



Starfsmannastefna Norðurþings

Starfsmannastefna Norðurþings nær til allra þeirra sem ráðnir eru til starfa hjá sveitarfélaginu, stofnunum þess og fyrirtækjum. Um almenn réttindi og skyldur starfsmanna fer eftir gildandi lögum og samþykktum svo og kjarasamningum á hverjum tíma.

Tilgangur og markmið með starfsmannastefnu er að gæta hagsmuna starfsmanna og vinnuveitanda, veita skýra umgjörð um þau starfsskilyrði sem Norðurþing býður starfsmönnum sínum og þær skyldur sem starfsfólki er ætlað að uppfylla svo að veita megi íbúum sveitarfélagsins bestu mögulegu þjónustu. Einnig er markmið með stefnunni að tekið sé af fagmennsku á starfsmannamálum hjá sveitarfélaginu og að þar þróist fagþekking, verkunnátta og starfsánægja.

Starfsmannastefnan nær til allra þeirra sem ráðnir eru til lengri eða skemmri tíma til starfa hjá sveitarfélaginu, stofnunum þess og fyrirtækjum í eigu þess.

Norðurþing leggur áherslu á að íbúarnir upplifi sveitarfélagið sem traustan og ábyrgðarfullan þjónustuaðila við mannlíf og atvinnulíf á svæðinu. Lögð er áhersla á að þjónusta sveitarfélagsins eftir því sem lög og reglur heimila verði löguð að þörfum íbúa og fyrirtækja á grundvelli jafnræðissjónarmiða.

Það er sameiginlegt markmið starfsmanna og stjórnenda sveitarfélagsins að veita metnaðarfulla og framsækna þjónustu. Slíkt samstarf byggist á trausti og virðingu þar sem hver og einn ber ábyrgð á eigin viðhorfum og hugarfari.

Mönnun starfa

Í Norðurþingi skal unnið að því að í öllum stöðum sveitarfélagsins sé hæft og áhugasamt starfsfólk sem býr yfir góðri þekkingu á starfssviði sínu, reynslu og metnaði.

Þegar ráða á fólk í fastar stöður hjá sveitarfélaginu skulu þær auglýstar á opinberum vettvangi, að lágmarki á vefsíðu og samfélagsmiðlasíðum sveitarfélagsins en að jafnaði einnig í prentmiðlum sem dreift er í Norðurþingi og nágrenni. Störf æðstu stjórnenda skal auglýsa í prent- eða ráðningarmiðlum á landsvísu. Afleysingastörf og önnur störf, sem auglýsa á og ráðið er í til skamms tíma, skulu að lágmarki auglýst á vefsíðu Norðurþings. Þegar um skammtímaráðningar er að ræða er þó heimilt að ráða starfsmann, sem áður hefur sinnt sama starfi, án þess að starf sé auglýst. Æðstu stjórnendur og/eða deildarstjórar bera ábyrgð á að fylgja þessu verklagi.

Ráðningarferli hjá sveitarfélaginu skal vera vel skilgreint og opið og í samræmi við gildandi lög. Sem dæmi um verklag við ráðningar má nefna leiðbeiningar um verklag við ráðningu kennara og stjórnenda við leik-, grunn- og framhaldsskóla gefið út af menntamálastofnun árið 2019. Starfslýsing skal ávallt liggja fyrir þegar starf er auglýst, sem og upplýsingar um starfskjör svo hægt sé að svara spurningum áhugasamra um þessa þætti umsvifalaust.

Ráðningar skulu byggðar á faglegu mati á hæfni og reynslu umsækjenda. Þeir sem að ráðningum standa skulu gæta hlutleysis í hvívetna og forðast að láta skyldleika, vensl, vinskap eða stjórnámálaskoðanir hafa áhrif á ákvörðun sína.

Gerðirskulu ráðningarsamningar við alla starfsmenn þar sem fram koma starfshlutfall, starfssvið, vinnutími og grunnlaunakjör. Sé samið um yfirvinnu, hlunnindi og þess háttar skal slíkt koma skýrt fram í starfskjörum í ráðningarsamningi. Launakjör skulu vera í samræmi við launa- og jafnlaunastefnu Norðurlands.

Stefnur, reglur og samþykktir Norðurlands eftir því sem við á og tengist starfi viðkomandi skulu kynntar starfsmönnum af næsta yfirmanni í upphafi starfstíma. Þekkingu starfsmanna á þessum þáttum skal haldið við og hún aukin með markvissum hætti á meðan viðkomandi starfar hjá Norðurlandi.

Aðstæður og aðbúnaður starfsmanna skulu vera eins og best verður á kosið, þannig að orðspor sveitarfélagsins sem vinnustaðar geti verið því til framdráttar í samkeppni um hæft starfsfólk.

Fagmennska

Fagmennska á að vera í fyrirrúmi á öllum sviðum starfsemi sveitarfélagsins. Starfsmenn skulu ráðnir á faglegum forsendum og stöðugt aukið við faglega þekkingu þeirra með markvissri fræðslu. Starfsmenn og kjörnir fulltrúar skulu gæta þess að afgreiðsla mála og þjónusta, sem veitt er, sé í samræmi við lög, reglugerðir og samþykktir sveitarfélagsins og að samræmi sé milli afgreiðslu sambærilegra erinda. Starfsmenn skulu gæta trúnaðar við skjólstæðinga sveitarfélagsins og viðskiptaaðila í hvívetna.

Starfsmenn og kjörnir fulltrúar skulu sinna störfum sínum af heiðarleika, trúmennsku og vandvirkni og gæta þagmælsku um það sem þeir verða áskynja í starfi sínu fyrir Norðurland.

Samskipti starfsmanna innan hvers vinnustaðar og á milli vinnustaða grundvallast á virðingu og jákvæðu viðmóti.

Allir starfsmenn Norðurlands skulu leggja sitt af mörkum til að skapa þær aðstæður á vinnustaðnum að starfsfólk sé ánæggt og því líði vel í vinnunni.



Starfsmönnum Norðurþings er árlega boðið til starfsmannasamtals af sínum næsta yfirmanni. Þar sem farið er yfir starfslýsingu, frammistöðu, markmið og hugsanlegar breytingar á störfum og rætt um starfið, væntingar, samstarf, samráð og starfsanda á vinnustað. Þá skulu einnig ræddar þarfir og óskir starfsmanns til þjálfunar og fræðslu.

Stjórnendur skulu stuðla að fagmennsku og árangri starfsmanna með hvatningu, aðstoð, fræðslu og leiðbeiningum. Sé fagmennsku starfsmanns ábótavant og ofangreindar aðferðir duga ekki til, skal stjórnandi beita þeim ráðum sem hann hefur samkvæmt kjarasamningum.

Vinnuumhverfi og öryggi

Það er viðurkennt að gott starfsumhverfi eykur vellíðan og afköst starfsmanna og því er leitast við að skapa slíkar aðstæður á hverjum vinnustað.

Til að tryggja starfsánægju starfsmanna hefur Norðurþing m.a. samþykkt stefnu í forvarna- og öryggismálum sem sjá má á heimasíðu sveitarfélagsins.

Það er sameiginlegt markmið starfsmanna og stjórnenda að öryggisatriðum sé sinnt og hver og einn axli þá ábyrgð í sínu daglega starfi.

Starfsmenn skulu hvattir til að vera meðvitaðir um starfsumhverfi sitt og aðstöðu, sem og aðstöðu samstarfsmanna sinna og vekja athygli yfirmanna sinna á möguleikum til úrbóta.

Starfsmenn eiga að hafa áhrif á umhverfi sitt og aðgang að tækjum og búnaði sem þeim er nauðsynlegur til að sinna störfum sínum á sem hagkvæmastan og öruggastan hátt.

Fjölskyldan í fyrirrúmi

Til að tryggja gott samspil fjölskyldulífs og starfsánægju skal leitast eftir að koma til móts við starfsmenn varðandi sveigjanleika í starfi svo þeir geti sem best sinnt ábyrgð sinni hvort heldur sem er gagnvart vinnu eða fjölskyldunni. Slíkur sveigjanleiki byggir á góðu samstarfi og trausti milli starfsmanns og stjórnanda.

Norðurþing mun reyna að gera starfsfólki kleift að minnka starfshlutfall tímabundið vegna fjölskylduábyrgðar, t.d. vegna ummönnunar barna eða veikinda í fjölskyldunni.

Starfsfólk, óháð kyni, skal hvatt til þess að nýta sér sinn rétt til fæðingarorlofs og skipta með sér heimaveru vegna veikinda barna.



Ávallt skal leitast við að starfsfólki séu skapaðir möguleikar á samfelldum starfsferli t.a.m. með því að koma til móts við breytingar á persónulegum högum, starfsgetu eða vegna aldurstengdra þátta.

Starfsmenn skulu leitast við að láta ekki einkalífið trufla vinnuna, en starfsmenn skulu hafa svigrúm til að sinna nauðsynlegum persónulegum einkaerindum enda vinni þeir upp þann tíma sem þeir missa úr vinnu eða taki ekki laun á meðan einkaerindum er sinnt. Ætíð skal hafa samráð við næsta yfirmann vegna fjarveru úr vinnu vegna persónulegra erinda. Ef persónuleg erindi eru tímafrek skal starfsmaður taka frí frá vinnu í samráði við yfirmann til að sinna þeim. Starfsmaður skal taka tillit til aðstæðna á vinnustað við skipulagningu slíkra fjarvista.

Jafnrétti

Starfsmenn í sambærilegum störfum skulu njóta sömu réttinda, sömu hlunninda, sama svigrúms varðandi vinnutíma og hlíta sömu reglum.

Þegar ráðið er í störf eða verkefnum úthlutað, skal þess gætt að einstaklingum sé ekki mismunað á grundvelli kynferðis, kynhneigðar, trúarbragða, skoðana, þjóðernis, uppruna, kynþáttar, litarháttar, þjóðfélagsstöðu, ætternis eða aðstæðum að nokkru leyti.

Norðurþing hefur samþykkt jafnréttisáætlun ásamt aðgerðaáætlun sem aðgengileg er á vefsíðu sveitarfélagsins. Auk þess hefur sveitarfélagið hlotið jafnlaunavottun á jafnlaunakerfi sitt sem byggir á jafnlaunastaðli ÍST 85:2012.

Í auglýsingum skulu störf vera ókyngreind nema þörf krefji, svo sem baðvarsla.

Réttindi og skyldur starfsmanna

Almenn réttindi og skyldur starfsmanna fara eftir gildandi lögum og samþykktum svo og kjarasamningum á hverjum tíma. Launakjör skulu ákvörðuð á grundvelli kjarasamninga og starfsmati í þeim tilfellum sem við á.

Starfsmenn skulu fylgja þeim reglum sem í gildi eru á hverjum vinnustað um vinnutíma, árangur og háttarni svo og lögum og sérstökum reglum deilda og stofnana sveitarfélagsins eins og þær eru hverju sinni.

Starfsmenn skulu vinna eftir stefnu vinnustaðar síns af heilindum og trúmennsku og hlífi lögmaetum fyrirmælum yfirmanna sinna.

Starfsmenn skulu sinna starfi sínu af samviskusemi og sýna kurteisi, lipurð og réttisýni og starfa fyrst og fremst í þágu íbúa sveitarfélagsins sem leggur þeim þá skyldu á herðar að setja almannahagsmunum ofar sérhagsmunum.



Starfsmenn skulu gæta heiðurs og hagsmuna sveitarfélagsins með framkomu sinni og athöfnum á vinnustað og utan hans.

Starfsmenn skulu ekki þiggja greiðslur eða annan viðurgjörning frá viðskiptamönnum sem túlka má sem persónulega þóknun fyrir greiða.

Starfsmenn gæti þagmælsku og trúnaðar varðandi málefni samstarfsmanna, íbúa sveitarfélagsins og viðskiptavina, sem þeir verða áskynja í starfi og gildir þagnarskylda þó látið sé af starfi.

Vellíðan starfsmanna

Andleg og líkamleg vellíðan starfsmanna er mikilvæg forsenda góðrar vinnu og eru starfsmenn og stjórnendur hvattir til að huga vel að andlegri og líkamlegri velferð sinni og samstarfsfólks síns.

Vinnustaðir sveitarfélagsins skulu vera reyklausir, jafnt gildir um rafreykingar. Enginn starfsmaður má vera undir áhrifum áfengis eða annarra vímuefna á vinnutíma.

Það er markmið sveitarfélagsins að starfsumhverfi þess sé hvetjandi og stuðli að ánægju og vellíðan starfsfólks. Áhersla er á forvarnir og jákvæð viðbrögð í tengslum við heilsu og líðan starfsfólks, samanber stefnu sveitarfélagsins í forvarna- og öryggismálum.

Upplýsingar

Norðurþing leggur áherslu á að hagnýta nýjustu tækni við miðlun upplýsinga og veita íbúum sínum og öðrum er mál varða upplýsingar á skjótan og aðgengilegan máta.

Lögð er áhersla á að boðleiðir séu skýrar og upplýsingaflæði sé gott til starfsmanna sveitarfélagsins öll þau málefni sem varða þá og þeirra störf.

Starfsmenn sveitarfélagsins skulu ávallt hafa í huga trúnað og nærgætni við umfjöllun viðkvæmra mála.

Starfslok

Norðurþing leggur áherslu á að starfsmannavelta sé eins og lægst gerist hjá sambærilegum sveitarfélögum og stofnunum. Starfslokaferlið á að einkennast af fagmennsku, sanngirni og reisu.

Við starfslok skal farið í einu og öllu eftir ákvæðum kjarasamninga og gildandi laga.



Þegar starfsmanniersagt uppskal ákvæðum stjórnsýslulaga um stjórnsýsluákvæðanir varðandi rannsóknarskyldu stjórnvalds, andmælarétt starfsmanns, birtingu ákvörðunar og svo framvegis, fylgt í hvívetna.

Stjórnendur skulu fá tilsögn frá næsta yfirmanni í reglum um uppsagnir og réttindi starfsmanna.

Stjórnendur skulu upplýsa sveitarstjóra um áminningar og uppsagnir til að tryggja að rétt sé að málum staðið.

Ef samið er við starfsmann um styttingu uppsagnartíma skal tekið mið af aðstæðum á vinnustaðnum hverju sinni og tryggt að brotthvarf starfsmannsins valdi ekki öðrum starfsmönnum auknu álagi eða óþægindum í starfi.

Fyrirhuguð starfslok skulu tilkynnt samstarfsmönnum svo fljótt sem auðið er eftir að uppsögn liggur fyrir. Einnig skal skila eyðublaði um tilkynningu um starfslok til launafulltrúa eins fljótt og verða má.

Starfsmenn skulu láta af störfum um næstu mánaðamót eftir að þeir ná 70 ára aldri án sérstakrar uppsagnar eins og kveðið er á um í kjarasamningum. Stjórnandi skal ræða við viðkomandi starfsmann að minnsta kosti 3 mánuðum fyrir áætluð starfslok og ákveða í samráði við hann hvernig starfslokum skuli háttað.

Starfsmönnum með ótímbundna ráðningu sem hætta störfum hjá sveitarfélaginu er boðið upp á starfslokasamtal við sinn næsta yfirmann og ávallt leitast við að starfslok verði með jákvæðum hætti.

Forstöðumenn stofnana eða yfirmenn deilda meta hverju sinni með hvaða hætti starfsmaður er kvaddur. Þó skal starfsmönnum sem hafa starfað hjá sveitarfélaginu í 20 ár eða lengur vera boðið til sérstakar kveðjuathafnar sem haldin er ár hvert samkvæmt verklagsreglum þar um.

Samþykkt í byggðarráði 03.06.2021

