



# Grindavíkurbær

STARFSMANNASTEFNA

Samþykkt sem tillaga til bæjarstjórnar  
á 1000. fundi bæjarráðs Grindavíkur 06.03.2002

Staðfest í bæjarstjórn Grindavíkur 13. mars 2002  
Með breytingum til 13.12.2022

## **Efnisyfirlit**

Markmið.....	3
Stjórnun.....	3
Siðareglur.....	3
Upplýsingar.....	3
Vinnuframlag og þjónustuvitund.....	3
Vellíðan og öryggi.....	4
Samkeppni.....	4
Skipulag starfsmannahalds.....	4
Jafnlaunastefna.....	4
Starfslýsingar.....	5
Ráðningar.....	5
Þjálfun og menntun.....	6
Heilsuefling.....	6
Samgöngusamningar.....	7
Starfsaldurstengdar viðbótargreiðslur.....	7
Starfsþróun og starfsframi.....	8
Notkun tóbaks og vímuefna.....	8
Fjarvistir vegna veikinda.....	8
Starfið og fjölskyldan.....	9
Starfslok vegna aldurs.....	9
Starfslok vegna verkefnaskorts, hagræðingar, sjúkdóms eða annarra orsaka.....	9
Starfslok vegna vanrækslu, lélegs vinnuframlags, óstundvísi, óskilgreindra fjarvista, ölvunar og/eða vímu.....	9
Starfslok vegna sérstaklega alvarlegra brota t.d. brots á þagnarskyldu af ásettu ráði, auðgunarbrot, ofbeldis o.þ.h.....	9
Verkstjórn.....	9
Kjarasamningar.....	9

## Markmið

Markmið með starfsmannastefnu Grindavíkurbæjar er að marka ramma um framlag starfsmanna og þjónustuvitund annars vegar og góð vinnuskilyrði hins vegar þannig að Grindavíkurbær hafi ávallt á að skipa hæfum og áhugasömum starfsmönnum, sem geta veitt góða þjónustu og brugðist við síbreytilegum þörfum bæjarbúa.

Lögð er áhersla á samvinnu milli starfsmanna á öllum stigum starfseminnar og vellíðan á vinnustað, öryggi, þróun og jafnrétti þannig að ávallt megi laða hæfa umsækjendur að lausum störfum.

Starfsmannastefnan gerir ráð fyrir að jafnrétti kynjanna til starfa og í launum sé í heiðri haft hjá Grindavíkurbæ.

## Stjórnun

Stjórnkerfi Grindavíkurbæjar skal vera vel skilgreint og ábyrgðarskipting skýr.

Bæjarstjórn Grindavíkur markar stefnu varðandi þjónustu og verkefnaval. Nefndir og ráð bæjarins eru stefnumarkandi og eftirlitsaðilar með framkvæmd þeirra samþykta sem gerðar eru fyrir einstaka málaflokka. Kjörnir fulltrúar hafa ekki afskipti af daglegum störfum starfsmanna eða verkstjórn.

Bæjarstjóri fer með framkvæmdavald bæjarins og er ábyrgur fyrir gerðum þeirra starfsmanna sem starfa hjá Grindavíkurbæ og stofnunum bæjarins.

Markmið stjórnunar er að fylgja eftir stefnum bæjarstjórnar og þeim lögum og reglum sem ná til starfseminnar og samhæfa úrlausn viðfangsefna og þjónustu við bæjarbúa á grundvelli valddreifingar.

Grindavíkurbær þarf á stjórnendum að halda sem sýna í verki að þeir uppfylla þau meginskilyrði sem lýst er í þessari starfsmannastefnu. Stjórnendur skulu beita stjórnunaraðferðum sem taka tillit til aðstæðna og þarfa einstaklingsins. Ætlast er til þess af stjórnendum og öðrum starfsmönnum að þeir ræði hin ýmsu sjónarmið á opin og hreinskilinn hátt. Einlægni frá hendi allra starfsmanna er nauðsynleg til þess að tryggja virka og örugga samvinnu.

## Siðareglur

Starfsmönnum ber að fylgja stjórnarsýslulögum og öðrum lögum og reglum er varða starfssvið þeirra. Þeir skulu sýna algjöran trúnað í samskiptum sínum við bæjarbúa og aðra þá aðila sem eiga samskipti við Grindavíkurbæ og stofnanir hans. Starfsmenn skulu ekki þiggja greiðslur eða önnur verðmæti frá viðskiptavinum sem túlka má sem greiðslu fyrir greiða.

## Upplýsingar

Lögð er áhersla á að starfsmenn séu vel upplýstir um allt er varðar starfsemi og þjónustu á vegum bæjarfélagsins. Ætlast er til þess að starfsmenn séu áhugasamir um að afla sér nauðsynlegra upplýsinga og taki frumkvæði í þeim efnum.

Lögð er áhersla á að öll upplýsingakerfi bæjarfélagsins séu eftir nýjustu tækni á hverjum tíma og að starfsmenn kunni að nýta sér þau.

Starfsmaður sem óskar eftir upplýsingum hjá stjórnanda á alltaf heimtingu á að fá ítarlegt svar við spurningu sinni.

Lögð er áhersla á jákvæð og greið boðskipti milli starfsmanna, kjörinna fulltrúa og bæjarbúa.

## Vinnuframlag og þjónustuvitund

Starfsmönnum ber að sýna ábyrgð í störfum sínum, frumkvæði og gott viðmót gagnvart bæjarbúum og öðrum sem leita eftir þjónustu eða eiga erindi til bæjarins.

Starfsmenn eiga að vinna með öruggum og skjótum hætti að úrlausn viðfangsefna. Grindavíkurbær ætlast til þess af öllum starfsmönnum að þeir leysi verkefni sín í anda samstarfs og að þeir taki virkan þátt í þroskandi samstarfsverkefnum.

Starfsmenn skulu mæta stundvíslega til starfa þannig að þeir sem leita eftir þjónustu bæjarins geti náð sambandi við starfsmenn á auglýstum opnunartíma. Þurfi að gera breytingu á vinnutíma skal viðkomandi starfsmannahópi gefið tækifæri til að koma á framfæri athugasemdum. Taka ber tillit til athugasemdana að svo miklu leyti sem það stríðir ekki gegn hagsmunum heildarinnar.

### **Vellíðan og öryggi**

Vellíðan starfsmanna skiptir Grindavíkurbæ miklu máli. Starfsmannastefna á þess vegna að tryggja að rúm sé fyrir mismunandi hæfileika starfsmanna.

Starfsmaðurinn á að geta haft áhrif á sitt eigið vinnuumhverfi með því að yfirmaður hans feli honum að taka þátt í ákvarðanatöku sem skiptir máli fyrir starfsmanninn. Það ýtir undir ábyrgðarkennd og vellíðan starfsmanns á vinnustað.

Grindavíkurbær leggur áherslu á öryggi í starfi.

Sé yfirmaður óánægður með framkomu, vinnuframlag eða atferli starfsmanns, ber honum skylda til þess að segja starfsmanninum þetta svo tryggt sé að starfsmaður viti um mat það sem lagt er á vinnu hans. Truflandi ummæli og hegðun sem ögrar eða veldur óþægindum verður ekki umborin.

Það er einnig eðlilegur hluti af starfsmannastefnunni að sérhverjum starfsmanni ber að segja yfirmanni sínum ef honum finnst hegðun eða atferli hins síðarnefnda vera móðgandi eða ósanngjarnt. Hreinskilnin ein getur tryggt andrúmsloft öryggis og vellíðunar á vinnustað.

Mál er varða öryggi starfsmanna á vinnustað eru í höndum Öryggisnefndar, sbr. grein 6.4.2 í kjarasamningi STFS og Launanefndar, sem starfar í samræmi við gildandi reglur.

### **Samkeppni**

Grindavíkurbær á í samkeppni við önnur sveitarfélög um að veita íbúum sínum og atvinnufyrirtækjum góða þjónustu. Svo bæta megi stöðu Grindavíkur í þessari samkeppni þarf ætíð að tryggja að vinnuaflíð nýtist sem best.

Bæjarstjórn, nefndir og starfsmenn þurfa að vera vakandi fyrir nauðsynlegri nýsköpun þjónustunnar og hverskonar endurnýjun og aðlögun að kröfum tímans.

### **Skipulag starfsmannahalds**

Bæjarskrifstofa Grindavíkur annast allt starfsmannahald á vegum bæjarins og stofnana hans. Ráðningar stjórnenda skulu unnar í samráði við bæjarstjóra og ráðningar annarra starfsmanna í samráði við viðkomandi stjórnanda og með aðstoð starfsmanna launadeildar. Launaútreikningar fara fram á bæjarskrifstofu og starfsmenn launadeildar aðstoða við túlkun kjarasamninga. Leitast skal við að veita starfsmönnum sem bestar upplýsingar um þau starfskjör sem í gildi eru.

Allar upplýsingar um starfsmenn vegna ráðningar og starfa hjá bænum skulu varðveittar tryggilega á bæjarskrifstofu og í skýrslukerfi bæjarins.

### **Jafnlaunastefna<sup>1</sup>**

Grindavíkurkaupstaður hefur falið Launanefnd sveitarfélaga að annast kjarasamningagerð við stéttarfélög starfsmanna sinna.

---

<sup>1</sup> 17.12.2019 Heiti kaflans breytt úr „Launastefna“ í „Jafnlaunastefna“ og jafnlaunastefnan sett inn í kaflann.

Jafnlaunastefna Grindavíkurbæjar byggir á gildum bæjarfélagsins sem eru jákvæðni, jafnræði, þekking, framsækni og traust. Stefnan er unnin í samræmi við ÍST 85 og lög númer 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna<sup>2</sup>.

Grindavíkurbær leggur metnað sinn í að tryggja öllum starfsmönnum sínum jöfn laun fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Launaákvæðanir skulu vera gegnsæjar og málefnalegar og byggja á þeim kröfum sem gerðar eru til starfsins. Kröfur sem notaðar eru til að launaraða störfum eru: hæfni, álag, ábyrgð og vinnuaðstæður.

Til þess að framfylgja jafnlaunastefnu sinni skuldbindur Grindavíkurbær sig til að:

- Skjalfesta, innleiða og viðhalda jafnlaunakerfi í samræmi við ÍST 85 og lög númer 150/2020<sup>2</sup> ásamt þeim lögum og kröfum sem gilda um launasetningu.
- Kynna jafnlaunastefnu fyrir öllum starfsmönnum árlega og hafa hana aðgengilega á vefsíðu Grindavíkurbæjar.
- Framkvæma launagreiningu árlega með það að markmiði að kanna hvort kynbundin launamunur sé til staðar.
- Gera viðeigandi leiðréttingar á launum svo fljótt sem verða má, komi í ljós óútskýrður launamunur milli kynja við framkvæmd launagreiningar.
- Skjalfesta niðurstöður launagreininga og kynna þær fyrir starfsfólki.
- Gera innri úttekt og rýna jafnlaunamarkmið a.m.k. árlega.

Grindavíkurbær hefur gert samkomulag við vottunaraðila um að gera árlega úttekt á jafnlaunastefnu og jafnlaunakerfi Grindavíkurbæjar. Leiði úttekt í ljós þörf á leiðréttingu launa til að mæta markmiðum Grindavíkurbæjar um jöfn laun fyrir sömu eða jafnverðmæt störf, verður leiðréttingin framkvæmd svo fljótt sem verða má og skjalfest með niðurstöðum úttektar í launagreiningu.

### **Starfslýsingar**

Starfslýsingar skulu vera til fyrir alla stjórnendur sem skilgreina vald- og ábyrgðarsvið þeirra. Óski starfsmaður eftir því að gerð sé starfslýsing fyrir starf hans og ábyrgðarsvið, skal að jafnaði orðið við slíkri ósk. Gera skal starfslýsingar fyrir nýjar stöður og í tengslum við breytingar á störfum.

### **Ráðningar**

Grindavíkurbær leitast við að ráða starfsmenn sína til frambúðar. Starfsmenn geta því haldið störfum sínum, svo fremi að vinnuframlag þeirra sé fullnægjandi og samstarfið við aðila í starfsumhverfi þeirra sé gott.

Ef einhver óvissa ríkir um lengd ráðningartímans, við upphaf starfs, þá ber að gera verðandi starfsmanni grein fyrir þessum aðstæðum áður en hann er ráðinn.

Þegar um skammtímaráðningar eða beinlínis tímabundnar ráðningar er að ræða, skal starfsmanni gerð skýr grein fyrir tímalengd ráðningar eða umfangi verksins, þegar hann er ráðinn til starfsins.

Þegar starf er laust skal kannað í samráði við trúnaðarmann, hvort aðstæður sem eru tæknilegs eða stjórnunarlegs eðlis geti eytt þörfinni fyrir starfið.

Við ráðningar í stöður skal gilda sú meginregla að í þær sé ráðið samkvæmt hlutlægu mati á því hvaða umsækjandi sé hæfastur til starfans.

---

<sup>2</sup> 30.03.2020 Ný lög nr. 150/2020 tóku við af lögum nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

Starfsmönnum Grindavíkurbæjar skal veittur forgangur að lausum störfum hjá bænum, enda standi viðkomandi jafnfætis utanaðkomandi umsækjendum hvað varðar hæfni bæði faglega og persónulega.

Allir umsækjendur, sem starfa hjá bænum, geta beðið um viðtal varðandi umsókn sína og farið fram á rökstuðning á hugsanlegri höfnun.

Allar stöður skulu auglýstar, á áberandi hátt, bæði utan- og innanhúss, þannig að allir sem áhuga hafa eigi möguleika á því að skila inn umsókn.

Móttaka og kynning nýrra starfsmanna skal miða að því að setja viðkomandi inn í starfsumhverfi bæjarins – bæði hið faglega og hið félagslega – svo að starfsmaðurinn fari fljótt að kunna vel við sig og inni starf sitt vel af hendi.

## **Þjálfun og menntun**

Grindavíkurbær leggur mikið upp úr góðri menntun, reynslu og færni starfsmanna sinna. Menntun sú sem fjármögnuð er af Grindavíkurbæ á fyrst og fremst að fullnægja þörfinni fyrir mjög hæfa starfsmenn, bæði hvað varðar faglega kunnáttu og starfshæfni. Almenn þarf slíkt nám að geta komið að gagni innan bæjarstarfseminnar, annað hvort í tengslum við núverandi stöðu starfsmanns eða sem liður í langtímaáætlun.

Gefa skal starfsmönnum kost á endurmenntun til þess að viðhalda og auka þekkingu sína og færni. Starfsmönnum ber að taka þátt í faglegu námi er snertir starf þeirra, ef vinnuveitandi óskar þess.

Fyrir utan faglegt nám skal starfsmaður, í einhverjum mæli, eiga þess kost að taka þátt í námi er eykur almenna þekkingu hans. Í tengslum við sérstakar skipulagsbreytingar skal starfsmönnum að jafnaði gefinn kostur á endurmenntun, sem veitir möguleika á flutningi til annarra starfa.

Réttur til leyfis frá störfum, til að sinna menntun á eigin vegum, fer eftir ákvæðum kjarasamninga.

## **Heilsuefling<sup>3</sup>**

Grindavíkurbær styrkir starfsmenn bæjarins sem starfað hafa í a.m.k. 6 mánuði og vilja stunda reglubundna líkamsrækt með fjárframlagi á móti árgjaldi, námskeiðsgjaldi eða búnaðarkaupum. Styrkurinn skal vera að hámarki 40.000<sup>4,5,6,7</sup> krónur á ári miðað við fullt starf. Starfsmenn í hlutastarfi fá framlag miðað við hlutfall starfs. Heimildir til greiðslu styrks eru víðtækar til að koma til móts við ólíkan lífsstíl starfsmanna og byggir framkvæmdin á trausti milli Grindavíkurbæjar og starfsmanna hans. Kostnaður er aðeins greiddur vegna starfsmannsins sjálfs en ekki annarra.

Greitt er vegna:

1. Kort í líkamsræktarstöð
2. Einkapjálfunar í líkamsræktarstöð
3. Korts í sund
4. Korts á skíðasvæði
5. Félagsgjalda íþróttafélaga, ferðafélaga, hestamannafélaga og golfklúbba
6. Íþrótt- og heilsunámskeiða

<sup>3</sup> 10.11.2004. Nýr kafli, „Heilsuefling“ samþykkt í bæjarstjórn.

<sup>4</sup> 15.12.2010. Hámarksfjárhæð breytt úr 25.000 í 20.000 kr.

<sup>5</sup> 29.12.2016. Hámarksfjárhæð breytt úr 20.000 kr. í 25.000 kr.

<sup>6</sup> 26.11.2019. Hámarksfjárhæð breytt úr 25.000 kr. í 30.000 kr. Gildir frá 1. janúar 2020.

<sup>7</sup> 13.12.2022. Hámarksfjárhæð breytt úr 30.000 kr. í 40.000 kr. Gildir frá 1. janúar 2023.

7. Golfnámskeiða
8. Þátttökugjalds í lengri skipulögðum göngum, s.s. á vegum Ferðafélagsins eða Útivistar<sup>8</sup>, [...] <sup>9</sup>

Greiðsla styrkja fer fram hjá launafulltrúa Grindavíkurbæjar gegn framvísun kvittunar á greiðslu. Kvittanir sem berast fyrir 25. hvers mánaðar greiðast um næstu mánaðarmót.<sup>10, 11, 12</sup>

### Samgöngusamningar

Heimilt er að gera samninga við starfsmenn Grindavíkurbæjar um vistvænar samgöngur til og frá vinnustað. Markmið samgöngusamninga er að hvetja starfsfólk til að nýta sér vistvæna og heilsusamlega samgöngumáta til að ferðast til og frá vinnustað. Með vistvænum samgöngumáta er átt við að nýttur sé annar ferðamáti en einkabifreið t.d. reiðhjól eða ganga.

Starfsmaður sem skuldbindur sig til að ferðast til og frá vinnu gangandi eða á reiðhjóli að jafnaði þrisvar til fjórum sinnum í viku á getur átt rétt á samgöngustyrk frá undirritun samningsins.

Samgöngustyrkur er 5.000 kr. á mánuði, sem greiðist út mánaðarlega. Styrkurinn er undanþeginn staðgreiðslu þar sem fjárhæð er ekki hærrí 7.000 kr. á mánuði skv. reglum um skattmat vegna tekna manna á viðkomandi tekjuári.

Fjöldi samgöngusamninga takmarkast við það fjármagn sem er til ráðstöfunar í fjárhagsáætlun hverju sinni. Starfsmenn óska eftir því að gerður verði við þá samgöngusamningur. Gildandi samningar hafa forgang við endurnýjun.

Réttindi og skyldur eru nánar útfærð í samgöngusamningi sem starfsmaður og forstöðumaður undirrita.<sup>13</sup>

### Starfsaldurstengdar viðbótargreiðslur

<sup>14</sup>[...] <sup>15</sup>

Þeir starfsmenn sem eru í föstu starfi hjá Grindavíkurbæ fá eingreiðslu er þeir ná tilgreindum fjölda starfsára hjá sveitarfélaginu, sbr. neðangreinda töflu. Nái starfsmaður tilskildum starfsárafjölda til og með 31. ágúst liðandi árs, kemur greiðslan til framkvæmda 1. september það ár. Að öðrum kosti bíður greiðslan til næsta árs. Greiðslurnar koma fyrst til framkvæmda 1. september 2009 og síðan 1. september ár hvert gagnvart þeim starfsmönnum sem ná tilgreindum starfsárafjölda hverju sinni. Greiðslurnar miðast við 100% starfshlutfall og sé starfsmaður í skertu starfshlutfalli skulu greiðslurnar greiddar að tiltölu við starfshlutfallið. Hver starfsmaður fær því greiðslu samkvæmt þessu á fimm ára fresti.

Eftir 5 ár í starfi	42.000
Eftir 10 ár í starfi	60.000
Eftir 15 ár í starfi	90.000
Eftir 20 ár í starfi	120.000

<sup>8</sup> 28.03.2017. 9. töluliður útvíkkaður og takmarkanir teknar út.

<sup>9</sup> 13.12.2022. 9. töluliður felldur út. Gildir frá 1.1.2023

<sup>10</sup> 13.02.2008. Hlutfalli og fjárhæð breytt í bæjarstjórn. Skilyrði um iðkun í Grindavík sleppt.

<sup>11</sup> 25.01.2012. Kaflinn útvíkkaður, nú duga námskeið og útgreiðsla er hjá launadeild

<sup>12</sup> 24.11.2015. Kaflinn endurorðaður og búnaði bætt við í bæjarstjórn.

<sup>13</sup> 24.11.2015. Nýr kafli, „Samgöngusamningar“ samþykktur í bæjarstjórn.

<sup>14</sup> 13.02.2008. Nýr kafli, „Starfsaldurstengdar viðbótargreiðslur“ samþykktur í bæjarstjórn.

<sup>15</sup> 11.06.2008. „Starfsaldurstengdar viðbótargreiðslur“ . Kaflinn felldur út í þeirri mynd sem hann var.

Eftir 25 ár í starfi	120.000
Eftir 30 ár í starfi	120.000 <sup>16, 17, 18</sup>

### Starfsþróun og starfsframi

Sérhver starfsmaður á að eiga þess kost að þroskast í starfi sínu innan þess ramma sem bærinn hefur til ráðstöfunar. Þetta á sérstaklega við um mat á óskum starfsmanna um tilflutning milli starfa og við ráðningar í nýjar stöður.

Tilfærslur milli starfa geta eftl sjálfsmynd starfsmannsins og aukið skilning hans á að verkefni hjá Grindavíkurbæ þurfa starfsmenn að leysa í sameiningu. Með þessu móti má vinna gegn tilhneigingu til einangrunar, sem er skaðleg fyrir sameiginlegan starfsárangur.

Það er litið mjög jákvæðum augum hjá Grindavíkurbæ að starfsmenn auki færni sína í starfi með stöðuhækkun í huga. Auk beinna krafna um hæfni, skulu stjórnendur taka mannlega eiginleika starfsmanna með í reikninginn þegar möguleikar til starfsframa eru metnir.

Til þess að koma til greina við ráðningu í starf yfirmanns þarf starfsmaður að hafa hæfileika til stjórnunar og frumkvæðis og hafa sýnt fram á að hann búi yfir hæfni til góðra samskipta við fólk í starfsumhverfi sínu, þannig að ætla megi að viðkomandi sé fær um að koma á og viðhalda góðu andrúmslofti á vinnustaðnum.

Nú hefur starfsmaður fengið nýtt starf og það sýnir sig, eftir hugsanlegan reynslutíma, að viðkomandi muni ekki ráða við starf sitt, þá skal hann vera við því búinn að honum sé fengið annað starf hjá Grindavíkurbæ.

### Notkun tóbaks og vímuefna

Markmiðið er að gera starfsmenn meðvitaða um þau áhrif sem reykingar, neysla áfengis og annarra vímuefna geta haft á vinnustaðinn. Óregla í starfi getur leitt til rangra vinnubragða og/eða slysa með ófyrirsjáanlegum afleiðingum fyrir viðkomandi starfsmann, starfsfólkið í heild og bæjarfélagið. Bæði tjón á líkama og heilsu og fjárhagstjón.

Vinnustaðir Grindavíkurbæjar skulu vera reyklausir. Enginn starfsmaður má vera undir áhrifum áfengis eða vímuefna.

Þess er óskað að hreinskilni ríki í umræðu um áfengi og önnur vímuefni, svo þannig megi koma í veg fyrir að þær aðstæður myndist er leiða til misnotkunar á vinnustað. Heilindi ættu að koma í stað leyndar og misskilinnar tryggðar. Óskað er eftir því að hver einstakur starfsmaður, ekki bara yfirmaður, taki þátt í virku sameiginlegu átaki til þess að stöðva eða hindra misnotkun á þeim tilgangi að starfsmaður haldi starfi sínu.

### Fjarvistir vegna veikinda

Fjarvistir starfsmanna draga úr vinnuafköstum. Þær þurfa því að vera eins fáar og mögulegt er.

Þegar veikindaforföll standa yfir í lengri tíma eða fjarvistir verða oft og skamman tíma í senn skal yfirmaður ræða málið við viðkomandi starfsmann. Ef nauðsyn krefur skal ræða málið við trúnaðarmann.

<sup>16</sup> 11.06.2008. „Starfsaldurstengdar viðbótargreiðslur“. Nýtt orðalag kaflans samþykkt í bæjarstjórn.

<sup>17</sup> 15.12.2010. Fjárhæðir lækkaðar um 50%.

<sup>18</sup> 26.11.2019. Fjárhæðir lækkaðar um 20%.



## **Starfið og fjölskyldan**

Grindavíkurbær vill leitast við að skapa starfsfólki sínu aðstæður til þess að samræma kröfur starfs- og fjölskylduábyrgðar eins og kostur er. Starfsfólki skal gert kleyft að fara tímabundið í hlutastarf vegna umönnunar sjúkra barna eða fjölskyldu-meðlima.

## **Starfslok vegna aldurs**

Starfsmanni gefst kostur á að vinna til næstu mánaðarmóta eftir að hann nær 70 ára aldri.

## **Starfslok vegna verkefnaskorts, hagræðingar, sjúkdóms eða annarra orsaka**

Ef um er að ræða verkefnaskort, hagræðingu eða aðrar ástæður ber Grindavíkurbæ að kanna möguleika á tilfærslu innan bæjarkerfisins. Takist ekki að finna starfsmanni annað starf hjá bænum mun uppsögn taka gildi eftir að trúnaðarmanni hefur verið gerð grein fyrir málinu.

Ef starfsmaður er ekki fær um að sinna starfi sínu vegna sjúkdóms er ráðningin tekin til endurskoðunar með því m.a. að afla læknisvottorðs. Áður en lagt er til að starfsmanninum verði sagt upp, skal kannað hvort hægt er að finna honum annað starf við hæfi innan bæjarkerfisins. Takist það mun bærinn, ef á þarf að halda, gefa starfsmanninum kost á endurþjálfun.

## **Starfslok vegna vanrækslu, lélegs vinnuframlags, óstundvísí, óskilgreindra fjarvísí, ölvunar og/eða vímu**

Vegna ölvunar eða annarrar vímu á vinnustað er veitt skrifleg aðvörðun við fyrsta brot. Ítrekuð brot hafa í för með sér brottvikningu úr starfi.

Vegna annarra brota skal stjórnandi fyrst veita starfsmanni áminningu í viðurvist trúnaðarmanns. Þar skal gera viðkomandi starfsmanni grein fyrir því að áframhaldandi brot hafi þær afleiðingar að hann fái skriflega aðvörðun, málið verði tilkynnt bæjarstjóra, að starfsmaðurinn verði fluttur til eða honum sagt upp.

Ef nauðsynlegt þykir að vísa viðkomandi starfsmanni úr starfi, er það tilkynnt bæjarstjóra í viðurvist trúnaðarmanns.

## **Starfslok vegna sérstaklega alvarlegra brota t.d. brots á þagnarskyldu af ásettu ráði, auðgunarbrot, ofbeldis o.þ.h.**

Brotið skal þegar í stað tilkynnt bæjarstjóra með tilliti til tímabundinnar brottvikningar úr starfi eða uppsagnar. Málið skal tilkynnt hlutaðeigandi yfirvöldum. Bæjarstjóri skal upplýsa trúnaðarmann um málið.

## **Verkstjórn**

Ábyrgð á verkstjórn hvílir á herðum daglegra stjórnenda og yfirmanna. Það er eðlilegur hluti starfsmannastefnunnar að skipulagning verka fari fram í samráði við starfsmenn þá er málið varðar.

Vinnuaðferðir skulu valdar með tilliti til öryggis- og umhverfisþátta og þannig að hagstæð nýting náist á vinnuafli, mannvirkjum og vélakosti á viðkomandi vinnustað.

## **Kjarasamningar**

Grundvallarréttindi starfsmanna eru tryggð í kjarasamningum. Starfsmannastefnan getur ekki raskað slíkum réttindum.