

STARFSMANNASTEFNA KÓPAVOGSBÆJAR

Inngangur

Starfsmannastefnu Kópavogsbæjar er ætlað að mynda umgjörð um þau starfsskilyrði, sem sveitarfélagið býður starfsmönnum sínum. Hún lýsir þeim almennu kröfum, sem þeir þurfa að uppfylla svo veita megi íbúum Kópavogs eins góða þjónustu og mögulegt er að bjóða að teknu tilliti til aðstæðna hverju sinni.

Starfsmannastefnan nær til allra þeirra, sem ráðnir eru í þjónustu Kópavogsbæjar. Um starfskjör, réttindi og skyldur starfsmanna bæjarins fer eftir lögum, ákvæðum kjarasamninga og/eða ráðningarsamninga, sbr. 57. gr. sveitarstjórnarlaga nr. 45/1998 og VI. kafla samþykktar um stjórn Kópavogsbæjar. Starfsmannastefna þessi nær einnig til þeirra starfsmanna Kópavogsbæjar, sem eru í stéttarfélagum, sem gera kjarasamninga á grundvelli laga nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur.

Markmið:

Markmið starfsmannastefnu Kópavogsbæjar eru eftirfarandi:

- að ráða hæft, áhugasamt og traust starfsfólk og hjálpa því til að vaxa og dafna í starfi.
- að tryggja góða vinnuaðstöðu fyrir starfsmenn, þar sem aðbúnaður, hollustuhættir og öryggi á vinnustað eru í sem bestu horfi.
- að jákvætt viðmót, gagnkvæm virðing og traust ríki milli starfsmanna. Sama gildir um samskipti starfsmanna og kjörinna fulltrúa.
- að starfsfólk eigi kost á fræðslu og endurmenntun, sem eykur þekkingu þess í starfi.
- að auðvelda starfsmönnum að samræma fjölskylduábyrgð og starf.
- að markmið bæjarstjórnar séu starfsmönnum ávallt ljós og að þeir séu vel upplýstir um verkefni sín og skyldur og það stjórnkerfi sem þeir eru hluti af.
- að treysta góð samskipti starfsmanna Kópavogsbæjar og bæjarbúa.

Hlutverk Starfsmannadeildar Kópavogsbæjar:

Starfsmannadeild Kópavogsbæjar hefur yfirumsjón með starfsmannamálum hjá Kópavogsbæ. Í samráði við bæjaryfirvöld markar hún stefnu í mikilvægum starfsmannamálum hinna ýmsu sviða og deilda Kópavogsbæjar til að samræmis sé gætt og að heildarhagsmunir ráði ákvörðunum um málefni starfsmanna. Starfsmannadeild Kópavogsbæjar setur ákveðnar reglur og viðmiðanir, sem svið og deildir bæjarins vinna eftir. Þær varða:

- Aðferðir við val, ráðningar og starfslok.
- Yfirumsjón starfsmannaskráa.
- Fræðslu og endurmenntun starfsmanna.
- Framkvæmd kjarasamninga.
- Yfirumsjón með vinnuumhverfi, vinnuvernd og öryggismálum í samvinnu við framkvæmda- og tæknisvið.
- Ráðgjöf í starfsmannamálum til starfsmanna og stjórnenda.
- Almenna upplýsingamiðlun um starfsmannamál til starfsmanna Kópavogsbæjar.
- Önnur helstu verkefni deildarinnar eru:
 - Starfsmannaauglýsingar.
 - Ráðgjöf vegna ráðninga starfsfólks, þar með taldar upplýsingar um kaup og kjör.
 - Undirbúningur fyrir kjaranefnd vegna endurmats á störfum og mats á námskeiðum.

- Undirbúningur fyrir matsnefnd.
- Umsjón með starfslokum starfsmanna í samráði við hinar ýmsu deildir þar með talið uppgjör launa og orlofs.
- Uppfærsla starfsmannaskrár og hagtalna úr launakerfi.
- Framkvæmd kjarasamninga, sem unnið er eftir hjá Kópavogsbæ hverju sinni, svo sem útreikningur launa og tengdra gjalda og frádráttur opinberra gjalda.
- Umsjón með gerð kjarasamninga í samstarfi við þá aðila sem bæjarstjórn felur samningsumboð hverju sinni.
- Umsjón með gerð starfslýsinga.
- Ráðgjöf og upplýsingar til stjórnenda og bæjarfulltrúa varðandi starfsmannamál.
- Umsjón með upplýsingamiðlun til starfsfólks, þar með talið að starfsmönnum séu kynnt réttindi og skyldur.
- Umsjón með skipulagi starfsmannamála, þ.e. vinnutilhögun, orlofsmálum, velferðarmálum starfsfólks o.þ.h.
- Eftirlit með samskiptum stjórnenda og almenns starfsfólks.
- Frumkvæði að nýjungum í starfsmannamálum.
- Umsjón með gerð og framkvæmd símenntunaráætlana.
- Umsjón með kynningu starfsmannastefnunnar.

Stjórnkerfi

Stjórnkerfi Kópavogsbæjar er skipt í fimm svið eftir verkefnum: Fjármála- og stjórnsýslusvið, framkvæmda- og tæknisvið, fræðslusvið, tómstunda- og menningarsvið og félagssvið. Einkennandi er því vald- og ábyrgðardreifing við ákvarðanatöku, en jafnframt sjálfstæði og frumkvæði innan hvers sviðs. Um leið er rekið öflugt samræmingar- og eftirlitskerfi í fjármálum og starfsmannamálum. Markmið Kópavogsbæjar er að skapa traust milli starfsmanna sinna innbyrðis, milli starfsmanna bæjarins og kjörinna fulltrúa og milli starfsmanna og íbúa Kópavogs.

Stjórnendur

Stjórnendur hjá Kópavogsbæ, sviðstjórar og deildarstjórar, eiga að þjóna íbúum og fyrirtækjum og bera sameiginlega ábyrgð á að veita sem besta þjónustu og tryggja að langtíamarkmiðum sé náð.

Þeim ber að tileinka sér góða og nútímalega stjórnunarhætti, sem m.a. felast í jákvæðu viðhorfi til samstarfsmanna og virku upplýsingastreymi. Þeim er ætlað að skapa samkennd meðal starfsmanna sinna og gera þeim grein fyrir markmiðum með starfseminni, en einnig að hafa samráð við starfsmenn sína um málefni vinnustaðarins er þá varða og beita sér fyrir sem víðtækastri sátt um þau. Stjórnendum ber að sjá til þess að samstarf milli sviða og deilda sé í sem bestu horfi.

Stjórnendur bera ábyrgð á störfum starfsmanna. Þeim ber að vinna að þeim markmiðum, sem sett hafa verið, en jafnframt eiga þeir að gera starfsmönnum kleift að taka framförum bæði faglega og sem einstaklingar. Þeim ber að hlusta á viðhorf starfsmanna og leitast við að laða fram hæfileika sérhvers starfsmanns þannig að starfskraftar hans nýtist bæjarfélaginu sem best.

Starfsmenn

Starfsmenn Kópavogsbæjar eiga að þjóna íbúum og fyrirtækjum og leggja sig fram við að veita sem besta þjónustu hverju sinni.

Starfsmenn skulu leitast við að laga sig að breyttum kröfum, sem starf þeirra gerir til þeirra, svo sem vegna tæknilegrar og faglegrar þróunar og vera reiðubúnir að þjálfast sig til nýrra og breyttra verkefna.

Æskilegt er að starfsmenn leggi rækt við eigin heilsu og ástundi heilbriggt lífverni.

Jafnréttismál

Kópavogsbær, svið hans og deildir, skulu virða lög um jafnan rétt kvenna og karla og jafnréttisáætlun Kópavogsbæjar. Óheimilt er að mismuna starfsfólki eftir aldri, kynferði, kynþætti, stjórnmalaskoðunum eða trúarskoðunum og gildir það m.a. um:

- Laun, launatengd fríðindi og hvers konar aðra þóknun fyrir vinnu.
- Ráðningu í starf.
- Stöðuhækkun og stöðubreytingar.
- Uppsögn úr starfi.
- Vinnuáðstæður og vinnuskilyrði.
- Veitingu hvers konar hlunninda.

Ráðningar

Kópavogsbær leitast ávallt við að ráða sem hæfasta starfsmenn til starfa. Allir umsækjendur hafa jafnan rétt til vinnu hjá Kópavogsbæ og ráðningar byggjast á hæfileikum, menntun og reynslu þess, sem ráðinn er og hæfni viðkomandi til að inna starfið vel af hendi. Við ráðningar skal ávallt hafa hliðsjón af gildandi jafnréttisáætlun. Gengið skal frá ráðningum með formlegum hætti með samningi við starfsmann.

Starfslýsingar

Gera skal starfslýsingar fyrir öll störf, sem ráðið er í ótímabundið. Drög að starfslýsingu gerir yfirmaður í samráði við þann er gegnir starfinu, en yfirmaður einn ef um nýtt starf er að ræða. Starfsmannastjóri skal veita ráð við gerð starfslýsinga, yfirfara og samræma starfslýsingar og ganga frá þeim í endanlegan búning til staðfestingar í bæjarráði. Að jafnaði skal starfslýsing liggja fyrir, þegar ráðið er í nýtt starf.

Ef aðstæður krefja getur Kópavogsbær breytt starfslýsingu og verkefnum starfsmanns. Í þeim tilfellum verða launakjör og réttindi eigi lakari jafnlangan tíma og réttur starfsmannsins til uppsagnarfrests er samkvæmt kjarasamningi.

Kynning og fræðsla nýrra starfsmanna

Kópavogsbær skal fræða nýja starfsmenn, sem koma til starfa þannig, að þeir búi yfir grunnþekkingu á helstu þáttum stjórnkerfisins og starfsemi sveitarfélagsins eftir því sem við á hverju sinni. Ábyrgð á kynningu og fræðslu er hjá stjórnendum hverjum á sínu sviði og deildum. Æskilegt er að nýjum starfsmönnum sé tilnefndur sérstakur leiðbeinandi í upphafi starfs.

Starfsmenntun

Markmið Kópavogsbæjar er að rækta sem best þann mannauð, sem í starfsmönnum hans felst. Kópavogsbær ætlast til að hver starfsmaður fái notið hæfileika sinna og að lögð verði áhersla á faglega þróun starfsmanna með það fyrir augum að þeir geti betur sinnt starfi sínu, sjálfum sér og sveitarfélaginu til hagsbóta.

Kópavogsbær leggur rækt við menntunarmál starfsfólks, svo hagnýt og fræðileg þekking sé ætíð í samræmi við kröfur tímans. Umsjón með símenntun starfsmanna er í höndum starfsmannadeildar og í nánú samstarfi við sviðsstjóra og stéttarfélög. Einstaka stofnanir á vegum bæjarins geta gert eigin símenntunaráætlanir.

Starfsferill

Kópavogsbær vill skapa starfsmönnum sínum möguleika á samfelldum starfsferli, þannig að eftir föngum verði tekið tillit til breytinga á aldri eða persónulegum högum, aukinnar reynslu, aukinnar menntunar og fleiri þátta, sem leiða til þess að einstaklingurinn hefur þörf fyrir breytingar á starfi sínu.

Tilfærslur milli starfa geta einnig verið ákjósanlegar í þeim tilgangi að ná fram öðrum markmiðum í starfsmannamálum, meðal annars með því að starfsmenn öðlist reynslu á nýju sviði eða með því að undirbúa þá undir ábyrgðarmikil stjórnunarstörf. Einnig geta tilfærslur milli starfa verið nauðsynlegar vegna breyttra áherslna í starfsemi, hagræðingar í rekstri eða breytinga á stjórnkerfi.

Óski starfsmaður eftir tilfærslu, skal hann leita til viðkomandi yfirmanns og starfsmannastjóra. Reynt skal að verða við þeim óskum, ef mögulegt er. Ef nauðsyn krefur hefur Kópavogsbær einnig rétt til að færa starfsmenn milli starfa.

Samskipti á vinnustað

Kópavogsbær leggur áherslu á góðan starfsanda. Samskipti starfsmanna skulu einkennast af virðingu, umburðarlyndi og jákvæðu viðmóti.

Ummæli, tjáning eða atferli starfsmanns gagnvart öðrum, sem ógnar, truflar, ögrar eða veldur óþægindum, verður ekki umborin. Litið verður á slíka hegðun, s.s. kynferðislega áreitni og einelti, sem alvarlegt brot sem getur varðað starfsmissi. Kópavogsbær mun leitast við að veita þeim starfsmönnum sínum aðstoð sem verða fyrir barðinu á óæskilegri hegðun.

Vinnuvernd og öryggismál:

Það er stefna Kópavogsbæjar að tryggt sé að aðbúnaður, hollustuhættir og öryggi á vinnustöðum starfsmanna sé í sem bestu horfi, sbr. lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum nr. 46/1980.

Kópavogsbær skal hlutast til um, að kosnir séu öryggistrúnaðarmenn starfsmanna og skal skipa öryggisfulltrúa sína allsstaðar, þar sem þörf þykir og lög og reglugerðir kveða á um.

Vinnuumhverfi skal vera laust við hættuleg efni og aðra vá eins og kostur er og í samræmi við lög og reglugerðir um öryggi og aðbúnað á vinnustöðum. Jafnframt ber starfsmönnum og þeim gert kleift, að fylgja þeim kröfum, sem gerðar eru til þeirra um öryggi og gætni í starfi. Á vinnustað, þar sem meðferð hættulegra efna er nauðsynleg starfseminni, skal tryggja að fyllsta öryggis sé gætt og skýrt kveðið á um, hvernig brugðist skal við óhöppum og hættuástandi. Ennfremur skal þess gætt út frá sjónarmiði vinnuverndar að yfirvinnu sé haldið innan hóflegra marka.

Kjaramál

Kópavogsbær kappkostar að ráða ávallt sem hæfasta starfsmenn til starfa. Mikilvægt er að starfskjör taki mið af þeim kröfum sem starfið gerir til starfsmanns með tilliti til ábyrgðar, álags, sérhæfni og fleiri þátta. Til að svo sé viðhefur Kópavogsbær starfsmat hjá stórum hluta starfsmanna sinna enda hafi samningsaðilar um það samið sbr. kjarasamning Kópavogsbæjar og SfK og Kópavogsbæjar og Eflingar. Starfskjaranefndir og samráðsnefndir eru mikilvægur vettvangur fyrir samráð samningsaðila.

Til að ná markmiðum sínum í kjaramálum tekur Kópavogsbær þátt í samvinnu sveitarfélaga um gerð kjarasamninga með aðild sinni að Launanefnd sveitarfélaga.

Viðvera og vinnutími

Starfsmenn Kópavogsbæjar skulu sýna stundvísi og vera við störf á þeim tíma, sem samið hefur verið um og fram kemur í ráðningarsamningi. Stjórnanda ber að fylgjast með mætingum, fjarveru á vinnutíma og brotthvarfi af vinnustað áður en reglulegum vinnudegi lýkur, kanna ástæður fyrir slíku og lagfæra eftir því sem þörf krefur. Starfsmenn skulu í hvívetna sýna skyldurækni og trúnað gagnvart vinnustað sínum. Verði ástundun og mætingum ábótavant skulu þeir gera yfirmönnum sínum grein fyrir ástæðum þess og gera úrbætur á. Stjórnendur ákveða notkun stimpilklukku eftir atvikum.

Notkun tóbaks og annarra vímuefna

Kópavogsbær stefnir að því að allir vinnustaðir bæjarins skuli vera án notkunar vímuefna af öllu tagi þar með taldar eru reykingar. Það eru gagnkvæmir hagsmunir Kópavogsbæjar og starfsmanna hans að vellíðan og heilbrigði séu í hvívetna höfð að leiðarljósi. Kópavogsbær veitir starfsmönnum sínum leiðbeiningar og aðstoð til að vinna úr vandamálum er tengjast misnotkun vímuefna.

Starfsagi

Um skyldur starfsfólks fer eftir kjarasamningum, ráðningarsamningum og lögum eftir því sem við á. Að öðru leyti gerir Kópavogsbær þær kröfur til starfsmanna sinna, að þeir sýni hlýtt viðmót og kosti kapps um að veita góða þjónustu og að framkoma og athafnir þeirra á vinnustað og utan hans samrýmist starfinu, sem þeir gegna. Jafnframt ætlast sveitarfélagið til að starfsmenn viðhaldi faglegri þekkingu sinni í samræmi við þær kröfur sem starfið gerir.

Kópavogsbær ætlast til að allir starfsmenn hans sýni háttvísi og leysi þau verkefni af hendi sem þeim eru falin.

Starfsmenn skulu bera einkennisfatnað við störf sé þess óskað, enda sé fatnaðurinn látinn starfsmönnum endurgjaldslaus í té. Starfsmenn skulu hlíta lögmæltum fyrirmælum yfirmanna sinna, sýna heiðarleika, trúmennsku og vandvirkni og gæta þagmælsku um atriði, sem þeir verða áskynja um í starfi.

Ef misbrestur verður á að þeim reglum og venjum, sem hér um ræðir sé fylgt, þarf starfsmaður að vera reiðubúinn að bæta ráð sitt.

Aukastörf

Starfsmaður, sem hyggst samhliða starfi sínu taka við launuðu starfi í þjónustu annars aðila, ganga í stjórn atvinnufyrirtækis eða stofna til eigin atvinnurekstrar, skal skýra yfirmanni sínum frá fyrirætlan sinni. Innan tveggja vikna skal starfsmanni skýrt frá því ef áður nefnd starfsemi telst ósamrýmanleg starfi hans og honum bannað að hafa hana með höndum jafnhliða starfi sínu hjá Kópavogsbæ. Slíkri neitun getur starfsmaður skotið til bærarstjóra.

Siðareglur starfsfólks

Bæjarstjórn Kópavogs setur fram eftirtaldar siðareglur til leiðbeiningar fyrir starfsfólk um hvað sé við hæfi í starfi:

1. Starfsfólk Kópavogsbæjar starfar fyrst og fremst í þágu bæjarbúa, sem leggur því þá skyldu á herðar að setja almannahagsmuni ofar sérhagsmunum, hvort heldur er sínum eigin eða einstakra hópa.
2. Hlutverk bæjarstarfsmanna er að veita kjörnum fulltrúum hjá Kópavogsbæ ráðgjöf og annast framkvæmd á ákvörðunum, sem þeir taka fyrir hönd bæjarbúa. Gagnkvæmt traust verður að ríkja milli kjörinna fulltrúa og starfsmanna og má hvorugur aðilinn misbjóða hinum þannig að traust þeirra rýrni.
3. Yfirmenn, sem taka ákvarðanir eða gera tillögur um ráðningu á starfsfólki, skulu gæta persónulegs hlutleysis í hvívetna og forðast að láta skyldleika, vensl, vinskap eða stjórnmalaskoðanir ráða ákvörðun sinni sbr. ákvæði stjórnslulaga nr. 37/1993.
4. Starfsfólk, sem tekur ákvarðanir um kaup á vörum og þjónustu fyrir hönd Kópavogsbæjar skal ávallt gæta hagsmuna bæjarins og persónulegs hlutleysis við val á viðskiptaaðilum.
5. Starfsfólki ber að upplýsa almenning um starfshætti og rekstur Kópavogsbæjar, en þó skal það gæta trúnaðar gagnvart öllum óviðkomandi um málefni einstaklinga og upplýsingar um einkahagi fólks, er það verður áskynja um í starfi, sbr. ákvæði 5. gr. upplýsingalaga nr. 50/1996.
6. Starfmenn skulu sýna trúnað gagnvart vinnuveitanda sínum og gæta þagmælsku um það sem þeir verða áskynja og varðar persónulega hagi umbjóðenda, viðskiptavina eða samstarfsmanna.

Starfið og fjölskyldan

Kópavogsbær leitast við að skapa starfsmönnum sínum aðstæður til að samræma kröfur starfs- og fjölskylduábyrgðar eins og kostur er. Konum og körlum skal einnig gert kleift að minnka við sig vinnu tímabundið vegna fjölskylduábyrgðar, eins og t.d. umönnunar barna og sjúkra fjölskyldumeðlima. Starfsmenn skulu eiga kost á hlutastörfum og sveigjanlegum vinnutíma eftir því sem kjarasamningar og aðstæður framast leyfa.

Starfslok og lífeyrir:

Bæjarráð á rétt á að segja starfsmanni upp störfum eftir því sem fyrir er mælt í ráðningarsamningi og kjarasamningi viðkomandi.

Starfsmaður skal hætta störfum næstu mánaðarmót eftir að hann nær 70 ára aldri. Kennurum skal þó heimilt að halda ráðningu sinni út það skólaár, sem þeir verða 70 ára.

Kópavogsbær vill stuðla að því að þegar starfsfólk eldist eigi það kost á að færa sig í minna krefjandi starf og minnka við sig starfshlutfall.

Starfsmenn skulu greiða lögbundið lífeyrissjóðsiðgjald í þann lífeyrissjóð sem stéttarfélag þeirra á aðild að.