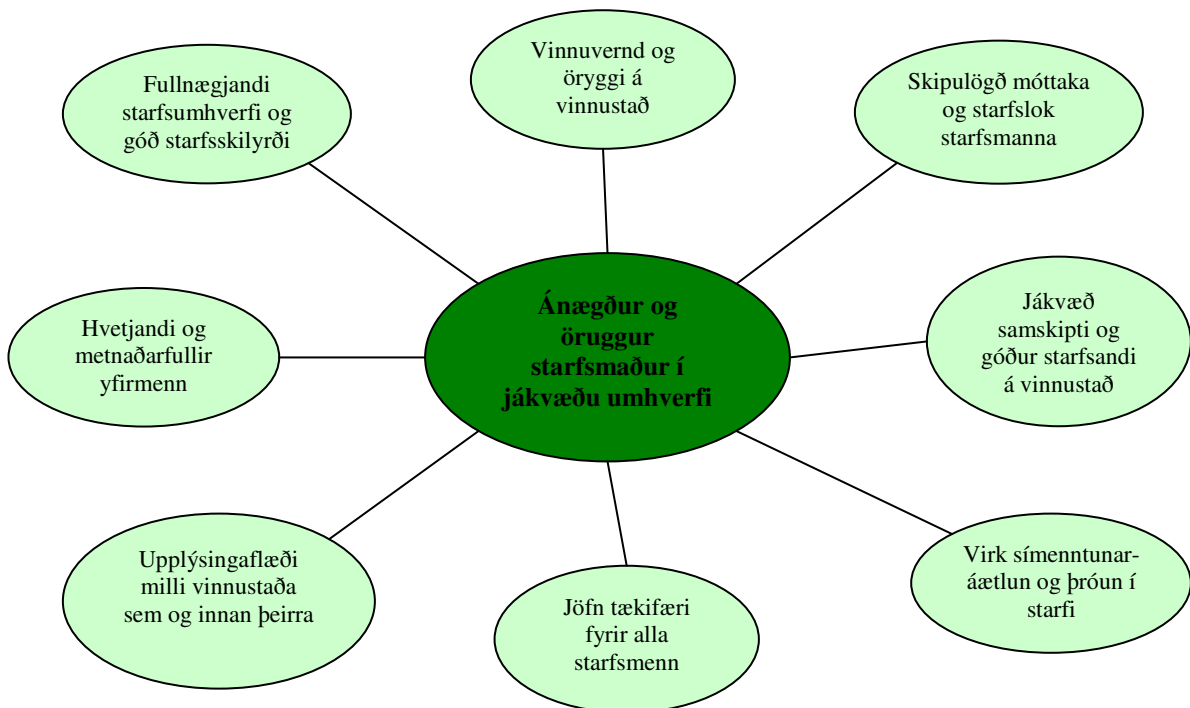


Starfsmannastefna Sveitarfélagsins Hornafjarðar



Starfsmannastefna Hornafjarðar

Starfsmannastefna Sveitarfélagsins Hornafjarðar nær til allra starfsmanna sveitarfélagsins, lausráðinna sem og fastráðinna. Um starfskjör, réttindi og skyldur starfsmanna sveitarfélagsins fer eftir lögum, ákvæðum kjarasamninga og/eða ákvæðum ráðningarsamninga, sbr. 57. gr. sveitarstjórnarlaga nr. 45/1998.

Starfsmannastefna sveitarfélagsins nær til allra starfsmanna og stofnana sveitarfélagsins og er henni ætlað að vera leiðarvísir til árangurs og skal stefnt að því að metnaðarfull markmið starfsmannastefnunnar séu í sífelldri endurskoðun.

Eftirfarandi eru markmið stofnana sem og starfsmanna Sveitarfélagsins Hornafjarðar:

- ▶ Að íbúar sveitarfélagsins séu ánægðir með þjónustu sveitarfélagsins.
- ▶ Að starfsumhverfi og starfskilyrði starfsmanna séu til fyrirmyndar.
- ▶ Að vinnuvernd og öryggi á vinnustöðum sé fullnægjandi.
- ▶ Að vel sé staðið að starfsmannamálum.
- ▶ Að starfsmenn sveitarfélagsins fylgi siðareglum í samskiptum í starfi.
- ▶ Að stuðlað sé að símenntun starfsmanna og þeim gert kleift að þróa sig í starfi.
- ▶ Að starfsmenn geti samræmt fjölskylduábyrgð og starf eins og unnt er.
- ▶ Að allir starfsmenn og íbúar upplifi að jafnrétti sé í hávegum haft.
- ▶ Að tryggt sé að upplýsingamiðlun sé eins og best verður á kosið, bæði á milli stofnana sem og til íbúa.
- ▶ Að markmið starfsmannastefnunnar séu í stöðugri endurskoðun og verði uppfærð ef þörf krefur.

Starfsumhverfi og starfsskilyrði

Með starfsmannastefnunni er leitast við að tryggja að starfs- og ábyrgðarsvið starfsmanna, þ.m.t. stjórnenda og bæjarfulltrúa, liggi ljóst fyrir og því skulu gerðar starfslýsingar fyrir öll störf á vegum sveitarfélagsins. Sá sem hefur með höndum stjórn viðkomandi starfs gerir starfslýsinguna í samráði við starfsmann, eða áður en ráðið er í starfið. Starfslýsingar taka gildi þegar þær hafa verið staðfestar af bæjarstjóra.

Það skal ávallt vera markmið sveitarfélagsins að starfsmenn þess séu sem ánægðastir í sínu starfi og að ávallt verði reynt að koma til móts við þá starfsmenn sem upplifa óeðlilega streitu í starfi með viðeigandi úrræðum og úrlausnum.

Allir starfsmenn skulu eiga þess kost að ræða reglulega við þá sem stjórna störfum þeirra og skulu starfsmannaviðtöl framkvæmd með skipulögðum hætti. Forstöðumenn bera ábyrgð á að starfsmannasamtöl séu haldin reglulega en starfsmenn geta þó óskað eftir þeim telji þeir ástæðu til. Komi upp vandamál varðandi frammistöðu starfsmanns skal farið eftir settum verklagsreglum um áminningu eða uppsögn téðs starfsmanns eftir því sem við á.

Starfsmenn eiga réttmæta kröfu til þess að geta samræmt starfs- og fjölskylduábyrgð. Í ljósi þess og eftir því sem aðstæður leyfa, skal gefinn kostur á hlutastörfum og sveigjanlegum vinnutíma. Þá skal starfsmönnum, bæði konum og körlum, eftir því sem kostur er gert kleift að minnka við sig vinnu tímabundið vegna umönnunar barna og sjúkra og annarra slíkra aðstæðna.

Til að tryggja góð starfsskilyrði og ánægjulegt starfsumhverfi er stefnt að því að eftirfarandi markmið náist fyrir endurskoðun ársins 2010:

- Að ánægja starfsmanna sveitarfélagsins mælist ekki undir 90%.
- Að innan við 35% starfsmanna upplifi streitu í starfi.
- Að innan við 10% starfsmanna upplifi mjög mikið vinnuálag.
- Að 75% starfsmanna geti hugsað sér að halda áfram í sínu starfi næstu tvö árin eða lengur.
- Að innan við 15% starfsmanna sveitarfélagsins hugsi oft um að hætta.
- Að yfir 85% starfsmanna geti samræmt vinnu og einkalíf auðveldlega.
- Að 85% starfsmanna sveitarfélagsins eigi starfsmannaviðtöl við yfirmann sinn.
- Að unnið sé eftir starfslýsingu í 100% starfa.

Vinnuvernd og öryggi á vinnustað

Alltaf skal kappkostað að starfsskilyrði starfsmanna sveitarfélagsins séu jafn góð og aðstæður frekast leyfa. Meðal annars skal stöðugt fylgst með því að aðbúnaður, hollustuhættir og öryggi á vinnustöðum sé fullnægjandi, en öllum starfsmönnum er jafnframt skylt að hlýða kröfum sem til þeirra eru gerðar um aðgát og varkárni.

Á hverjum vinnustað skal vera skilgreindur starfsmaður sem ber ábyrgð á því að öryggi á vinnustað sé ekki ábótavant og að lögum og reglum vegna öryggis á vinnustöðum sé aldrei ábótavant. Skrá yfir öryggistrúnaðarmenn og öryggisverði vinnustaða sveitarfélagsins verður haldin hjá starfsmannahaldi.

Þá er það skylda hvers vinnustaðar sveitarfélagsins að ganga úr skugga um að starfsmönnum sé kunnugt um þau lög og reglur sem unnið er eftir að hverju sinni til að tryggja öryggi á vinnustöðum.

Til að tryggja vinnuvernd og öryggi á vinnustað er stefnt að því að eftirfarandi markmið náist fyrir endurskoðun ársins 2010:

- Að 75% starfsmanna sveitarfélagsins sé kunnugt um að framkvæmt hafi verið áhættumat á sínum vinnustað samkvæmt lögum.
- Að 75% starfsmanna sveitarfélagsins sé kunnugt um skriflega áætlun um öryggi og heilbrigði á sínum vinnustað.
- Að öryggistrúnaðarmaður og öryggisvörður verði skipaðir á öllum vinnustöðum sveitarfélagsins þar sem það á við.

Ráðning, móttaka og starfslok

Það er markmið sveitarfélagsins að ráða ávallt sem hæfasta starfsmenn. Í því skyni að tryggja ofangreint markmið hefur sveitarfélagið sett sér reglur um auglýsingu starfa og ráðningar starfsfólks.

Sveitarfélagið mun bjóða nýjum starfsmönnum þess, sem flytjast til Hornafjarðar vegna starfsins, flutningsstyrk og aðstoð við húsnæðisöflun skv. föstum reglum.

Starfsmenn sem koma nýir til starfa hjá sveitarfélaginu eiga að hljóta fræðslu um uppbyggingu þess og helstu þætti í rekstri. Þá á hver starfsmaður sem tekur við nýju starfi rétt á þeirri starfsfræðslu sem eðlileg er starfsins vegna. Upplýsingar um vinnuvernd, öryggisatriði og fleira skulu aðgengilegar starfsmönnum frá fyrsta degi. Lögð er áhersla á að hver vinnustaður fyrir sig móti áætlun um móttöku starfsmanna og starfslok.

Stefnt skal að því að starfsmenn láti af störfum eigi síðar en í lok þess mánaðar er þeir verða sjötugir. Þegar sérstaklega stendur á getur bæjarráð þó ákveðið að víkja almennt frá þessu ákvæði og framlengt ráðningarsamninga.

Fara skal eftir lögum og reglum þegar kemur til uppsagna starfsmanna sveitarfélagsins en mikilvægt er að starfsmönnum verði gefinn kostur á því að lagfæra það sem út af hefur borið eða bæta frammistöðu sína áður en til uppsagnar kemur.

Allir starfsmenn sem láta af störfum, hvort sem er vegna aldurs eða annarra ástæðna, skulu kvaddir á viðeigandi hátt samkvæmt móttöku-og kveðjuáætlun viðkomandi vinnustaðar.

Til að tryggja að hugað sé að ráðningu starfsmanna, móttöku og starfslokum á viðunandi máta er stefnt að því að eftirfarandi markmið náist fyrir endurskoðun ársins 2010:

- Að 90% starfsmanna upplifi að starfsfólk sé kvatt þegar það lætur af störfum, hvort sem um er að ræða vegna aldurs eður ei.
- Að 95% starfsmanna upplifi að vel sé tekið á móti starfsfólki á sínum vinnustað.
- Að 70% starfsmanna geti sagt að þeir séu ánægðir með það hvernig þeir voru kynntir í núverandi starf.
- Að 70% starfsmanna sé kunnugt um að móttökuáætlun vegna nýrra starfsmanna sé til staðar á þeirra vinnustað.

Samskipti og siðareglur

Allir starfsmenn verða að leggja sitt af mörkum til þess að samskipti á vinnustað séu þægileg. Jákvætt viðmót og ánægja með vinnustaðinn eru hornsteinar starfsmannastefnunnar og atriði sem megináhersla verður lögð á að skapa og vernda. Með jákvæðum samskiptum og góðum starfsanda á vinnustöðum sköpum við forsendur fyrir ánægðum og duglegum starfsmönnum jafnframt því að auka líftíma starfsmanna í starfi.

Kjörnir fulltrúar eru einnig í starfi fyrir sveitarfélagið og því gildir hið sama um samskipti þeirra og ráðinna starfsmanna. Mikilvægt er að gagnkvæm virðing og umburðarlyndi einkenni samskipti þessara hópa.

Ætlast er til að forstöðumenn og framkvæmdastjórar sveitarfélagsins, og aðrir sem gegna hlutverki yfirmanns, sýni gott fordæmi í samskiptum og reyni eftir fremsta megni að stuðla að jákvæðum starfsanda og vinnuhvetjandi starfsumhverfi.

Almennar siðareglur gilda fyrir starfsmenn sveitarfélagsins (sjá viðauka). Siðareglurnar innihalda grundvallarleiðbeiningar um framkomu starfsmanna og eiga að leggja línurnar fyrir jákvæðum samskiptum sem og skyldum starfsmanna á hverjum vinnustað. Forstöðumenn geta útfært siðareglurnar nánar í samstarfi við starfsmenn fyrir hvern vinnustað sveitarfélagsins til þess að þær falli betur að hverjum vinnustað.

Til að tryggja að samskipti starfsmanna séu til fyrirmyndar er stefnt að því að eftirfarandi markmið náist fyrir endurskoðun ársins 2010:

- Að 85% starfsmanna séu ánægðir með samskipti á þeirra vinnustað.
- Að 85% starfsmanna geti sagt að það ríki góður starfsandi á þeirra vinnustað.
- Að 90% starfsmanna upplifi að það sé hlustað á viðhorf þeirra.
- Að 90% starfsmanna eigi góð samskipti við næsta yfirmann sinn.
- Að ánægja starfsmanna sveitarfélagsins mælist ekki undir 90%.
- Að 95% starfsmanna upplifi að vel sé tekið á móti starfsfólki á sínum vinnustað.
- Að innan við 15% starfsmanna sveitarfélagsins hugsi oft um að hætta.
- Að 90% starfsmanna séu kunnugir siðareglum um samskipti og skyldur starfsmanna á sínum vinnustað.

Símenntun og starfsþróun

Með öflugri símenntun stefnir sveitarfélagið að því markmiði að auka mannauð og menntunarstig samfélagsins alls. Ákvarðanir um símenntun, aðrar en þær sem eru sanningsbundnar við stéttarfélag, eru teknar af viðkomandi forstöðumanni eða framkvæmdastjóra sviðs í samráði við viðkomandi starfsmenn.

Með símenntun er átt við alla fræðslu, þjálfun, endurmenntun og endurþjálfun starfsmanna sveitarfélagsins. Starfsmönnum er bent á að nýta starfsmannaviðtöl sín til að leggja línurnar að skipulagðri starfsþróun í samvinnu við yfirmann sinn.

Starfsmenn sveitarfélagsins af erlendum uppruna eiga rétt á að sækja tíma í íslenskukennslu á vinnutíma sínum sér að kostnaðarlausu. Hið sama á við um aðra fræðslu og/eða kennslu sem getur ýtt undir fljóta og góða aðlögun þeirra að samfélaginu.

Sveitarfélagið Hornafjörður skal viðhalda símenntunaráætlun og settum reglum um sí -og endurmenntun til að framfylgja áætluninni og verður starfsmönnum sveitarfélagsins boðið að sækja starfstengd námskeið reglulega með styrkjum úr þróunar -og endurmenntunarsjóði sveitarfélagsins eftir því sem við á.

Til að tryggja símenntun og starfsþróun starfsmanna sveitarfélagsins er stefnt að því að eftirfarandi markmið náist fyrir endurskoðun ársins 2010:

- Að 90% starfsmanna finnist það vera frekar eða mjög mikilvægt að hafa símenntunaráætlun á vinnustöðum.
- Að 90% starfsmanna upplifi starfsmannaviðtöl frekar eða mjög mikilvæg fyrir starfsfólk.
- Að 85% starfsmanna sveitarfélagsins eigi starfsmannaviðtöl við yfirmann sinn.

Jafnréttismál

Hornafjörður er jafnréttissinnað sveitarfélag. Forstöðumenn stofnana og framkvæmdastjórar sviða eru ábyrgir fyrir því að jafnræðis sé gætt í stjórnsýslu bæjarins og að starfsfólki sé ekki mismunað eftir aldri, kynferði, kynþætti, uppruna, stjórn mála- eða trúarskoðunum.

Sveitarfélagið skal setja sér jafnréttisstefnu til að stuðla sem best að því að jafnréttis verði gætt í starfsmannaráðningum og öðrum ákvörðunum sem við á og skal stefnt að því að starfsmenn þess séu meðvitaðir um jafnréttisstefnuna og markmið hennar.

Sveitarfélagið stefnir einnig að því að hafa stöðu kynja í nefndum og ráðum þess sem jafnasta auk þess sem stefnt skal að því að konur hafi jöfn tækifæri til að gegna formennsku nefnda og ráða.

Til að tryggja jafnrétti á vinnustöðum sveitarfélagsins er stefnt að því að eftirfarandi markmið náist fyrir endurskoðun ársins 2010:

- Að 80% svarenda telji konur eiga jafna möguleika á starfsframa hjá sveitarfélaginu og karlar.
- Að 90% starfsmanna upplifi sambærilega framkomu í garð beggja kynja á vinnustöðum sveitarfélagsins.
- Að sveitarfélagið marki sér nýja stefnu í jafnréttismálum og kynni hana fyrir starfsmönnum og íbúum þess.

Upplýsingamiðlun

Allar upplýsingar sem varða sveitarfélagið og starfsemi þess skulu vera aðgengilegar bæði starfsmönnum og almenningi, svo sem stefnumótun í einstökum málaflokkum ásamt lögum og reglugerðum, samþykktir, skipurit og verklagsreglur, starfslýsingar og erindisbréf.

Á stærstu vinnustöðum skal halda starfsmannafundi a.m.k. tvisvar sinnum á ári. Forstöðumaður boðar til fundarins með góðum fyrirvara og gætir þess að sem flestir starfsmenn eigi þess kost að sækja hann. Til umræðu á slíkum fundum getur komið hvert það málefni sem almennt varðar vinnustaðinn og þá sem þar starfa.

Sveitarfélagið stefnir að því að nota vef sinn eins og kostur er til að miðla upplýsingum um starfsmannamál og aðra þætti í starfsemi sinni.

Til að tryggja að upplýsingamiðlun til vinnustöðva sveitarfélagsins og innan þeirra sé eins og best verður á kosið er stefnt að því að eftirfarandi markmið náist fyrir endurskoðun ársins 2010:

- Að 70% starfsmanna sveitarfélagsins telji upplýsingamiðlun innan þess vera í góðu lagi.
- Að haldnir séu starfsmannafundir a.m.k. tvisvar sinnum á ári á öllum vinnustöðum sveitarfélagsins með fimm starfsmenn eða fleiri.

Mat á árangri og frammistöðu

Starfsmenn verða að vera vakandi fyrir hröðum breytingum í nútímaþjófélagi. Sveitarfélagið leggur þess vegna mikla áherslu á gildi þess að allir starfsmenn tileinki sér vinnubrögð sem byggjast á sífelldu mati á árangri og frammistöðu. Mikilvægt er að forstöðumenn stofnana hafi forgöngu um að framfylgja símati.

Starfsmannastefna þessi verður tekin til endurskoðunar á tveggja ára fresti frá og með árinu 2008 og verður framkvæmd vinnustaðagreining til grundvallar hverri endurskoðun, næsta vinnustaðagreining er áætluð í janúar 2010.

Viðauki I:

Aðgerðaáætlun 2008-2010.

Úrvinnsla vinnustaðagreiningar 2008 leiddi í ljós eftirfarandi úrbótatækifæri innan vinnustaða Sveitarfélagsins Hornafjarðar:

- **Mikil streita starfsmanna.** Leita þarf leiða til að draga úr streitu starfsmanna en 47.6% starfsmanna upplifa streitu í vinnunni.
 - Haldið verður námskeið í samvinnu við Þekkingarnet Austurlands fyrir starfsmenn sveitarfélagsins þar sem boðið verður upp á fræðslu um einkenni og afleiðingar streitu og kulnunar.
 - Markmiðið er að við vinnustaðagreiningu ársins 2010 upplifi ekki fleiri en 40% streitu í vinnunni og að þeir sem finni fyrir streitu geti þekkt einkennin og afleiðingar af streitu og kulnun í starfi.
 - Einn af hverjum fimm starfsmönnum hugsar oft um að hætta. Mikilvægt að greina hverjir það eru og reyna að koma til móts við þá starfsmenn ef hægt er.
 - Vitum að háskólamenntaðir starfsmenn sveitarfélagsins sem hafa unnið í 6-10 ár eru líklegastir til að upplifa streitu og hugsa um að hætta.
 - Með fræðslu um streitu og kulnun er stefnt að því að draga úr vanlíðan starfsmanna og koma í veg fyrir að þeir hætti störfum vegna streitu eða álags. Stefnt er að því að innan við 15% starfsmanna hugsi reglulega um að hætta.
- **Mikið vinnuálag.** Gæta þarf að því að starfsmenn séu undir eðlilegu vinnuálagi miðað stöðu og laun en 45.5% starfsmanna segjast vera undir miklu vinnuálagi.
 - Gæta þess að forstöðumenn séu meðvitaðir um afleiðingar þess að starfsmenn séu undir of miklu vinnuálagi.
 - Markmiðið er að við vinnustaðagreiningu ársins 2010 upplifi ekki fleiri en 40% mikið vinnuálag. Vert er að benda á að eðlilegt er að sumir starfsmenn séu undir meira álagi en aðrir.
- **Vinnuvernd og öryggi.** Upplýsa þarf starfsmenn um vinnuvernd og öryggi á vinnustað og hvaða lög og reglur gilda þar um. Sömuleiðis er mikilvægt að ganga úr skugga um að farið sé eftir áður nefndum lögum.
 - Skipaðir verða öryggistrúnaðarmenn og öryggisverðir.
 - Framkvæma þarf áhættumat á þeim vinnustöðum sem við á og útbúa skriflega áætlun um öryggi og kynna hana fyrir starfsmönnum.
 - Með markvissri kynningu á vinnuvernd og öryggi á vinnustöðum er stefnt að því að yfir 75% séu meðvitaðir um lög, reglur og áætlanir sem eru í gildi um vinnuvernd og öryggi á vinnustöðum.
- **Upplýsingamiðlun.** Hægt er að bæta upplýsingamiðlun innan sveitarfélagsins, innan vinnustaða og á milli þeirra.
 - Setja upp nýja heimasíðu fyrir sveitarfélagið í samvinnu við verksala.
 - Halda reglulega starfsmannafundi á vinnustöðum sveitarfélagsins.
 - Með nýrri heimasíðu og reglulegum starfsmannafundum verður unnið að því að bæta upplýsingamiðlun þannig að 70% starfsmanna sveitarfélagsins telji hana vera í góðu lagi.
- **Starfsumhverfi, starfsþróun og símenntun.** Mikilvægt er að auka tíðni starfsmannaviðtala eða ganga úr skugga um að starfsmenn geti óskað eftir þeim sé það vilji þeirra. Starfsmenn sveitarfélagsins gáfu það einnig bersýnilega í ljós að þeir telja

sí-og endurmenntun mikilvæga og þarf því að huga að því að semja áætlun og reglur þar um.

- Hugsanlega þarf að setja reglur framvindu og tíðni starfsmannaviðtala og minna á þau á starfsmannafundum og kynna tilgang þeirra.
- Semja og samþykkja reglur um sí-og endurmenntun.
 - Með því að gera starfsmenn og forstöðumenn meðvitaðri um starfsmannaviðtöl er vonast til að starfsmannasamtöl verði framkvæmd á 85% vinnustaða sveitarfélagsins.
- Greina þarf hvaða úrbætur er þörf á til að bæta vinnuástöðu starfsmanna en 68% starfsmanna svöruðu því til að þeir væru mjög eða frekar ánægðir með vinnuástöðu sína.
 - Markmiðið hlýtur að vera að tryggja góða vinnuástöðu starfsmanna en það er markmið sem kemur til með að vinnast hægt og þarf að huga að ýmsu. Stefnt er að því að 75% starfsmanna séu ánægðir með vinnuástöðu sína 2010.
- **Jafnrétti.** Svo virtist sem starfsmenn sveitarfélagsins upplifðu jafnrétti ekkert sérstaklega sterkt og margir voru óákveðnir eða hlutlausir. Jafnmikilvægt og það er fyrir sveitarfélagið að viðhalda jafnrétti og jafnræði á öllum viðeigandi stigum þarf einnig að kynna stöðuna fyrir starfsmönnum þess.
 - Stefna skal að því að í öllum nefndum sveitarfélagsins verði skipting á milli kynja ekki meiri en 40 / 60 og að kynjahlutföll í stjórnunarstöðum sé sem jafnast.
 - Þá þarf einnig að tryggja það að starfsmenn sem vinna á vinnustöðum sem eru nær eingöngu mannaðir af öðru kyninu séu meðvitaðir um stöðuna í sveitarfélaginu í heild sinni.
 - Markmiðið er að 80% starfsmanna upplifi að konur eigi jafna möguleika á starfsframa hjá sveitarfélaginu og karlar og að yfir 90% starfsmanna upplifi sambærilega framkomu í garð beggja kynja á vinnustöðum sveitarfélagsins.
- **Ráðning og starfslok.** Ganga þarf úr skugga um að nýir starfsmenn fái viðunandi kynningu á nýju starfi og vinnustað en einungis 58,5% starfsmanna voru ánægðir með það hvernig þeir voru kynntir í núverandi starf.
 - Útbúa starfslýsingar og útlista mikilvægi þeirra.
 - Með því að semja markvissar starfslýsingar fyrir öll störf er stefnt að því að gera hlutverk hvers og eins skýrara á sínum vinnustað.
 - Útbúa móttöku og kveðjuáætlun fyrir starfsmenn.
 - Þá er einnig stefnt að því að útbúa móttökuáætlun til þess að tryggja að nýir starfsmenn fái viðunandi kynningu og móttöku á nýjum vinnustað og ná því markmiði að 65% starfsmanna séu ánægðir með það hvernig þeir voru kynntir í núverandi starf.
 - Semja verklagsreglur vegna uppsagna starfsmanna sveitarfélagsins.

Spurning	Niðurstaða 2008	Viðmið 2010	Úrbætur	Ábyrgðaraðili
Ég finn fyrir streitu í vinnunni.	47.6% mjög eða frekar sammála.	40% mjög eða frekar sammála.	Haldið verður námskeið um streitu og kulnun í samstarfi við ÞNA. Auka umræður og meðvitund um viðfangsefnið.	Forstöðumenn.
Ég hugsa oft um að hætta.	20.8% mjög eða frekar sammála.	15% mjög eða frekar sammála.	Útkoman virðist vera tengd streitu og vinnuálagi. Betri laun kennara gætu einnig spilað stórt hlutverk.	Forstöðumenn.
Ég er undir miklu vinnuálagi.	45.5% mjög eða frekar sammála.	40% mjög eða frekar sammála.	Með því að draga úr vinnuálagi er vonandi hægt að draga úr streitu. Vert er að benda á að eðlilegt þykir að sumir starfsmenn séu undir meira vinnuálagi en aðrir. Það er forstöðumanna að vera vakandi fyrir þreyttum starfsmönnum og grípa til aðgerða ef hægt er.	Forstöðumenn.
Mér er kunnugt um að til sé skrifleg áætlun um öryggi og heilbrigði á mínum vinnustað.	28.3% mjög eða frekar sammála.	75% mjög eða frekar sammála.	Hver stofnun fer í gegnum vinnuverndarmál og skipa skal öryggistrúnaðarmenn og öryggisverði þar sem við á. Hver stofnun fyrir sig gerir áætlun um úrbætur á aðbúnaði og öryggi starfsmanna.	Forstöðumenn.
Það hefur verið framkvæmt áhættumat á mínum vinnustað.	24.1% mjög eða frekar sammála.	75% mjög eða frekar sammála.		Forstöðumenn.
Upplýsingamiðlun innan sveitarfélagsins er í góðu lagi.	44.3% mjög eða frekar sammála.	70% mjög eða frekar sammála.	Sveitarfélagið tekur í notkun nýja heimasíðu sem starfsmenn uppfæra reglulega þar sem á. Reglulegir starfsmannafundir gefa tækifæri á upplýsingamiðlun innan stofnana.	Forstöðumenn.
Starfsmannasamtöl eru framkvæmd á mínum vinnustað.	70.3% mjög eða frekar sammála.	85% mjög eða frekar sammála.	Forstöðumenn sjái til þess að starfsmannasamtöl séu regluleg og að starfsmenn þekki tilganginn.	Forstöðumenn.

Það er mikilvægt að hafa símenntunaráætlun á vinnustað.	91,3% mjög eða frekar sammála.	95% mjög eða frekar sammála.	Samþykkt verði bæði áætlun og reglur um sí- og endurmenntun um leið og ný starfsmannastefna.	Forstöðumenn.
Karlar og konur eiga jafna möguleika á starfsframa hjá sveitarfélaginu.	66.2% mjög eða frekar sammála.	85% mjög eða frekar sammála.	Lítið um óánægju en nokkuð um hlutleysi, stefnum að því að jafna hlut kynjanna enn frekar og fjalla betur um það sem við höfum náð í gegn. Spurningin verður hugsanlega skýrð betur í næstu könnun.	Forstöðumenn.
Á vinnustöðum sveitarfélagsins er sýnd sambærileg framkoma í garð beggja kynja.	71.1% mjög eða frekar sammála.	85% mjög eða frekar sammála.		Forstöðumenn.
Ég er ánægð-(ur) með hvernig ég var kynnt-(ur) í núverandi starf.	58.5% mjög eða frekar sammála.	65% mjög eða frekar sammála.	Til þess að ná þessum markmiðum verður stefnt að því að útbúa starfslýsingar fyrir öll störf og móttöku og kveðjuáætlanir fyrir hvern og einn vinnustað.	Forstöðumenn.
Við kveðjum starfsfólk sem lætur af störfum.	77.2% mjög eða frekar sammála.	85% mjög eða frekar sammála.		Forstöðumenn.
Ég er ánægð-(ur) með vinnuaðstöðu mína.	68% mjög eða frekar sammála.	75% mjög eða frekar sammála.	Ef bæta á vinnuaðstöðu starfsmanna þarf hugsanlega að endurskipuleggja ýmislegt og leggja í kostnað. Greina þarf nánar hvaða úrbóta er þörf.	Forstöðumenn.

Viðauki II:

Siðareglur starfsmanna Sveitarfélagsins Hornafjarðar

Markmið bæjarstjórnar Hornafjarðar er að stofnanir sveitarfélagsins geti verið sjálfstæðar í störfum sínum og að forstöðumenn þeirra njóti trausts til að stýra starfseminni eins og þeim þykir best, innan þess ramma sem fjárhagur og stefnumótun sveitarfélagsins leyfir.

Með því að efla sjálfstæði stofnana er mikilvægt að sveitarfélagið leggi ákveðnar línur um samskipti milli allra starfsmanna sveitarfélagsins sem og samskipti þeirra við íbúana. Þjónusta og starfsemi sveitarfélagsins er til staðar fyrir íbúa þess og á að efla samfélagið og stuðla að almannaheill.

Markmiðið með setningu þessara siðareglna er að auka samheldni og samvinnu á milli starfsmanna sveitarfélagsins og bæta enn frekar samskipti þeirra. Það er mikilvægt að auka ábyrgð starfsmanna á samskiptum innan vinnustaða og við íbúa og aðra þá sem leita til sveitarfélagsins. Siðareglur eiga að vera hvatning til hvers og eins starfsmanns um að vanda vinnubrögð og samskipti bæði á vinnustað og milli starfsmanna sveitarfélagsins og íbúa þess.

Innan Sveitarfélagsins Hornafjarðar gilda eftirfarandi megin-siðareglur fyrir starfsmenn:

Lögmæti.

Starfsmenn sveitarfélagsins gæta þess sem opinberir starfsmenn að byggja ákvarðanir sínar í starfi á þeim lögum og reglum sem við eiga í hverju tilviki fyrir sig. Það er á ábyrgð hvers og eins að kynna sér til hlítar þau lög og þær reglur sem liggja til grundvallar viðkomandi starfi.

Virðing.

Starfsmenn sveitarfélagsins bera virðingu fyrir sjálfum sér og öðrum. Samskipti á milli starfsmanna sveitarfélagsins, hvort sem er á milli stjórnenda og almennra starfsmanna eða á milli almennra starfsmanna, einkennast af gagnkvæmri virðingu og jákvæðu viðmóti.

Trúnaður.

Starfsmaður gætir fyllsta trúnaðar vegna starfs síns og virðir þagnarskyldu um öll þau mál sem hann öðlast vitneskju um í starfi sínu og varða starfsemi stofnunarinnar, hagsmuni sveitarfélagsins, starfsmanna þess og annarra er leita eftir þjónustu sveitarfélagsins. Þessi þagnarskylda gildir áfram eftir starfslok. Leiki vafi á hvort málefni fellur undir þagnarskyldu starfsmanns ber næsta yfirmanni skylda til að varpa ljósi á málið.

Óhlutdrægni.

Stjórnendur og starfsmenn sveitarfélagsins temji sér hlutleysi í samskiptum við íbúa og aðra sem njóta þjónustu af hálfu sveitarfélagsins. Fordómar eða mismunun á grundvelli kyns, kynhneigðar, kynþáttar, trúarbragða eða þjóðernis gagnvart íbúum eða samstarfsfólki líðst ekki á vinnustöðum Sveitarfélagsins Hornafjarðar.

Almannahagur.

Sveitarfélagið er til fyrir íbúa þess. Starfsmenn sveitarfélagsins bera því almannahagsmuni fyrir brjósti í störfum sínum. Þrátt fyrir að starfsmenn eigi að geta samræmt einkalíf og vinnu sína hjá sveitarfélaginu eins vel og kostur er ber þeim að gæta þess að einkahagsmunir þeirra, fjölskyldu eða vina komi ekki niður á vinnu þeirra í almannapágu.

Ráðvendni og eftirlit.

Stjórnendur og starfsmenn sveitarfélagsins ganga vel um eignir sveitarfélagsins og gæta þess að varðveita eignir og fjármuni sveitarfélagsins sem best. Það er hlutverk hvers og eins að tilkynna misbrest í starfi til næsta yfirmanns þess starfsmanns sem gerst hefur brotlegur á siðareglum sveitarfélagsins. Þá ber stjórnendum að greina frá því ef upp koma aðstæður þar sem persónulegir hagir þeirra og opinberar skyldur geti skarast og reyna eftir besta megni að koma í veg fyrir ágreining sem skaðar geti sveitarfélagið.

Áreiðanleiki.

Starfsmenn sveitarfélagsins leggi sig fram í starfi og leitist við að gera sitt besta til að vinnustaðurinn skili meiri árangri. Stjórnendur eru ábyrgir fyrir ákvörðunum sínum og gjörðum og ber þeim að sýna virkan samstarfsvilja þegar störf þeirra eru athuguð eða metin.

Gegnsæi.

Allar ákvarðanir starfsmanna sveitarfélagsins ber að rökstyðja og skulu ástæður einstakra ákvarðana vera skýrar og ljósar. Ekki er heimilt að víkja frá þeirri reglu nema hagsmunir almennings krefjist þess.

Stjórnun og forysta.

Stjórnendum sveitarfélagsins ber að sýna starfsmönnum gott fordæmi í samskiptum og starfsháttum almennt en jafnframt er það hlutverk stjórnenda að kynna siðareglur fyrir starfsmönnum og skera úr álitamálum eða beita tiltali ef starfsmenn gerast brotlegir gagnvart reglunum.

Samþykkt í bæjarráði, 1. desember 2008.

Samþykkt í bæjarstjórn, 4. desember 2008.

Viðauki III:

Verklagsreglur um áminningu og brottvísun starfsmanna.

1.gr.

Verklagsreglur þessar ná yfir allar stofnanir og vinnustaði Sveitarfélagsins Hornafjarðar.

2.gr.

Starfsmönnum Sveitarfélagsins Hornafjarðar er uppálagt að sinna starfi sínu af heilindum og vinna eftir siðareglum sveitarfélagsins.

3.gr.

Gerist starfsmaður sveitarfélagsins sekur um brot á siðareglum sveitarfélagsins eða öðrum skyldum starfs síns er það skylda forstöðumanns viðkomandi stofnunar að veita starfsmanninum munnlega áminningu. Breyti starfsmaður ekki hegðun sinni í samræmi við áminninguna skal forstöðumaður tilkynna viðkomandi að hann eigi von á skriflegri áminningu innan sjö daga bæti hann ekki ráð sitt á þeim tíma.

4.gr.

Hafi starfsmaður virt tiltal forstöðumanns að vettugi skv. 3.gr. skal forstöðumaður stofnunar afhenda viðkomandi starfsmann skriflega áminningu sem er lokaaðvörðun áður en starfsmanni er vikið úr starfi. Skrifleg áminning skal boðuð með sjö daga fyrirvara svo að starfsmaður geti greint frá sinni hlið málsins áður en til áminningar kemur.

5.gr.

Bæti starfsmaður ekki ráð sitt eftir veitingu skriflegrar áminningar er unnt að segja viðkomandi upp störfum hjá sveitarfélaginu. Skal þess gætt að veita starfsmanni möguleika á því að tjá sig skriflega um uppsögnina.

6.gr.

Hafi starfsmaður gróflega brotið ábyrgðar –og trúnaðarskyldur sínar er áminningar ekki þörf og skal viðkomandi starfsmanni umsvifalaust vísað frá starfi á meðan rannsókn á brotinu fer fram.

7.gr.

Starfsmenn, sem sagt er upp störfum hjá sveitarfélaginu, eiga rétt á skriflegum rökstuðningi uppsagnarinnar sé þess óskað.

8.gr.

Forstöðumenn skulu kynna sér samninga stéttarféлага þeirra sem hjá þeim starfa og ef þörf krefur og aðstæður leyfa, að vinna að uppsögn starfsmanna í samráði við stéttarfélag viðkomandi starfsmanns.

Samþykkt í bæjarráði, 1. desember 2008.

Samþykkt í bæjarstjórn, 4. desember 2008.

Viðauki IV:

Jafnréttisáætlun Sveitarfélagsins Hornafjarðar

1. gr.

Jafnréttisáætlun þessi byggir á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 96/2000 og Evrópusáttmála um jafna stöðu kvenna og karla í sveitarfélögum og héruðum. Áætlun þessi tekur annars vegar til stjórnkerfis Sveitarfélagsins Hornafjarðar og starfsmanna þess og hins vegar til starfsemi og þjónustu sem stofnanir sveitarfélagsins veita íbúum þess.

2. gr.

Markmið jafnréttisáætlunar er að stuðla að jafnri stöðu karla og kvenna í sveitarfélaginu m.a. í þeim tilgangi að sá mannaúður sem til staðar er í samfélaginu nýtist sem best. Þetta á við um þátttöku í atvinnu- og félagslífi sem og menntun barna og fullorðinna. Leitast skal við að flétta jafnréttismálin inn í starfsemi sveitarfélagsins og líf íbúa þess þannig að þau verði eðlilegur þáttur þess.

Þetta skal gert með því að:

- gæta jafnréttissjónarmiða á öllum sviðum samfélagsins.
- vinna að jöfnum áhrifum karla og kvenna við ákvarðanir.
- gera bæði konum og körlum kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf.
- efla fræðslu um jafnréttismál.
- afla og greina tölfræðiupplýsingar um starfsfólk sveitarfélagsins eftir kyni.

3. gr.

Félagsmálaráð Hornafjarðar fer með störf jafnréttisnefndar Sveitarfélagsins Hornafjarðar samkvæmt ákvörðun bæjarstjórnar. Hlutverk jafnréttisfulltrúa er í höndum starfsmanns félagsmálaráðs. Jafnréttisnefnd og starfsmaður nefndarinnar skulu hafa reglulegt samstarf við þá aðila sem sinna jafnréttismálum á landsvísu og miðla upplýsingum til stofnana sveitarfélagsins eftir því sem við á.

Á hverju kjörtímabili skal a.m.k. einu sinni:

- kanna stöðu kynjanna hjá fyrirtækjum og stofnunum sveitarfélagsins.
- afla upplýsinga um jafnréttismál, m.a. með því að safna gögnum, sækja fundi, ráðstefnur og námskeið er varða jafnréttismál, miðla upplýsingum og fylgja markmiðum jafnréttisáætlunarinnar eftir.

Það er hlutverk jafnréttisfulltrúa að veita íbúum sveitarfélagsins aðstoð í jafnréttismálum, sé eftir því leitað. Þar á meðal leiðbeiningar við kærur til kærunefndar jafnréttismála.

4. gr.

Við skipan í nefndir, ráð og stjórnir á vegum sveitarfélagsins, skal leitast við að hlutföll kynja séu sem jöfnust. Stefnt er að því að í hverri þriggja manna nefnd sé einn nefndarmaður af hvoru kyni og tveir í fimm manna nefndum.

5. gr.

Það er skylda stofnana og fyrirtækja sveitarfélagsins að auglýsa stöður til umsóknar. Í auglýsingum um starf ber að koma fram hvatning þess efnis að konur jafnt sem karlar sækji um starfið. Þegar ráðið er í stjórnunarstörf innan stjórnkerfis sveitarfélagsins, skal þess gætt að hafa bæði kynin í huga við gerð auglýsinganna og verður leitast við a.m.k. einn

umsækjandi af hvoru kyni komist í þann hóp umsækjanda sem endanlega er valið úr. Starfsmaður jafnréttisnefndar veitir aðstoð í því sambandi sé þess óskað.

6. gr.

Þess ber að gæta að konur og karlar njóti að öllu leyti sambærilegra kjara og starfsaðstæðna. Við ákvörðun launa og fríðinda skal þess gætt að kynjum sé ekki mismunað og að greidd séu sömu laun fyrir jafnverðmæt störf óháð kyni. Í því sambandi skal leitast sérstaklega við að meta jafnt mismunandi starfssvið, reynslu og menntun karla og kvenna. Þannig skal leitast við að meta heimilisstörf til starfsaldurs og launa við öll störf.

7. gr.

Starfsfólk Sveitarfélagsins Hornafjarðar á kost á sveigjanlegum vinnutíma, hlutastörfum eða annarri hagræðingu í vinnutíma, þar sem því verður við komið, í þeim tilgangi að samþætta fjölskyldulíf og atvinnu eins og hægt er. Konum og körlum verður einnig gert kleift að minnka við sig vinnu tímabundið til að sinna fjölskylduábyrgð, eins og umönnun barna og nákominna sjúkra fjölskyldumeðlima.

8. gr.

Fræðsla um jafnréttismál og leiðir til að vinna að jafnri stöðu kynjanna eiga að vera virkur þáttur í starfi bæjaryfirvalda og starfsmanns jafnréttisnefndar. Starfsmönnum og stjórnendum Sveitarfélagsins Hornafjarðar skal standa til boða aðstoð starfsmanns jafnréttisnefndar. Þetta á við um störf og starfsaðstæður, s.s. kjör og samskipti á vinnustað, kynferðislega áreitni, einelti, valdbeitingu og önnur þau mál sem snúa að jafnrétti og samskiptum kynjanna á vinnustað.

9. gr.

Skólayfirvöld og forstöðumenn uppeldisstofnana vinna að því að jafna stöðu kynjanna og veita börnum og unglíngum hvatningu til að nýta sér hæfileika sína til fulls, bera virðingu hvort fyrir öðru og efla jákvæð samskipti kynjanna. Starfsfólk þar sem uppeldisstarf fer fram, eins og í skólum, í félagsmiðstöðum og íþróttahúsum, hefur einnig jafnréttissjónarmið að leiðarljósi í starfi og námi.

Í þessu skyni beinir jafnréttisnefnd því til skólayfirvalda að sjá til þess að:

- a) Námsefni mismuni ekki kynjum.
- b) Sjálfsstyrking verði sjálfsagður hluti námsins á öllum skólastigum.
- c) Skólinn leggi áherslu á að búa bæði kynin undir fjölskyldu -og samfélagsábyrgð og þær skyldur sem fylgja.

10. gr.

Jafnréttisáætlun þessi skal fylgja með starfsmannastefnu sveitarfélagsins og vera dreift í stofnanir sveitarfélagsins og til bæjarbúa.

11. gr.

Áætlun þessi skal endurskoðuð svo oft sem þurfa þykir.

Samþykkt í bæjarráði, 1. desember 2008.

Samþykkt í bæjarstjórn, 4. desember 2008.

Viðauki V:

Reglur um sí- og endurmenntun starfsmanna Sveitarfélagsins Hornafjarðar

Sveitarfélagið lítur á það sem eina af skyldum sínum gagnvart starfsmönnum þess að stuðla að sí- og endurmenntun þeirra. Þá hafa starfsmenn rétt til sí- og endurmenntunar samkvæmt kjarasamningum. Er hvatt til þess að starfsmenn nýti þann rétt sinn og vill sveitarfélagið gera sitt til þess að það megi verða.

I. Samkvæmt reglum þessum er nær símenntun til skemmra náms og námskeiða sem almennt standa frá hluta úr degi til nokkurra daga.

II. Á fjárhagsáætlun hvers árs eru lagðir fjármunir til sí- og endurmenntunar.

- Annars vegar hafa stofnanir úr ákveðnum fjármunum að spila vegna þessa.
- Hins vegar eru fjármunir lagðir í sí- og endurmenntunarsjóð sem starfsmenn og stofnanir sveitarfélagsins geta sótt í.
 - Þriggja manna stjórn er yfir sjóðnum.
 - Sjóðurinn starfar eftir reglum sem settar eru af bæjarráði.

III. Allir starfsmenn sveitarfélagsins eiga rétt á símenntun.

- Hver stofnun skal setja sér símenntunaráætlun.
- Hún skal unnin af forstöðumönnum viðkomandi stofnana í samráði við starfsmenn.
- Forstöðumenn stofnana skulu ásamt viðkomandi starfsmönnum halda utan um sí- og endurmenntun starfsmanna og sjá til þess að upplýsingar um staðfest nám berist launadeild sveitarfélagsins.
- Starfsmenn sem sækja námskeið/nám sem fellur undir símenntunaráætlun stofnunarinnar halda launum ef þeir þurfa að hverfa frá vinnu vegna námskeiða. Jafnframt hafa þeir, eða viðkomandi stofnanir, rétt til þess að sækja um í sí- og endurmenntunarsjóð til að mæta öðrum kostnaði.
- Starfsmenn, er sækja námskeið/nám sem ekki fellur að símenntunaráætlun viðkomandi stofnunar, halda ekki launum ef þeir þurfa að hverfa frá vinnu vegna námskeiða en hafa rétt til þess að sækja um í sí- og endurmenntunarsjóð.

IV. Rísi ágreiningur á milli starfsmanns og forstöðumanns um framkvæmd þessara reglna skal þeim ágreiningi vísað til bæjarráðs.

V. Reglur þessar taka gildi 1. janúar 2009 og ná til allra starfsmann sem eru á launaskrá hjá Sveitarfélaginu Hornafirði.

Samþykkt í bæjarráði, 1. desember 2008.

Samþykkt í bæjarstjórn, 4. desember 2008.

Reglur um endurmenntun/framhaldsnám starfsmanna Sveitarfélagsins Hornafjarðar

I. Samkvæmt reglum þessum er endurmenntun/framhaldsnám skilgreint sem lengra einingabundið nám á framhalds- eða háskólastigi og getur kallað á tímabundið leyfi frá vinnu. Slíkt nám getur staðið yfir í nokkra mánuði upp í nokkur ár.

II. Óski starfsmenn eftir því að leggja stund á endurmenntun eða framhaldsnám samhliða starfi sem fellur undir framangreinda skilgreiningu og stendur yfir í eina önn eða lengur skal sú ósk berast forstöðumanni skriflega. Forstöðumaður metur hvort það nám sem starfsmaður hyggst leggja stund á muni nýtast stofnuninni. Einnig þarf hann að hafa í huga áhrif tímabundinnar fjarveru fólks í námi frá vinnustað. Komist forstöðumaður að jákvæðri niðurstöðu getur hann fallist á að starfsmaður hefji þetta nám ef gert hefur verið ráð fyrir fjármunum á fjárhagsáætlun stofnunarinnar til að mæta kostnaði vegna náms- og starfslotna. Þegar samþykki forstöðumanns liggur fyrir skal gerður um viðkomandi nám sérstakur samningur milli stofnunarinnar og starfsmannsins.

- Í samningnum skal fjallað um fjölda námseininga í viðkomandi námi og áætlaða lengd námstíma.
- Heimilt er að greiða dagvinnulaun sem starfsmaður verður af í náms- og þjálfunarlotum en ekki yfirvinnu, vaktaálag og aðrar sambærilegar greiðslur.
- Tilgreina skal væntanlegar námslotur sem leiða til þess að starfsmaður þarf að hverfa tímabundið frá vinnu. Annars vegar námslotur í heimabyggð og hins vegar námslotur utan heimabyggðar.
- Ákvæði skal vera um að fari námstími fram yfir þau viðmið sem viðkomandi menntastofnun setur sér um lengd náms verði ekki af frekari styrkveitingum vegna þess. Dæmi: Fyrir 120 eininga háskólanám / 70 eininga framhaldsskólanám er hámarksfjöldi vikna á launum í námslotum 12 vikur.
- Samningurinn skal innihalda viljayfirlýsingu starfsmanns um vinnu hjá sveitarfélaginu að námi loknu.

III. Þeir starfsmenn sem falla undir skilgreiningu um endurmenntun/framhaldsnám og halda dagvinnulaunum í náms- og starfsþjálfunarlotum hafa ekki rétt á að sækja um í sí- og endurmenntunarsjóð sveitarfélagsins vegna viðkomandi náms.

IV. Til að meta hugsanlegar greiðslur til starfsmanna í námslotum/starfsþjálfunarlotum skal miða við neðangreinda töflu. Greitt skal eftir framvindu náms í einingum talið, sbr. neðangreint.

Hámarksfjöldi vikna á dagvinnulaunum í námslotum	*Einingar í háskólanámi	**Einingar í framhaldsskólanámi	
3 vikur	30	17,5	
6 vikur	60	35	
9 vikur	90	52,5	
12 vikur	120	70	
15 vikur	150	87,5	
18 vikur	180	105	
21 vika	210	122,5	
24 vikur	240	140	

*M.v. einingar í 180/240 eininga háskólanámi. |
** M.v. 140 einingar til lokaprófs á framhaldsskólastigi.

- Einungis er greitt fyrir náms- og starfslotur sem starfsmaður þarf að stunda utan heimabyggðar.
- Miðað við framangreint viðmið er hámarksgreiðsla fyrir nám 24 vikur. Starfsmaður sem nýtt hefur sér þetta hámark getur ekki sótt um að komast í annað nám fyrr en að 10 árum liðnum.
- Hafi starfsmaður ekki náð viðkomandi einingafjölda, sbr. framangreint viðmið er ekkert greitt fyrr en tilskildum einingafjölda er náð.
- Þeir starfsmenn sem eru í launuðu námsleyfi úr námslaunasjóðum geta ekki nýtt ákvæði um greiðslur í náms- og starfslotum meðan námsleyfið varir.

V. Hver stofnun skal áætla fjármagn til að mæta viðbótargreiðslum vegna námslotna starfsmanna og skal sú upphæð vera hluti af samþykktri fjárhagsáætlun ár hvert.

VI. Hver stofnun skal setja sér sínar eigin reglur um fjölda starfsmanna sem samtímis geta lagt stund á endurmenntun/framhaldsnám.

VII. Rísi ágreiningur á milli starfsmanns og forstöðumanns um framkvæmd þessara reglna skal þeim ágreiningi vísað til bæjarráðs.

VIII. Reglur þessar taka gildi 1. janúar 2009 og ná til allra starfsmanna sem eru nú í framhaldsnámi sem og þeirra sem hyggjast stunda nám samkvæmt reglum þessum og fá til þess heimild forstöðumanns viðkomandi stofnunar. Við gildistöku á reglum þessum falla úr gildi eldra samkomulag á milli starfsmanna og stofnunar vegna endurmenntunar og framhaldsnáms.

Samþykkt í bæjarráði, 1. desember 2008.

Samþykkt í bæjarstjórn, 4. desember 2008.

Samningur um framhaldsnám starfsmanns Sveitarfélagsins Hornafjarðar

Undirrituð, S. S., kt. xxxxxx-xxxx, starfsmaður í leikskólanum og N. N., leikskólastjóri, kt. xxxxxx-xxxx, gera með sér svofellt samkomulag vegna náms S. S.

1. gr.

Nám sem undirritaður starfsmaður hyggst leggja stund á er _____ og er kennt við _____ skóla.

2. gr.

Fjöldi námseininga í námi þessu er áætlaður samtals __x__ einingar. Áætlaður námstími er _____ mánuðir/ár og stendur yfir frá 1. xxxxx árið xxxx til 31. xxxx árið xxxx.

3. gr.

Fjöldi náms-/þjálfunarlotna á námstímanum er áætlaður samtals __x__ lotur og standa þær yfir í samtals __x__ vikur. Af þessum tíma fara __x__ vikur í lotur sem stundaðar eru í heimabyggð og __x__ vikur í lotur teknar utan heimabyggðar.

4. gr.

Fari námstími fram yfir skilgreind mörk viðkomandi menntastofnunar um lengd náms verður ekki greitt fyrir umframfjölda vikna vegna náms/þjálfunarlotna sem af því skapast.

5. gr.

Starfsmaður skuldbindur sig til að láta námið ekki bitna á starfi því sem hann er ráðinn til.

6. gr.

Starfsmaður lýsir því yfir með undirskrift þessa samnings að hann hyggst starfa áfram hjá Sveitarfélaginu Hornafirði að loknu því námi sem samningurinn nær til.

7. gr.

Reglur um endurmenntun/framhaldsnám starfsmanna Sveitarfélagsins Hornafjarðar teljast hluti af samningi þessum.

Samþykkt í bæjarráði, 1. desember 2008.

Samþykkt í bæjarstjórn, 4. desember 2008.

Viðauki VI

Reglur vegna starfsmannaráðninga hjá Sveitarfélaginu Hornafirði

1. gr.

Markmið

Markmið með þessum reglum er að tryggja góða stjórnsluhætti við ráðningar hjá Sveitarfélaginu Hornafirði.

2. gr.

Auglýsingar

Stöður sem losna skulu auglýstar. Markmið með auglýsingum er að þannig fái allir möguleika á að sækja um laus störf hjá sveitarfélaginu. Í auglýsingum þurfa eftirfarandi upplýsingar að koma fram:

1. Hver veiti nánari upplýsingar.
2. Hvert umsókn eigi að berast.
3. Hvort sækja skuli um á sérstökum eyðublöðum.
4. Umsóknarfrestur.
5. Hvaða starf/starfssvið um er að ræða.
6. Starfshlutfall.
7. Hvaða starfskjör eru í boði.

3. gr.

Málsmeðferð

Við málsmeðferð skal hafa til hliðsjónar sveitarstjórnarlög nr. 45/1998, stjórnslulög nr. 37/1993, samþykkt sveitarfélagsins og starfsmannastefnu sveitarfélagsins.

4. gr.

Málshraði

Ákvörðun um veitingu starfs skal taka svo fljótt sem unnt er eftir að umsóknarfrestur er liðinn. Ef ljóst er að ákvörðun dregst ber að tilkynna umsækjendum um ástæður tafanna og hvenær niðurstöðu sé að vænta.

5. gr.

Rannsóknarskylda

Áður en ákvörðun er tekin ber þeim sem veitir starfið að safna sama nauðsynlegum upplýsingum um alla umsækjendur og taka ákvörðun á grundvelli þeirra.

6. gr.

Jafnræði

Við ákvarðanatöku um veitingu starfs þarf ætíð að gæta samræmis og jafnræðis í lagalegu tilliti. Við mat á umsækjendum er mikilvægt að horfa til þátta eins og þekkingar, reynslu, hæfni og menntunar. Sá sem veitir starf þarf að ákveða þau sjónarmið eða ástæður sem byggt verði á við veitingu starfs og að þær ástæður séu málefnanlegar. Ef tveir eða fleiri umsækjendur teljist jafnhæfir geta sjónarmið um jafna stöðu kvenna og karla, sbr. lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 96/2000, fengið aukið vægi. Þá ber að velja þann sem er af því kyni sem er í minnihluta í viðkomandi starfsgrein.

7. gr.

Tilkynning ákvörðunar

Öllum umsækjendum skal svarað skriflega þar sem ákvörðun um veitingu starfs er tilkynnt.

8. gr.

Rökstuðningur

Aðili máls getur óskað skriflegs rökstuðnings um ráðningu í starfið hafi slíkur rökstuðningur ekki fylgt ákvörðuninni þegar hún var tilkynnt. Samkvæmt þessum reglum er ekki nauðsynlegt að láta rökstuðning fyrir ákvörðun fylgja með þegar tilkynnt er um ákvörðun um veitingu starfs. Hins vegar er sjálfsagt að verða við beiðni um rökstuðning ef ósk berst um það.

9. gr.

Ráðning

Gengið skal frá öllum ráðningum með formlegum hætti í ráðningarsamningi. Þeim umsækjenda sem veitt er starfið skal afhent starfslýsing.

Samþykkt í bæjarráði 22. september 2005.

Viðauki VI

Reglur um húsaleigustyrk starfsmanna Sveitarfélagsins Hornafjarðar

- Fyrstu tvö ár í starfi greiðast 50% af viðmiðunarleigu.
- Þriðja árið greiðist full leiga
- Skoðað verði í hverju tilviki hvort leigutaki eigi rétt á húsaleigubótum og ef svo er lækkar niðurgreiðsla húsaleigu sem því nemur.

Viðmiðunarleiga miðast við leiguverð íbúða sveitarfélagsins að Silfurbraut 2-4.

Reglur þessar taka gildi við samþykki bæjarráðs 17. október 2002.