



Retningslinjer for oppfølging av langtidssykefravær i Indre Fosen kommune

Vedtatt i administrasjonsutvalget DD.MM.2018



1. Innledning

Disse retningslinjene skal sikre forutsigbarhet og en helhetlig og rettferdig praksis i hvordan Indre Fosen kommune som arbeidsgiver følger opp arbeidstakere med langvarig sykefravær.

Retningslinjene er i henhold til avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) og bestemmelsene om sykefraværsoppfølging i Arbeidsmiljøloven.

Langtidssykefravær defineres i denne sammenheng som sammenhengende sykefravær over fire måneder eller hyppige sykefravær det siste året som totalt utgjør over seks måneders fravær.

2. Generelt om sykefraværsoppfølging

Ved sykefravær skal ledere i Indre Fosen kommune følge NAV sine retningslinjer for sykefraværsoppfølging: www.nav.no/no/Bedrift/Oppfolging/Sykmeldt+arbeidstaker

3. Oppfølging av langtidssykefravær

- a) Innen 26 ukers sykefravær vil NAV kalle inn arbeidsgiver og arbeidstaker og eventuelt den som sykmelder til dialogmøte 2. Alle parter har møteplikt. Alle parter kan be om at dialogmøte 2 blir gjennomført tidligere.
www.nav.no/no/Bedrift/Oppfolging/Sykmeldt+arbeidstaker/Relatert+informasjon/oppfolging-av-sykmeldte-arbeidstakere?kap=394785
- b) Arbeidsgiver har hovedansvaret for å tilrettelegge og følge opp sykmeldte på arbeidsplassen. Arbeidstaker plikter å medvirke til å finne løsninger som hindrer unødig langvarig sykefravær. Leder skal, så langt det er mulig, legge til rette slik at den ansatte kan være gradert sykemeldt. Den sykemeldte bør, uansett grad av sykemelding, møte på personalmøter og oppsøke arbeidsmiljøet sitt jevnlig. Arbeidsgiver skal sørge for at sykmeldte arbeidstakere får informasjon om aktuelle saker på arbeidsplassen på lik linje med de som er i arbeid.
- c) Hvis arbeidstaker ikke kan komme tilbake i sin opprinnelige stilling skal nærmeste leder be om bistand fra personalavdelingen. Dette for at den sykemeldte, NAV, fastlege, nærmeste leder og en representant fra personalavdelingen i samarbeid kan vurdere et alternativt arbeidssted for utprøving i en periode eller for ny fast stilling i en annen enhet, virksomhet eller avdeling.
- d) Senest tre måneder før opphør av den sykmeldte sin rett på sykepenges (maksdato) skal det gjennomføres et dialogmøte 3. Den sykemeldte, en representant fra NAV, nærmeste leder, fastlege og en fra personalavdelingen har plikt til å delta i dette møtet. Arbeidstaker og/eller arbeidsgiver har ansvar for å be NAV om å kalle inn til dialogmøte 3. Viktige momenter i møtet er maksdato inkludert ferieavvikling, rettigheter i KLP eller SPK og vilkår for permisjon i forbindelse med sykdom.

Arbeidstaker som er helt eller delvis borte fra arbeidet på grunn av ulykke eller sykdom kan ikke av denne grunn sies opp i de første 12 månedene etter at arbeidsuførheten inntrådte, jf. Arbeidsmiljøloven §15-8.

4. Oppfølging ved opphør av sykepengere rettigheter (etter ca. ett års sykmelding)

- a) Den sykmeldte må søke om permisjon for tiden etter retten til sykepenges opphører. Inntil ett års permisjon kan bli innvilget. Permisjonssøknad sendes nærmeste leder som

vurderer søknaden i samråd med personalavdeling. Ett eller flere av følgende kriterier må være tilstede for å få innvilget søknaden:

- Den sykmeldte er fortsatt til medisinsk utredning/behandling.
- Den sykmeldte har en tidsplan for tilbakeføring til jobben med leder.
- Den sykmeldte har en diagnose som er av en slik art at arbeidsgiver kan forvente at vedkommende vil komme tilbake i jobben når den ansatte er blitt frisk (dette gjelder ikke ved kroniske sykdommer).

- b) I permisjonstiden bør partene ha jevnlig kontakt for å drøfte mulighetene for at arbeidstaker skal komme tilbake i arbeid. Det er også viktig at arbeidstaker er kjent med kriteriene for videre permisjon utover ett år.
- c) Hvis arbeidsgiver og arbeidstaker ikke finner en løsning for det videre arbeidsforholdet i kommunen innen utgangen av permisjonsåret, vil arbeidsgiver kalle inn arbeidstaker til drøfting om oppsigelse av deler eller hele stillingen.
- d) Permisjon utover ett år etter maksdato kan kun påregnes i helt spesielle tilfeller. Se punkt 3 a.
- e) Dersom arbeidstaker innvilges varig ytelse fra folketrygden (uførepensjon), ber vi om at arbeidstaker sier opp sitt ansettelsesforhold i kommunen.

5. Omplassering til annen stilling

- a) Før omplassering til annen stilling, bør det foretas en utprøving/arbeidstrening for å avklare om arbeidstakeren kan fungere i stillingen.
- b) For å kunne omplassere en arbeidstaker til en annen stilling, er arbeidsgiver avhengig av ledig stillingshjemmel for aktuell stillingstype.
- c) Arbeidsgiver må kunne stille krav om kompetanse og egnethet vedrørende omplassering i ny stilling.
- d) Så snart en arbeidstaker får fast ansettelse i ny stilling, må vedkommende si opp sin opprinnelige stilling.