarstjórnar 27. febrúar 2024

Ólafur Þór Ólafsson
Starfandi sveitarstjóri





Áætlun um forvarnir gegn einelti, kynferðislegu- og kynbundnu áreitni og ofbeldi (EKKO)

Sveitarfélagið starfar samkvæmt kjarasamningum sem og lögum og reglugerðum sem um sveitarfélög gilda. Í mannauðstefnu sveitarfélagsins segir m.a. að hvers kyns einelti, áreitni eða ofbeldi verði ekki liðið hjá Sveitarfélaginu Skagaströnd og setur sveitarfélagið sér forvarnaráætlun til að fylgja ef grunur um slíkt kemur upp. Slík áætlun leiðbeinir starfsfólki um verklag.

Í reglugerð 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum eru leiðbeiningar til fyrirtækja og stofnana um hvernig á að vinna.

EKKO forvarnaáætlun er til að skýra nánari útfærslu á verklagi til að tryggja jafnræði og réttláta afgreiðslu mála. Henni er bæði ætlað að fyrirbyggja að einelti, kynferðislegt eða kynbundið áreitni og ofbeldi eigi sér stað, og ef að slík atvik koma upp leiðbeini áætlunin stjórnendum og öðru starfsfólki með rétt viðbrögð við EKKO atvikum. Allt starfsfólk Sveitarfélagsins Skagastrandar skal sýna kurteisi og virðingu í samskiptum sín á milli og sem og við aðra sem þeir kunna að þjónusta. Einelti, kynferðisleg- eða kynbundin áreitni, ofbeldi eða önnur ótilhlýðileg hegðun verður ekki umborin meðal starfsfólks okkar og er bæði stjórnendum og öðru starfsfólki með öllu óheimil. Sveitarfélagið kemur í veg fyrir slíka hegðun í starfi stofnunarinnar með virkri áætlun um úrbætur og forvarnir. Taka skal allar tilkynningar alvarlega og meðhöndla af nærgætni.

Hvað er EKKO?

Einelti er síendurtekin hegðun sem almennt er til þess fallin að valda vanlíðan hjá þeim sem fyrir henni verður, svo sem að gera lítið úr, móðga, særa eða ógna viðkomandi eða að valda honum ótta. Skoðanaágreiningur eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna fellur ekki hér undir.

Kynferðisleg áreitni er hvers kyns kynferðisleg hegðun sem er í óþökk þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg.

Kynbundin áreitni er hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk viðkomandi og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi.

Ofbeldi er hvers kyns hegðun sem leiðir til, eða gæti leitt til, líkamlegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir henni verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis.

Áætlun um forvarnir gegn EKKO skal virkjuð:

- verði stjórnendur varir við hegðun eða ágreining í samskiptum starfsfólks sem vekur grun um að slík ótilhlýðileg hegðun hafi átt sér stað.
- berist ábending um að starfsmaður hafi orðið slíkri ótilhlýðilegri hegðun á vinnustaðnum.
- berist stjórnendum kvörtun frá starfsmanni um slíka ótilhlýðilega hegðun á vinnustað.

Ekki skiptir ekki máli hvort gerendur starfi hjá sveitarfélaginu, séu íbúar eða aðrir sem eiga samskipti við okkar starfsfólk. Þá skiptir það ekki máli hvort atvikið sem um ræðir á sér stað utan vinnustaðar svo lengi sem starfsfólk á hlut að máli og gerist á vinnutíma.



Leiðbeinandi verklag

Hér er mikilvægt að hafa í huga að sýna þarf nærgætni og stuðning í slíkum málum gagnvart öllum aðilum málsins

- Ef upp kemur EKKO mál má leita til einhvers af eftirfarandi aðilum: oddvita sveitastjórnar, sveitarstjóra, stjórnenda, trúnaðarmanna, mannauðsráðgjafa eða sálfræðings Heilsuverndar. Þeim aðila sem leitað er til með málið ber að bregðast við á skilvirkan hátt í samstarfi við oddvita sveitastjórna eða sveitarstjóra.
- Ef leitað er til stjórnenda eða trúnaðarmanna með málið skulu þeir tilkynna það sveitarstjóra sem ber ábyrgð á rannsókn málsins eða oddvita sveitastjórnar ef sveitarstjóri blandast í málið. Ávallt skal virða óskir málsaðila um aðkomu annarra aðila að málinu.
- Sveitarstjóri eða oddvita sveitarstjórnar skulu rannsaka málið. Í rannsókninni felst að
 - meta þörf þolanda fyrir bráðan stuðning og veita hann.
 - leggja skal áherslu á að brugðist sé við hið fyrsta í þeim tilgangi að koma í veg fyrir að hegðunin endurtaki sig og koma þannig í veg fyrir frekari skaða.
 - meta eðli umræddrar kvörtun eða ábending ásamt því að meta hvort ástæða sé til að leita til utanaðkomandi aðila.
 - tryggja að hlutaðeigandi starfsfólki sé gefinn kostur á að koma sjónarmiðum sínum á framfæri. Gott viðmið er að tekið sé viðtal við ætlaðan þolanda, ætlaðan geranda, vitni eða aðra þá sem veitt geta upplýsingar sem skýra málsatvik. Skrásetja skal allar frásagnir aðila og bera þær undir viðkomandi til samþykktar. Leitað verður upplýsinga um tímasetningar og önnur gögn, s.s. tölvubréf, smáskilaboð í síma eða tölvu eða annað sem varpað getur ljósi á málavöxtu.
 - tryggja að ætlaður þolandi og ætlaður gerandi þurfi ekki að hafa samskipti er varðar starfsemi vinnustaðarins, svo sem með breyttum verkferlum ef þurfa þykir.
- Aðgerðir í kjölfar rannsóknar
 - Sveitarstjóri eða oddviti sveitarstjórnar skulu taka ákvörðun um til hvaða aðgerða skuli gripið í samræmi í við alvarleika málsins
 - Þegar málið telst vera einelti, kynferðislegt eða kynbundið áreitni, ofbeldi eða önnur tilhlýðileg hegðun verður brugðist við eftir eðli máls með því að veita geranda tiltal, áminningu, tilfærslu í starfi eða honum sagt upp störfum.
 - Við lok málsins skal vera niðurstöður undir bæði ætlaðan þolanda og ætlaðan geranda og gefa þeim kost á athugasemdum.
 - Bæði ætlaður þolanda og ætlaður geranda verði veitt viðeigandi aðstoð
 - Haldi ætlaður þolandi og ætlaður gerandi áfram störfum hjá sveitarfélaginu er lögð áhersla á að breytingar verði gerðar á vinnustaðnum eins og kostur er, svo sem breytingar á vinnuskipulagi, verkferlum, staðsetningu innan starfsstöðva.
 - Mál sem varða við almenn hegningarlög skal tilkynna til lögreglu í samráði við ætlaðan þolanda.
- Eftirfylgni og forvarnir
 - Sveitarstjóri eða oddviti sveitarstjórnar fylgi málum eftir í þeim tilgangi að tryggja að umrædd eða áþekk háttsemi endurtaki sig ekki. Forvarnaraðgerðir:
 - Áhættumat (sál)félagslegra þátta skal ávallt endurskoðað í kjölfar þess að viðbragðsáætlun er virkjuð án tillits til hver niðurstaðan er. Til forvarnaraðgerða telst fræðsla ásamt mögulegum breytingum á vinnuaðstöðu, verkferlum og öðru vinnuskipulagi.

04_viðauki við velferðarstefnu ST_004



Forvarnaráætlun þessi skal kynnt starfsfólki reglulega. Nýjum starfsmönnum skal kynnt þessi áætlunin þegar við upphaf starfs. Forvarnaráætlun skal endurskoðuð reglulega og er hún ávallt aðgengilegar öllu starfsfólki á vef sveitarfélagsins.

Allar upplýsingar meðhöndlaðar sem trúnaðarmál og verða öll gögn varðveitt á öruggum stað á ábyrgð sveitarfélagsins og meðhöndluð samkvæmt persónuverndarlögum

Staðfest á fundi sveitarstjórnar 27. febrúar 2024

Ólafur Þór Ólafsson
Starfandi sveitarstjóri





Verklag vegna vinnuslysa og óhappa

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 réttlátra afgreiðslu mála.

[Vinnuverndarlögin nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum](#) er grunnur fyrir atvinnurekendur til að byggja vinnuverndarstarf á.

Vinnuslys og óhöpp

„78. gr. Atvinnurekandi skal skrá öll slys sem eiga sér stað á vinnustaðnum og leiða til andláts eða óvinnufærni starfsmanns í einn eða fleiri daga, auk þess dags sem slysið varð. Hið sama gildir um þá sjúkdóma sem atvinnurekandi hefur rökstuddan grun eða vitneskju um að eigi rætur sínar að rekja til starfsins eða annarra aðstæðna á vinnustaðnum. Einnig skal atvinnurekandi skrá óhöpp sem eiga sér stað á vinnustaðnum og eru til þess fallin að valda slysum.“

Skráningu vinnuslysa

Hér skal skrá vinnuslys hjá Tryggingastofnun ríkisins

[Hér skal skrá vinnuslys hjá Sjóvá](#)

[Hér skal skrá tilkynningaskyld vinnuslys hjá Vinnueftirlitinu](#)

Staðfest á fundi sveitarstjórnar 27. febrúar 2024

Ólafur Þór Ólafsson
Starfandi sveitarstjóri

