

Oppfølging ved sykefravær i Hustadvika kommune

12-24 mnd.

Leders ansvar:

Oppfølgingen må fortsette inntil arbeidstaker enten er tilbake på jobb i sin fulle stilling eller arbeidsforholdet opphører. Arbeidsgiver må:

- Dersom arbeidstakere har fått innvilget ulønnet permisjon videre, skal det fortsatt utarbeides og oppdateres en gjensidig forpliktende oppfølgingsplan med mål om gjeninntreden i opprinnelig stilling.
- Bidra til at arbeidstakeren opprettholder kontakten med leder og arbeidsplassen (inviter til sosiale sammenkomster, orienteringsmøter, opplæring, avslutninger).
- Avklar ev. gjeninntreden eller oppsigelse i god tid før permisjonstiden utløper
- Sørg for markering i de tilfeller arbeidsforholdet avsluttes

Personalenheten gir bistand i vurderingene rundt arbeidsforholdet

Arbeidstakers ansvar:

- Dersom du har fått innvilget ulønnet permisjon må du fortsette å bidra til utarbeidelse av en gjensidig forpliktende oppfølgingsplan med mål om gjeninntreden i opprinnelig stilling
- Dersom du er mer enn 50 % arbeidsufør har du rett til å søke arbeidsavklaringspenger. I den forbindelse vil aktivitetsplan utarbeidet i sammen med NAV danne grunnlag for aktiviteten på arbeidsplassen
- Oppretthold kontakt med arbeidsplassen og leder
- Dialog med NAV og/ eller KLP/ SPK

Unntaksvis kan permisjon forlenges med ytterligere ett år (tilsammen to år). En forutsetning for å innvilge søknaden er at den sykemeldte kan forventes å kunne gjeninntre i stillingen i overskuelig fremtid.

Dersom det innvilges uførepensjon, må arbeidstaker straks melde ifra til arbeidsgiver.

Dersom det er klart at uføresituasjonen er varig, vurderes det å avvikle arbeidsforholdet. Dette kan enklest skje ved at arbeidstakeren selv sender skriftlig oppsigelse hvor det fremkommer at vedkommende fratrer stillingen med uførepensjon. Eller at arbeidsgiver avslutter arbeidsforholdet i tråd med saksbehandlingsreglene i arbeidsmiljøloven kap. 15.