

COVID-19 DODATKOWE WYTYCZNE – NA ŚRODĘ 15 KWIETNIA 2020 ROKU

Wprowadzenie

Dokument ten został stworzony w celu nakreślenia ustaleń dla pracowników podczas epidemii COVID-19 i będzie on regularnie aktualizowany oraz wydawany w celu uwzględnienia najnowszych wytycznych od Rządów Wielkiej Brytanii i Szkocji, Publicznej Służby Zdrowia (the NHS) oraz Ochrony Zdrowia w Szkocji (Health Protection Scotland).

Niniejsze wytyczne mają na celu wspieranie i informowanie pracowników, a także nakreślenie środków obowiązujących w celu ich ochrony, w szczególności dla tych pracowników, którzy są uważani za obciążonych szczególnym ryzykiem zapadnięcia na poważną chorobę w wyniku zakażenia COVID-19 (grupy wysokiego ryzyka).

Nadal obowiązują normalne zasady i warunki zatrudnienia oraz polityki kadrowe (HR Policies), ale w miarę szybko zmieniających się porad wraz z rozwojem sytuacji, stale dokonujemy przeglądu naszego stanowiska i polityk w stosownych przypadkach i w zależności od oficjalnych porad rządowych. W razie jakichkolwiek wątpliwości prosimy o kontakt z członkiem zespołu HR w celu uzyskania porady.

Niniejsza nota wyjaśniająca została udostępniona Urzędnikom Pełnoetatowym z trzech Związków Zawodowych uznanych do negocjowania porozumień i układów zbiorowych przez Tayside Contracts (tj. GMB, Unite oraz Unison).

Najnowsze aktualizacje wytycznych zawartych w tej nocie wyjaśniającej znajdują się w sekcjach zatytułowanych:

- Pracownicy Mieszkający z lub Sprawujący Opiekę Nad Osobami z Grupy Podwyższonego Ryzyka
- Pracownicy w Grupie Podwyższonego Ryzyka
- Praca z innych Lokalizacji/na innych Obszarach Biznesowych
- Praca z Domu
- Coroczny Urlop Wypoczynkowy (i Urlop Ruchomy w stosownych przypadkach)

Objawy COVID-19

Jeśli uważasz, że mogą u Ciebie występować objawy COVID-19, należy sprawdzić te objawy, udając się na stronę internetową NHS. Najczęstszymi objawami są nowy ciągły kaszel i (lub) gorączka/wysoka temperatura (37.8C lub wyższa).

'NHS Inform' opisuje wystąpienie 'nowego ciągłego kaszlu' w przypadku gdy:

- Twój kaszel trwa godzinę
- Kaszlałeś 3-krotnie lub więcej razy w ciągu 24 godzin
- Kaszlesz częściej niż zwykle

Samoizolacja – Pracownicy Doświadczający Objawów

Jeśli pracownik doświadcza objawów, powinien on/a zgłosić (swemu pracodawcy), iż jest chory zgodnie z Procedurą Zgłaszania Absencji Chorobowych. Pracownicy ci będą rejestrowani jako przebywający na zwolnieniu chorobowym i za to będzie im płacone (jeśli nie jesteś pewien, jakie masz uprawnienia do zawodowego zasiłku chorobowego, prosimy odnieść się do poniższej tabeli). Pracownicy nie powinni wracać do pracy, dopóki nie będą wolni od objawów i nie będą zdolni do pracy.

Pracownicy, którzy doświadczają objawów są zobowiązani do samodzielnego izolowania się przez 7 dni od dnia, w którym rozpoczęły się objawy. Jeśli zaczniesz czuć się gorzej w tym czasie należy skontaktować się z NHS 111 lub lekarzem rodzinnym (GP). Po 7-dniowym okresie – pod warunkiem, że jesteś sprawny i dobrze się czujesz – powinieneś skontaktować się ze swoim kierownikiem liniowym, aby omówić swój powrót do pracy, kiedy nie będziesz już na zwolnieniu chorobowym i będzie Ci wypłacane normalne wynagrodzenie.

Pracownicy mogą samodzielnie zaświadczyć o swojej chorobie przez pierwsze 7 dni absencji, ale po tym okresie, w obecnej sytuacji, będą musieli przedłożyć zaświadczenie lekarskie ("fit note") na okres tej nieobecności. Tayside Contracts zdaje sobie sprawę z tego, że w tym czasie trudne może być pozyskanie 'zaświadczenia lekarskiego', niemniej jednak pracownicy powinni się o nie starać na ile to możliwe. Ten wymóg dotyczący pozyskania 'zaświadczenia lekarskiego' jest poddawany przeglądowi i nasze stanowisko w tej sprawie może ulec zmianie w miarę rozwoju sytuacji.

Uprawnienia w ramach Systemu Zawodowych Zasiłków Chorobowych (w oparciu o ciągłe zatrudnienie dla Samorządu) są wyszczególnione w następujący sposób:

Staż pracy	Uprawnienie do zasiłku chorobowego
Mniej niż 26 tygodni	Zero, ale może być uprawniony do Ustawowego Zasiłku Chorobowego
Ponad 26 tygodni, ale mniej niż jeden rok	5 tygodni pełnego i 5 tygodni połowy wynagrodzenia
Ponad rok, ale mniej niż 2 lata	9 tygodni pełnego i 9 tygodni połowy wynagrodzenia
Ponad 2 lata, ale mniej niż 3 lata	18 tygodni pełnego i 18 tygodni połowy wynagrodzenia
Ponad 3 lata, ale mniej niż 5 lat	22 tygodnie pełnego i 22 tygodnie połowy wynagrodzenia
Ponad 5 lat pracy	26 tygodni pełnego i 26 tygodni połowy wynagrodzenia

Samoizolacja – Pracownicy Nie Doświadczający Objawów

Jeśli pracownik mieszka z kimś, kto jest zobowiązany do samoizolacji, ponieważ u tej osoby występują objawy, jest on/a zobowiązany/a do samoizolacji przez 14 dni, zgodnie z wytycznymi rządu. Zostanie to odnotowane jako "płatny urlop" i nie będzie wliczane do rejestru absencji chorobowych pracownika. Jeśli samoizolujesz się, ale nie występują u Ciebie objawy, Twój kierownik może poprosić Cię o pracę z domu, o ile to możliwe w okresie 14-dniowym.

Nie ma wymogu wypełniania jakiegokolwiek formularza samocertyfikacji ani przedkładania zaświadczenia lekarskiego ("fit-note") na 14-dniowy okres samoizolacji.

Jeśli wystąpią u Ciebie objawy w tym 14-dniowym okresie, powinieneś zgłosić zwolnienie chorobowe zgodnie z Procedurą Zgłaszania Absencji Chorobowych i samoizolować się przez okres 7 dni, począwszy od dnia, w którym objawy po raz pierwszy się pojawiły. Ten 7-dniowy okres będzie rejestrowany jako zwolnienie chorobowe i za jako takie będzie Ci płacone. Nie ma wymogu przedłużenia lub powtórzenia 14-dniowego okresu samoizolacji dla innych osób w tym samym gospodarstwie domowym.

Po okresie samoizolacji należy skontaktować się ze swoim kierownikiem liniowym, aby omówić swój powrót do pracy.

Nie ma wymogu samoizolowania się, jeśli odkryjesz, że miałeś kontakt z kimś, u kogo później wystąpiły objawy COVID-19, chyba że u Ciebie samego wystąpią te objawy.

Pracownicy Mieszkający z lub Sprawujący Opiekę Nad Osobami z Grupy Podwyższonego Ryzyka

Jeśli mieszkasz z lub sprawujesz opiekę nad osobą, którą znaje się za należącą do grupy podwyższonego ryzyka, nie ma wymogu, abyś samoizolował się wraz z taką osobą. Porady i wskazówki w tej kwestii można znaleźć na stronach internetowych gov.uk, 'NHS Inform' oraz Health Protection Scotland.

Samoizolacja jest od Ciebie wymagana tylko wtedy, gdy albo u Ciebie albo u kogokolwiek innego z Twego gospodarstwa domowego zaczną występować objawy chorobowe. W takim momencie należy dążyć do wszelkich starań, aby zdystansować się od osoby należącej do grupy podwyższonego ryzyka (poprzez wyprowadzenie się jednej z osób, o ile to możliwe, lub przebywanie w oddzielnych pomieszczeniach, utrzymywanie odległości dwóch metrów i ograniczenie do minimum korzystania z wspólnych pomieszczeń mieszkalnych, itp.).

Jeśli sprawujesz opiekę nad kimś, kto należy do kategorii osób klinicznie "bardzo wrażliwych", zaleca się zdystansowanie się od nich tak dalece, jak to możliwe z praktycznego punktu widzenia i sprawować nad nimi tylko niezbędną opiekę. Zaleca się, aby zachowywać szczególną uwagę podczas mycia rąk i zakrywać usta oraz nos za każdym razem podczas kaszlu lub kichania.

Dobra higiena, szczególnie dobra higiena rąk, jaką osiąga się poprzez częste mycie rąk w ciągu dnia, mycie ich wodą z mydłem przez co najmniej 20 sekund lub stosowanie środka do dezynfekcji rąk, jest jednym z najskuteczniejszych sposobów zmniejszenia ryzyka infekcji u siebie oraz innych osób. Jest to szczególnie ważne, jeśli przebywałeś poza domem lub po przybyciu do domu osoby, nad którą sprawujesz opiekę, o ile nie mieszkasz z tą osobą.

Pomimo, iż Tayside Contracts uznał, że pracownicy należący do kategorii osób o podwyższonym ryzyku nie są zobowiązani do stawiania się w pracy, stanowisko Rządu Szkockiego i Rządu Brytyjskiego w tej sprawie jest takie, że jest dopuszczalne, aby pracownicy z tej kategorii (ale nie Ci, którzy są uważani za bardzo podatnych na zagrożenia), uczęszczali do pracy, pod warunkiem że mogą zachowywać dystans społeczny podczas wykonywania swoich obowiązków.

Tayside Contracts przeprowadził ocenę ryzyka dla wszystkich pracowników, którzy są zobowiązani do uczęszczania do pracy i tych ocen ryzyka dokonano w celu zapewnienia, że żaden pracownik nie jest narażony na dodatkowe ryzyko zarażenia COVID-19, co oznacza, że żaden pracownik nie będzie narażał mieszkańców swego gospodarstwa domowego na dodatkowe ryzyko związane z COVID-19 poprzez uczęszczanie do pracy.

W związku z tym jesteśmy zdania, że nie ma wymogu, aby Tayside Contracts wykraczał poza wytyczne rządu, a zatem nie będziemy doradzać pracownikom, którzy mieszkają z ludźmi należącymi do grup o podwyższonym ryzyku, aby zaprzestali uczęszczania do pracy. Niemniej jednak, biorąc pod uwagę obawy, jakie mogą żywić niektóre osoby mieszkające z osobami należącymi do grupy o podwyższonym ryzyku, podjęte zostaną wysiłki w celu zbadania alternatywnych opcji, takich jak skorzystanie z corocznego urlopu wypoczynkowego lub urlopu bezpłatnego albo praca z domu tam, o ile będzie to wykonalne.

Ważne jest, aby dbać o własne zdrowie i dobre samopoczucie, a także tych osób, nad którymi sprawujesz opiekę. Tayside Contracts opublikował na naszej stronie internetowej pewne materiały dotyczące dbania o dobre samopoczucie i dobrostan, a także listę kontaktów organizacji udzielających pomocy i wsparcia w zakresie zdrowia psychicznego. Więcej informacji można uzyskać na stronie internetowej NHS i rządowych stronach internetowych.

Praca z Innych Lokalizacji/Na Innych Obszarach Biznesowych

Rozwijająca się sytuacja będzie miała wpływ na usługi świadczone przez Tayside Contracts, przy czym wiele budynków już zostało zamkniętych.

Wszystkich pracowników Tayside Contracts obowiązuje klauzula mobilności na podstawie ich umowy o pracę, dlatego od pracowników oczekuje się elastyczności w kwestii ich lokalizacji. Wszelkie wymagane zmiany zostaną omówione z pracownikami z należyтым uwzględnieniem tego jak możliwe z praktycznego punktu widzenia jest ich uczęszczanie do pracy w innej lokalizacji.

Pracownicy powinni skontaktować się ze swoim kierownikiem liniowym w celu omówienia i uzgodnienia wszelkich zmian w ich harmonogramie czasu pracy, jakie mogą być wymagane podczas pracy z domu, szczególnie informacje na temat rodzaju zmian, jakie mogą być uzgodnione, znajdują się w poniższej sekcji zatytułowanej 'Czas Wolny od Pracy na Opiekę Nad Osobami Zależnymi i/lub Pozostającymi na Utrzymaniu Pracownika' (Time Off for Dependants).

Pracownicy mogą również być rozmieszczeni na różne (inne) stanowiska i dojdzie do tego tylko wtedy, gdy zapewnione zostanie odpowiednie i wystarczające szkolenie. Wszelkie zmiany na stanowiskach pracy zostaną z pracownikami omówione i uzgodnione.

Pracownicy, którzy nie doświadczają objawów ani nie są chorzy, ale którzy samoizolują się, mogą być wezwani do wykonywania obowiązków z domu, jeśli jest to wykonalne/konieczne w ich własnej, lub innej roli. Obejmuje to tych, którzy samoizolują się ze względu na fakt, że mieszkają z kimś innym, kto doświadcza objawów oraz tych w grupie podwyższonego ryzyka.

Praca z domu

Jeśli jesteś pracownikiem biurowym, rada rządu jest taka, że powinieneś pracować w domu, o ile i kiedy tylko jest to możliwe. Stanowisko Tayside Contracts w tej kwestii jest takie, że każdy pracownik, który może pracować z domu, powinien to robić na czas trwania tego kryzysu. Niemniej jednak, dopuszczalne jest, aby uczęszczać do pracy w swej normalnej lokalizacji, aby zebrać zasoby, jeśli jest to wymagane, lub zajmować się sprawami, jakie wymagają twojej obecności w miejscu pracy.

Pracownicy powinni skontaktować się ze swoim przełożonym, aby omówić i uzgodnić wszelkie zmiany w trybie ich pracy, jakie mogą być wymagane podczas pracy z domu. Więcej informacji na temat rodzaju zmian, jakie mogą być uzgodnione, znajduje się w sekcji zatytułowanej 'Czas Wolny od Pracy na Opiekę Nad Osobami Zależnymi i/lub Pozostającymi na Utrzymaniu Pracownika' (Time Off for Dependants).

Pracownicy z Grupy Podwyższonego Ryzyka

Jeśli uznaje się Państwa za osobę z grupy podwyższonego ryzyka, już powinniście się byli Państwo skontaktować ze swoim kierownikiem liniowym, aby omówić Wasze indywidualne okoliczności tak szybko jak to możliwe oraz aby uzgodnić najlepszy dla Was sposób postępowania. Może to być praca z domu, o ile to możliwe i wykonalne z uwagi na pełnioną przez Państwa rolę albo samoizolacja we własnym domu, do czasu gdy zalecane zostanie inne postępowanie. Państwa kierownik liniowy może będzie musiał zasięgnąć dodatkowych porad w zależności od konkretnej sytuacji (tj. W przypadkach gdy nie są Państwo pewni czy należą do tej kategorii lub odnośnie tego jakie zadania mogą wykonywać i jakie czynności podejmować pracując z domu), ale zapewniamy, że naszym kluczowym priorytetem jest zdrowie i bezpieczeństwo naszych pracowników. Tayside Contracts nie poinstruuje żadnego pracownika, który należy do grupy podwyższonego ryzyka, aby uczęszczał do pracy w przypadku gdy nie ma on/a możliwości pracy z domu.

Jeśli na jakimkolwiek etapie samoizolacji poczujesz się źle, należy to zgłosić swemu kierownikowi liniowemu zgodnie z procedurami zgłaszania normalnej absencji chorobowych.

Pracownicy, uważani za należących do grupy podwyższonego ryzyka to osoby w wieku 70 lat i powyżej, kobiety w ciąży i osoby cierpiące na przewlekłe schorzenia, które zostały poinstruowane, aby mieć szczepienie przeciwko grypie ze względów medycznych oraz te, które są w ciąży.

Zgodnie z wytycznymi NHS, do przewlekłych chorób, jakie oznaczają, że pracownicy są uważani za należących do grupy podwyższonego ryzyka, należą:

- przewlekłe (długotrwałe) choroby układu oddechowego, takie jak astma, przewlekła obturacyjna choroba płuc (POChP), rozedma płuc lub zapalenie oskrzeli
- przewlekłe choroby serca, takie jak niewydolność serca
- przewlekła choroba nerek
- przewlekła choroba wątroby, taka jak zapalenie wątroby
- przewlekłe choroby neurologiczne, takie jak choroba Parkinsona, choroba neuronów ruchowych, stwardnienie rozsiane (MS), problemy z przyswajaniem wiedzy lub porażenie mózgowe
- cukrzyca
- problemy ze śledzioną – na przykład anemia sierpiowata lub jeśli masz usuniętą śledzionę
- osłabiony układ odpornościowy w wyniku chorób takich jak HIV i AIDS, lub leków, takich jak tabletki steroidowe lub chemioterapia
- duża nadwaga (wskaźnik masy ciała (BMI) 40 lub wyższy)

Uwaga - pojęcie 'chroniczne' jest używane przez NHS do opisu istniejącego schorzenia, niekoniecznie oznacza to ciężkie (schorzenie).

Rząd Szkocki zwrócił się na piśmie do osób, uznanych klinicznie za szczególnie narażonych na zapadnięcie na poważną chorobę, jeśli zostaną zakażeni COVID-19, dlatego też osoby te są zobowiązane do chronienia siebie. Jeśli otrzymałeś jeden z tych listów, prosimy poinformować o tym swego przełożonego.

Osoby, które zostały uznane za szczególnie podatne na zagrożenia i z tego powodu są zobowiązane do chronienia siebie to osoby, które:

- miały przeszczep narządu
- są poddane jakiejś formie leczenia nowotworu
- cierpią na raka krwi lub raka szpiku kostnego, takiego jak białaczka
- cierpią z powodu ciężkiej choroby płuc, takiej jak zwłóknienie torbielowate lub ostrej astmy
- cierpią na chorobę lub przyjmują leki, jakie przyczyniają się do ich zwiększonej podatności na infekcje
- są w ciąży i cierpią na poważną chorobę serca

Dla osób, należących do którejkolwiek z (wymienionych powyżej) kategorii, które nie mogą pracować z domu, ich nieobecność zostanie zarejestrowana jako "płatny urlop" (paid leave) i pracownicy Ci otrzymają pełne wynagrodzenie.

Jeśli zachorujesz na jakimkolwiek etapie samoizolacji, powinieneś zgłosić to swojemu kierownikowi liniowemu, zgodnie z procedurami zgłaszania normalnej absencji chorobowej, w którym to momencie Twoja absencja zostanie zarejestrowana jako urlop chorobowy i otrzymasz zasiłek chorobowy zgodnie z uprawnieniami (do zasiłku) opisanymi powyżej. Należy skontaktować się ze swoim przełożonym, gdy ponownie dobrze się poczujesz i wznowisz pracę z domu (jeśli to Ciebie dotyczy), lub gdy nieobecność powróci do (kategorii) "płatnego urlopu".

'NHS Inform' posiada infolinię na jaką można zadzwonić po radę w zakresie Koronawirusa (COVID-19) dla osób, nie mających objawów, które pragną zdobyć ogólne informacje. Ta infolinia jest otwarta od 8 rano do 22 każdego dnia i jej numer to 0800 028 2816. Możecie tam Państwo uzyskać wyjaśnienie wszelkich wątpliwości odnośnie tego czy jesteście uznawani za należących do grupy wysokiego ryzyka.

Kluczowi Pracownicy

Niektóre szkoły nadal pozostają otwarte jako ośrodki opieki nad dziećmi/działalnością miejsca aktywności dla dzieci (w wieku od 2 lat do ukończenia S3) pracowników, którzy są uznawani za 'kluczowych pracowników', pomimo że szkoły te są zamknięte dla wszystkich innych uczniów. Usługa ta jest dostępna dla dzieci kluczowych pracowników, którzy nie mają alternatywnych możliwości opieki nad dziećmi w ciągu dnia. Osoby zainteresowane mają złożyć wniosek w tej sprawie i w przypadku gdy tylko jeden rodzic się zakwalifikuje jako kluczowy pracownik, mało prawdopodobne jest, że osobom tym zostanie przyznane miejsce dla ich dzieci/ka.

Jeśli uważasz, że potrzebujesz takiego miejsca, powinieneś się skontaktować z lokalną radą miejską, aby uzyskać szczegółowe informacje na temat składania wniosków. Miejsca są udostępniane dzieciom tych rodzin, w których oboje rodzice są kluczowymi pracownikami, lub dzieciom z rodzin samotnie wychowujących dzieci, w których rodzic jest kluczowym pracownikiem.

Pomimo, iż wszyscy pracownicy Tayside Contracts mogą być zdefiniowani jako kluczowi pracownicy, dostarczane są tylko podstawowe usługi wymagane przez trzy składowe rady miejskie i tylko niektórzy pracownicy są zobowiązani do stawiania się w pracy (oprócz tych osób, które są w stanie pracować z domu).

Z pracownikami, którzy zostali zidentyfikowani jako kluczowi pracownicy Tayside Contracts, już skontaktowali się ich kierownicy liniowi i otrzymali oni instrukcje dotyczące tego kiedy i gdzie, są zobowiązani do zgłaszania się na swoim stanowisku pracy.

Uwaga: z uwagi na to, że sytuacja dotycząca świadczenia usług i liczby pracowników wymaganych do świadczenia podstawowych usług pozostaje płynna, możliwe jest, że z

pracownikami będzie nawiązany kontakt i zostaną poproszeni o zgłoszenie się na stanowisku pracy w najbliższych tygodniach.

Pracownicy na Umowach Krótkoterminowych/Umowach na Czas Określony oraz Pracownicy 'Per-Annum'

Każdy pracownik, który otrzymał ofertę i zaakceptował (jakikolwiek) okres zatrudnienia i jest zobowiązany do samoizolacji, będzie otrzymywał wynagrodzenie tak, jakby uczęszczał do pracy w okresie zatrudnienia, jaki mu/jej zaoferowano.

Czas Wolny Od Pracy do Opieki Nad Osobami Pozostającymi Na Utrzymaniu/ Zależnymi od Pracownika

Od pracowników posiadających zobowiązania opiekuńcze oczekuje się, że skontaktują się ze swoim przełożonym w celu omówienia rozsądnych/praktycznych zmian w ich trybie pracy w celu dostosowania się do ich zobowiązań.

Od pracowników oczekuje się zbadania każdej dostępnej opcji, aby uwzględnić ich obowiązki opiekuńcze i nadal wykonywać pracę poprzez uczęszczanie do niej/pracę z domu. Kroki, jakie można podjąć, są następujące:

- Ubieganie się o miejsce w lokalnej szkole/ośrodku opieki/miejscu aktywności dla dzieci.
- Równoważenie pracy i opieki nad dziećmi/innych zobowiązań z innymi członkami gospodarstwa domowego.
- Dowiedz się, czy możesz zmienić swój tryb pracy poprzez pracę w innych godzinach (zaczynając wcześniej lub później), dzieląc swój dzień roboczy tak, aby niektóre prace wykonywać wieczorami, biorąc też pod uwagę wykonywanie pracy w weekendy itp.
- Poproś innych członków gospodarstwa domowego, aby poprosili o zmianę ich trybu pracy/ustaleń, aby umożliwić im dzielenie się (z Tobą) zobowiązaniami opiekuńczymi.
- Prośba o pracę z innej lokalizacji w celu zminimalizowania czasu spędzonego na podróży.

Jeśli w pełni zbadasz te i wszystkie inne dostępne opcje i nadal nie możesz pracować lub wykonywać pełnych godzin swojej pracy, powinieneś skontaktować się ze swoim kierownikiem liniowym w celu omówienia tych kwestii.

Drukowane Odcinki Wypłat

Podczas gdy Wasza pensja będzie wpłacana na Wasze konta bankowe w normalnym 4 tygodniowym/co miesięcznym terminie wypłaty, na chwilę obecną możesz nie otrzymywać wydrukowanych odcinków wypłat. Odcinki wypłat będą jednak drukowane retrospektywnie, gdy pozwolą na to okoliczności.

Coroczny Urlop Wypoczynkowy (i Ruchomy Czas Pracy w stosownych przypadkach)

Zarezerwowany z Wyprzedzeniem Coroczny Urlop Wypoczynkowy

Coroczny urlop wypoczynkowy (i urlop elastyczny, w stosownych przypadkach), jaki został już zatwierdzony zostanie uhonorowany i powinno się z niego skorzystać. Niemniej jednak, ograniczona liczba pracowników, którzy są zobowiązani do świadczenia podstawowych usług, może być poproszona o elastyczność w tej kwestii oraz o (ewentualne) zaplanowanie urlopu w innym terminie, jeśli wymagane będzie znalezienie osób do pracy w ich zastępstwie.

Ustalony Urlop

Ustalone terminy urlopu nadal będą obowiązywać dla pracowników Budowlanych. Jednakże niewielka liczba pracowników, którzy mogą być zobowiązani do świadczenia podstawowych usług, może zostać zapytana, czy mogą być elastyczni i chętni do ponownego zorganizowania urlopu, jeśli wymagane będzie znalezienie osób do pracy w ich zastępstwie. Szczegółowe informacje na temat tego, co będzie Cię dotyczyć, jeśli zostałeś poproszony o pracę w terminie, jaki byłby normalnie ustalonym dniem urlopu, znajdują się w poniższej sekcji 'Praca w Ustalone Dni Corocznego Urlopu Wypoczynkowego' (Work on a Fixed Annual Leave Day).

Wnioski o Urlop dla Kluczowych Pracowników

Wnioski o urlop składane przez tych kluczowych pracowników, którzy świadczą podstawowe usługi, mogą być ograniczone w celu zapewnienia, że dostępna jest (przynajmniej) minimalna liczba osób do pomocy w świadczeniu usług. Będziemy tego unikać o ile tylko będzie to możliwe, ale jeśli będziesz się zaliczać do tej kategorii, omówi to z Tobą Twój kierownik liniowy.

Pracownicy Nadal Kontynuujący Prace

Pracownicy, którzy nadal kontynuują pracę, albo w domu albo też w swym normalnym bądź alternatywnym miejscu pracy, są zachęcani do dalszego ubiegania się o urlop i korzystania z corocznego urlopu wypoczynkowego tak jak zawsze to robili. Chociaż nie ma wymogu skorzystania z określonej liczby dni urlopu w tym okresie, żadnemu z kluczowych pracowników świadczących podstawowe usługi dla Tayside Contracts ani żadnym innym pracownikom, nie będzie uniemożliwione skorzystanie z urlopu w tym okresie. Co najwyżej, pracownicy świadczący podstawowe usługi mogą zostać poproszeni o skorzystanie z urlopu w alternatywnym terminie, aby zapewnić odpowiednią ilość osób na zastępstwie.

Wszyscy pracownicy, którzy kontynuują pracę, są zatem zobowiązani do skorzystania z części swego corocznego urlopu wypoczynkowego pomiędzy 1 kwietnia i 31 lipca 2020 roku. Wymóg ten obowiązuje, gdyż coroczny urlop wypoczynkowy ma Państwu umożliwić odpoczynek i odzyskanie sił po pracy oraz dbanie o swoje dobre samopoczucie, nie chodzi wyłącznie o możliwość wyjazdu na wakacje.

Pracownicy, którzy Nie Uczęszczają Do Pracy

Pracownicy, którzy nie pracują, w tym te osoby, które samoizolują się z uwagi na przynależność do grupy podwyższonego ryzyka są zobowiązani do skorzystania z części swojego corocznego urlopu wypoczynkowego pomiędzy 1 kwietnia i 31 lipca 2020 roku.

Takie stanowisko w tej kwestii przyjęto w celu zrównoważenia sytuacji w odniesieniu do tych osób, które są zobowiązane do uczęszczania do pracy lub pracy z domu w tym okresie izolacji. Pozwoli to również Tayside Contracts (odpowiednio) zarządzać uprawnieniami do corocznego urlopu wypoczynkowego i w dalszym ciągu świadczyć usługi po zakończeniu tego okresu kryzysowego.

Jeśli nie uczęszczasz do pracy, masz obowiązek skorzystania z 10 dni swego corocznego urlopu wypoczynkowego w okresie pomiędzy 1 kwietnia i 31 lipca 2020 roku. (proporcjonalnie dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin). Prosimy o skontaktowanie się ze swoim przełożonym w celu uzgodnienia terminów Waszego corocznego urlopu wypoczynkowego.

Uwagi:

- Ten wymóg skorzystania z urlopu nie ma zastosowania do tych pracowników, którzy otrzymują stawki określone jako 'equated rates'.
- Pracownicy budowlani z już ustalonymi okresami urlopu, którzy nie są w pracy, skorzystają z urlopu w tych terminach, ale nie są zobowiązani do skorzystania z tzw. "dni zmiennych" (floating days) w tym okresie.
- Każdy pracownik, który skorzystał z przedłużonego corocznego urlopu wypoczynkowego w okresie od 1 stycznia do 1 kwietnia 2020 roku, powinien skontaktować się ze swoim kierownikiem liniowym, aby omówić to jaką część corocznego urlopu pracownik ten ma wykorzystać w okresie od 1 kwietnia do 31 lipca 2020 roku.

Praca w Ustalony Dzień Corocznego Urlopu Wypoczynkowego

W odpowiedzi na wyjątkowe okoliczności, jakie nam towarzyszą, w zakresie zapewnienia podstawowych usług w czasie obecnego kryzysu zdrowotnego, może okazać się niezbędne wymaganie od niektórych pracowników stawienie się w pracy w dniu, jaki normalnie byłoby ustalonym dniem urlopu (fixed leave day). W tym celu od poniedziałku 30 marca 2020 roku wejdzie w życie następująca tymczasowa zmiana Zasad i Warunków Zatrudnienia Tayside Contracts (Tayside Contracts' Terms and Conditions of Employment):

Dla pracowników, których dotyczą ustalenia w zakresie ustalonego urlopu (tj. większość pracowników pierwszoliniowych działu budowlanego i pracowników Działu Usług Pomocniczych w czasie wakacji szkolnych), którzy zgadzają się na prośbę ich kierownika o podjęcie pracy w wyznaczonym ustalonym dniu corocznego urlopu, będą zaoferowane w ramach rekompensaty:

- a) Płatność za przepracowane godziny plus dodatkowa płatność za niewykorzystany urlop; lub
- b) Normalne wynagrodzenie za przepracowane godziny z niewykorzystanym dniem urlopu, jaki należy wykorzystać w późniejszym terminie

Przewiduje się, że Wariant a) miałby zastosowanie wyłącznie lub głównie dla pracowników zatrudnionych tymczasowo, a Wariant b) miałby zastosowanie wyłącznie lub głównie dla pracowników 'całorocznych'.

Stanowi to tymczasową zmianę Zasad i Warunków Zatrudnienia Tayside Contracts, jaka będzie poddawana przeglądowi na bieżąco i jaka przestanie obowiązywać w czasie uznanym za odpowiedni przez Dyrektora Zarządzającego.

Nadgodziny/Dodatkowe Godziny/Czas Elastyczny

Organizacja pracy może wymagać zmiany w celu dalszego świadczenia usług zgodnie z wymogami i żądaniami składowych Rad Miejskich.

Płatność za dodatkowe godziny lub nadgodziny zostanie dokonana na rzecz każdego, kto został poproszony o pracę poza swoimi godzinami pracy. Należne płatności za pracę w weekendy, pracę w nietypowych godzinach lub pracę w nocy będą również wypłacane zgodnie z naszymi zasadami i warunkami zatrudnienia.

Tylko pracownicy, którzy podejmują pracę bezpośrednio związaną ze świadczeniem podstawowych usług, zostaną poproszeni o przepracowanie dodatkowych godzin lub nadgodzin w okresie tego kryzysu.

Pracownicy nie mogą naliczać czasu elastycznego poza swoim standardowym tygodniem pracy, chyba że zostali o to wyraźnie poproszeni przez swego kierownika liniowego.

Zdrowie, Bezpieczeństwo i Dobre Samopoczucie

Zdrowie, bezpieczeństwo i dobre samopoczucie wszystkich naszych pracowników ma ogromne znaczenie dla Tayside Contracts i pozostajemy wdzięczni wszystkim, którzy pracują bardzo ciężko w tych trudnych czasach, aby zapewnić, że nasza organizacja nadal będzie jak najlepiej funkcjonować i świadczyć usługi na rzecz składowych Rad Miejskich oraz mieszkańców Tayside.

Żaden pracownik Tayside Contracts nie zostanie poproszony o wykonywanie jakichkolwiek zadań w pracy, jakie zagrażałyby jego/jej zdrowiu.

Zgodnie z wcześniejszymi komunikatami wydanymi w dniu 26 marca 2020 roku opracowano ogólną ocenę ryzyka związanego z COVID-19, jaką obecnie opublikowano na naszej stronie internetowej. Najważniejszymi elementami kontroli ryzyka są: dostępność odpowiednich urządzeń do mycia rąk oraz nie wymaganie od nikogo wykonywania zadań, jakich nie można wykonać bez zachowania 2-metrowego dystansu od innych osób. Jeżeli nie można będzie tego osiągnąć lub wprowadzić alternatywnych środków kontroli ryzyka, pracownicy nie będą proszeni o wykonywanie tych zadań/kontynuowanie pracy w tym środowisku.

Żaden pracownik nie zostanie poproszony o pracę w nadmiarze godzin, co mogłoby zagrozić ich zdrowiu i bezpieczeństwu.

Żaden pracownik nie zostanie poproszony o ignorowanie porad rządowych i porad NHS, w przypadku gdy porady te jego/ją właśnie dotyczą.

Wszyscy pracownicy są odpowiedzialni za czyszczenie swoich stanowisk pracy (klawiatury, telefonu itp.), na początek i na koniec dnia i rozważone zostanie zwrócenia się do pracowników, którzy nie mogą pracować z domu, z prośbą o pracę z innego stanowiska pracy, aby zwiększyć dystans pomiędzy pracownikami w pracy do co najmniej dwóch metrów, jeśli to możliwe.

Drzwi w korytarzach pozostają otwarte, aby zminimalizować liczbę powierzchni, takich jak klamki drzwi, które pracownicy muszą dotykać. Należy rozważyć pozostawianie otwartych drzwi od poszczególnych biur, o ile jest to wykonalne, z tych samych powodów.

Pracownicy będą proszeni o wykonywanie alternatywnych obowiązków tylko wtedy, gdy posiadają wymagane umiejętności i kompetencje lub gdy możliwe jest zapewnienie odpowiedniego szkolenia. Należy to brać pod uwagę tylko wtedy, gdy jest to wymagane do spełnienia kluczowych wymogów operacyjnych.

W czasie tego kryzysu, pracownicy, którzy pracują, zarówno w swoim miejscu pracy, jak i w domu, mogą odczuwać dodatkową presję, a kierownicy powinni utrzymywać z nimi stały kontakt, aby zapewnić wszystkim pracownikom odpowiednie wsparcie.

Informacje zostały opracowane, aby zapewnić pracownikom kilka porad i wskazówek, jak utrzymać dobre samopoczucie, zarówno pod względem psychicznym jak i fizycznym w tej sytuacji COVID-19, niezależnie od tego czy jesteś w pracy, pracujesz z domu, lub po prostu przebywasz w domu z jakiegokolwiek powodu. Te dodatkowe wytyczne dotyczące dobrego samopoczucia są dostępne na naszej stronie internetowej i dodatkowe informacje będą publikowane w miarę ich opracowywania.

Medycyna Pracy

Wszystkie spotkania z zakresu medycyny pracy, z wyjątkiem badań LGV (jakie mają kluczowe znaczenie dla biznesu), będą teraz przeprowadzane jako telekonsultacje, a nie konsultacje bezpośrednio.

Wizyty w służbie zdrowia prawdopodobnie będą przeprowadzane przez telekonsultacje lub będą odłożone w czasie, chociaż obecnie zwracamy się o poradę w tej sprawie do odpowiednich organów.

Jak wyszczególniono w komunikacie dla Wszystkich Pracowników wydanym w dniu 3 kwietnia 2020 roku, nowym Dostawcą Usług z zakresu Medycyny Pracy dla Tayside Contracts jest 'People Asset Management' (PAM). PAM jest zobowiązany do wspierania Tayside Contracts podczas kryzysu COVID-19 i nadal oferuje konsultacje o znaczeniu krytycznym dla biznesu w zmienionym formacie, głównie telekonsultacje.

Oprócz tego, Ośrodek Medycyny Pracy PAM utworzył usługę Udzielania Porad na temat COVID-19 w formie Telekonsultacji. Pracownik może zadzwonić do Usług Klienta (Client Services) pod numer 07957 666296, aby poprosić o pomoc i otrzyma datę oraz godzinę, kiedy to Doradca ds. Medycyny Pracy (Occupational Health Advisor) oddzwoni do niego/niej, aby omówić kwestie wzbudzające niepokój.

Celem tej usługi nie jest zastąpienie normalnego wsparcia kadry kierowniczej, jakiego oczekujemy od kierowników liniowych, ale jego uzupełnienie poprzez zapewnienie pracownikom wsparcia zawodowego i wskazówek w sprawach związanych z pracą. Przykładem tego byłoby, gdyby kluczowy pracownik doświadczał złego stanu zdrowia psychicznego związanego z pracą i sytuacją COVID-19 i potrzebował wsparcia emocjonalnego, oprócz tego jakie otrzymuje on/a od swego kierownika. Innym przykładem może być pracownik, który pracuje z domu z powodu obecnych ograniczeń i zaczął odczuwać ból barku. Doradca ds. Medycyny Pracy dokona i omówi z pracownikiem oceny jego/jej stanowiska pracy i zaleci wprowadzenie zmian, jakie mogą być pomocne. W stosownych przypadkach można również rozważyć skierowanie na fizjoterapię telefoniczną. Ważne jest, aby pamiętać, że usługa ta nie jest alternatywą do obejścia NHS 111 i nie powinna być wykorzystywana do omówienia objawów chorobowych związanych z COVID-19 bądź zdolności (pracownika) do pracy. Wszelkie zapytania dotyczące przydatności do pracy zostaną skierowane do odpowiedniego kierownika liniowego, aby mogło być wystosowane formalne skierowanie od kierownictwa.

DODATKOWE PUNKTY DLA KIEROWNIKÓW

Rekrutacja

Wszystkie nie mające istotnego znaczenia rozmowy rekrutacyjne powinny zostać przełożone na inny termin. Wszelkie istotne wymagania dotyczące rekrutacji należy omówić z wyznaczonym Doradcą Działu Personalnego (HR Adviser).

Niepilne Sprawy Biznesowe

Zgodnie z wcześniejszymi komunikatami wydanymi w dniu 16 marca 2020 roku, wszystkie niezwiązane z działalnością gospodarczą szkolenia/seminaria/spotkania biznesowe zostały przełożone.

Na czas obsługi, opisany w SLA, mogą mieć wpływ zmiany w ustaleniach dotyczących organizacji pracy/świadczenia usług.

Spotkania O Krytycznym Znaczeniu Dla Biznesu

W przypadku gdy spotkania biznesowe uznaje się za kluczowe dla działalności gospodarczej, zaleca się, w miarę możliwości/o ile jest to praktycznie, aby odbywały się one za pośrednictwem telekonferencji/wideokonferencji.

Spotkania Związane Ze Sprawami Personalnymi (HR Related Meetings)

Od 16 marca 2020 roku przełożono również wszystkie inne nieistotne spotkania dotyczące absencji chorobowych, rozmowy rekrutacyjne, dochodzenia, spotkania w sprawach dyscyplinarne itp. Wszelkie spotkania uznane za niezbędne, dla zdrowia pracownika lub ze względów biznesowych, powinny odbywać się za pośrednictwem telekonferencji/wideokonferencji, jeżeli jest to wykonalne.

Dla kierowników przewodniczących spotkaniom, w razie jakichkolwiek wątpliwości co do tego, co powinno być klasyfikowane jako krytyczne dla biznesu/istotne, należy kwestie te omówić ze swoim kierownikiem liniowym oraz/lub Ronem McCabe (w przypadku szkolenia/spotkania związanego z bezpieczeństwem) i wyznaczonym Doradcą Działu Personalnego (HR Adviser) w przypadku spotkań związanych ze sprawami personalnymi.