



## Reglur um starfslok

### 1.gr. Uppsögn frá hendi starfsmanns

Ef starfsmaður ákveður að segja starfi sínu lausu tekur uppsögnin gildi frá og með næstu mánaðarmótum. Uppsögnin þarf að vera skrifleg og afhent forstöðumanni stofnunar. Uppsagnarfrestur er að öllu jöfnu þrjú mánuðir nema viðkomandi kjarasamningur kveði á um annað. Starfsmaður fær greidd laun út uppsagnarfrestinn, enda inni hann vinnuframlag af hendi á móti. Óski starfsmaður eftir að hætta strax, í stað þess að vinna uppsagnarfrest, getur hann gert samkomulag um slíkt við vinnuveitanda. Falla þá launagreiðslur niður frá og með þeim degi sem starfsmaður lætur af störfum. Forstöðumenn ræða við starfsmenn sína um hvernig starfslokum skuli háttað, taka starfslokaviðtal og senda upplýsingar til mannauðs- og kjarateymis.

### 2.gr. Uppsögn frá hendi Fjarðabyggðar

Ef starfsmanni í föstu starfi er sagt upp störfum skulu málefnalegar ástæður liggja til grundvallar. Málefnalegar ástæður geta falist í skipulagsbreytingum eða samdrætti í starfsemi stofnunar. Aðrar málefnalegar ástæður geta falist í vanrækslu í starfi, óstundvísi eða óvandvirkni, trúnaðarbroti af einhverju tagi eða hverri þeirri framkomu sem er ósæmileg eða ósamrýmanleg starfi viðkomandi. Áður en til uppsagnar kemur í kjölfar brots í starfi, ber að áminna starfsmann formlega. Fara skal með uppsagnir eftir ákvæðum kjarasamninga og laga eftir því sem við á og samráð haft við bæjarritara. Starfsmönnum er veitt lausn af því stjórnvaldi sem annaðist ráðningu.

### 3.gr. Uppsögn vegna skipulagsbreytinga

Ef breytingar eru gerðar á starfsemi stofnunar getur þurft að leggja starf niður. Ef samdráttur eða fjárheimild í starfsemi stofnunar felur í sér fækkun á starfsfólki getur komið til uppsagnar vegna breyttra aðstæðna í rekstrarumhverfi. Uppsögn skal ávallt vera skrifleg og miðast við fyrsta dag næsta mánaðar. Að öllu jöfnu eiga starfsmenn í föstu starfi þriggja mánaða uppsagnarfrest, nema viðkomandi kjarasamningur kveði á um annað.

### 4.gr. Uppsögn á reynslutíma

Á fyrstu þremur mánuðum í starfi, sem oft er kallaður reynslutími, er gagnkvæmur uppsagnarfrestur alla jafna einn mánuður. Á reynslutíma ber forstöðumanni að fullvissa sig um að starfsmaður standi undir væntingum og uppfylli starfsskyldur. Telji forstöðumaður að starfsmaður standi sig ekki sem skyldi getur hann sagt starfsmanni upp störfum á reynslutíma án þess að áminning þurfi að eiga sér stað fyrst.



#### 5.gr. Uppsögn tímabundinnar ráðningar

Á fyrstu þremur mánuðum tímabundinnar ráðningar er gagnkvæmur uppsagnarfrestur einn mánuður en eftir það þrjú mánuðir, nema um annað hafi verið samið. Ef starfsmanni með tímabundna ráðningu er sagt upp störfum þegar þrjú mánuðir eða færri eru eftir af ráðningartímanum, fær starfsmaður ekki lengri uppsagnarfrest en fram að lokadagsetningu ráðningartímans samkvæmt ráðningarsamningi. Meginreglan er sú að tímabundinn ráðningarsamningur rennur út í lok ráðningartímans án þess að til sérstakrar uppsagnar komi.

#### 6.gr. Starfsmaður hættir að mæta til vinnu

Ef starfsmaður hættir að mæta til vinnu, tilkynnir ekki lögmæt forföll eða útskýrir ekki fjarvistir sínar á einhvern hátt, fær viðkomandi sent skriflegt bréf frá forstöðumanni innan þriggja daga, með áskorun um að mæta til vinnu. Í bréfinu skal skorað á starfsmanninn að mæta til vinnu daginn eftir, ellegar sé litið svo á að starfsmaðurinn hafi einhliða og á eigin ábyrgð rift ráðningarsamningnum frá og með dagsetningu bréfsins. Velji starfsmaður að mæta ekki til vinnu þrátt fyrir að hafa móttengið bréfið, skulu launagreiðslur til hans falla niður frá og með dagsetningu bréfsins.

#### 7.gr. Starfslok vegna aldurs

Starfsmaður lætur af starfi næstu mánaðamót eftir að hann nær 70 ára aldri án sérstakrar uppsagnar. Starfsmaður getur þó látið af störfum við 67 ára aldur eða fyrr. Forstöðumenn ræða með góðum fyrirvara við starfsmenn sína um hvernig starfslokum skuli háttað, taka starfslokaviðtal og senda til launadeildar. Þeir sem láta af störfum vegna aldurs eru hvattir til að kynna sér rétt til töku lífeyris.

#### 8.gr. Lausn frá störfum vegna heilsuþrestra

Þegar starfsmaður hefur að fullu tæmt veikindarétt vegna langvarandi veikinda eða slyss getur hann haldið stöðu sinni í jafnlangan tíma og veikindarétturinn varði. Að þeim tíma loknum getur vinnuveitandi leyst hann frá störfum vegna heilsuþrestra og einnig ef um langvarandi óreglubundin veikindi er að ræða skv. ákvæðum kjarasamninga. Einnig getur starfsmaður óskað eftir því sjálfur teljist hann varanlega óvinnufær. Starfsmaður sem er leystur frá störfum vegna heilsuþrestra á rétt á þriggja mánaða lausnarlaunum.

#### 9.gr. Sveigjanleg starfslok

Starfsmenn sem eru að undirbúa starfslok hjá Fjarðabyggð búa oft yfir dýrmætri þekkingu sem mikilvægt er að miðla til annarra starfsmanna áður en starfsmaður lætur endanlega af störfum. Sveigjanleg starfslok fela í sér að starfsmaður gerir samkomulag við vinnuveitanda sinn um að minnka viðveruna eða gera annars konar breytingar á vinnutíma þegar starfslok nálgast.



### 10.gr. Starfslokasamtal

Í öllum tilfellum starfsloka á starfsmaður rétt á starfslokasamtali við næsta yfirmann sinn eða bæjarritara. Þar er rætt um ástæður þess að fólk er að hætta og litið yfir farinn veg. Ef starfsmaður er að hætta vegna aldurs er farið sérstaklega yfir mikilvæg atriði sem brýnt er að koma áfram til þess sem tekur við starfinu.

### 11.gr. - Andlát starfsmanns

Við andlát starfsmanns skal forstöðumaður tilkynna það strax til mannauðs- og kjarateymis. Flaggað er í hálfra stöng við vinnustað viðkomandi á andlátsdaginn og daginn sem jarðarförin fer fram. Forstöðumaður tilkynnir andlátið til samstarfsfólks. Hann sendir einnig samúðarkveðjur fyrir hönd samstarfsfólks til aðstandenda, til dæmis blómvönd eða skreytingu. Forstöðumaður er í sambandi við aðstandendur og heimsækir þá mögulega ásamt nánasta samstarfsfólki hins látna. Forstöðumaður hefur samskipti við aðstandendur varðandi eigur hins látna og eigur Fjarðabyggðar. Mannauðs- og kjarateymi sér um uppgjör launa og ráðgjöf. Almenn er kveðið á um það í kjarasamningum að andlátsmánuður sé greiddur til maka auk þriggja mánaða launa.

### 12.gr. Önnur réttindi og réttaráhrif

Ákvæði í reglum þessum skerða ekki réttindi sem umsamin eru í kjarasamningum eða lögum sem ganga lengra.

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.

