



STARVSFÓLKASKIPAN

TVØROYRAR KOMMUNA



Lógargrundarlag

Dátuverndarlógin, javnstøðulógin, fyrstitingarlógin, starvsmannalógin.

-dagførd 27. apríl 2021

tvoroyri@tvoroyri.fo

FRÓÐI MORTENSEN
KOMMUNUSTJÓRI





Evnisyvirlit:

Starvsfólkaskipan hjá Tvøroyrar kommunu	4
Tilmælið 20. Apríl 2021 -Kommunustjórin	4
1. Yvirskipað endamál	4
2. Setanarheimild	5
3. Setanarbólkur	5
4. Setan av starvsfólki	6
Setanarpolitikkur	6
Endamál	6
Meting og krøv	6
Ásetingar í lógum og sáttmálum	6
Vátta fyri móttøku	6
Viðgera umsóknirnar	6
Svar	6
Grundgevingar	6
Setanarbræv	7
5. Setanar-/starvsfólkasamrøður	7
Setanarsamrøður	7
Starvsfólkasamrøður	7
6. Farloyvi	8
6.1. Uppskot til orðing í farloyvisavtalu:	9
6.a Barnburðafarloyvið -Barsil-	9
7. Sjúkrafráveru	9
Tá boðað verður frá sjúku	10
Læknaváttan	10
7.a Onnur frávera	10
Fráveru vegna sjúkt barn	10
Fráveru vegna álvarsliga sjúku hjá hjúnafelaga, barni ella øðrum næstingum	11
Fráveru í samband við andlát og jarðarferð	11
Fráveru í samband við viðtalur/viðgerðir hjá lækna, serlækna, fysioterapeuti og líknandi	11
8. Fráfaringaraldur	12
9. Merkisdagar	12
10. Uppsøgn	12
11. Bygnaðarbroytingar	13
Bygnaðarbroytingar	13
Inngangur	13
Endamál	13
Broytingar	13
Dømi um mannagongd.....	13
Kunning.....	13
12. Arbeidsumhvørvispolitikkur	14
Arbeidsumhvørvi	14
Endamál	14
Fyrirreikingar.....	14
Likamliga og sálarliga arbeidsumhvørvið	14
Trygdararbeiði.....	15
13. Útbúgvingspolitikkur	15
Útbúgvingspolitikkur	15
Endamál	15



Útbúgvingarættan.....	15
Nútiðartørvur.....	15
Framtíðartørvur.....	15
Eftirmeting.....	15
Fígging.....	15
14. Familjupolitikkur.....	16
Familjupolitikkur.....	16
Endamál.....	16
Karmar og mentan.....	16
15. Arbeiðstíð.....	16
At leggja arbeiðið til rættis.....	16
At broyta arbeiðstíð.....	16
Arbeiðstíð.....	16
Yvirtíð.....	16
Frítíð og frídagar.....	17
16. Eldrapolitikkur.....	18
Eldrapolitikkur.....	18
Endamál.....	18
Hugburður.....	18
Ásetingar.....	18
Ólíkar umstøður.....	18
Tilevning.....	18
Samandráttur.....	18
17. Royking.....	19
Endamál.....	19
Undantøk.....	19
Skelting.....	19
Upplýsing, ráðgeving v.m.....	19
18. Rúsevni.....	20
Endamál.....	20
Alment.....	20
Undantak.....	20
Ábyrgd.....	20
Rúsevnatrupulleikar.....	20
Vegleiðandi mannagongd:.....	20
Munnlig ávaring.....	20
Skrivlig ávaring.....	21
Viðgerð.....	21
Uppsøgn.....	21
Hjálp viðvíkandi rúsevnmisnýtslu.....	21
Kunning um royki og rúsevnispolitikk.....	21
Eftirlit og avleiðingar av broti.....	21
19. Broytingar samtyktir í starvsfólkaskipanini.....	22
20. Tilvísing/lógir:.....	22





Starvsfólkaskipan hjá Tvøroyrar kommunu

Tilmælið 20. Apríl 2021 -Kommunustjórin

Málslýsing:

Mælt verður til at dagføra starvsfólkareglugerðina hjá Tvøroyrar kommunu, soleiðis at reglugerðin verður sum ásett niðanfyri.

Hetta serliga fyri at tillaga setanarheimildina til at vera fyrisitingarlig heldur enn politisk, og dagføra samb. nýggjar lóggávur.

Broytingin er serliga viðv.:

- 3. Setanarheimild, og setanarbólkur.
- ~~4. Biðið verður um revsiváttan í lýsing eftir starvsfólki.~~ Er strika til kann ver biði um
- 16, 17. Royking og rúsevnum.

Tilmæli til soljóðandi starvsfólkareglugerð fyri Tvøroyrar kommunu dagf. 20. apríl 2021.

1. Yvirskipað endamál

Málsetningurin við einari starvsfólkaskipan er at tryggja eina so eins viðgerð sum møguligt, tá starvsfólk skulu setast í starv og sigast úr starvi hjá Tvøroyrar kommunu. Somuleiðis skal ein starvsfólkaskipan tryggja øllum starvsfólki hjá Tvøroyrar kommunu eins møguleikar og treytir.

Starvsfólkaviðurskifti, sum eru ásett í lóg, kunngerðum, sáttmálum, rundskrivum og reglugerðum annars, vera ikki endurgivin fult og heilt í hesari starvsfólkaskipan, men kunna í nøkrum førum vera nevnd við høvuðsheitum. Tí má ansast eftir, at slíkar ásetingar eisini verða fylgdar, tá talan er um at fremja starvsfólkapolitikkin í verki.





2. Setanarheimild

Starvssetanir eru at meta sum fyrisitingarligar avgerðir, og eru tí eisini fevndar av ásetingunum í fyrisitingarlógini um eitt nú svarfreist og grundgeving. Starvssetanir eru eisini fevndar av reglunum um handfaring av persónsupplýsingum samb. dátuverndarlógini, og ásetingunum í javnstøðulógini.

Fíggjarnevndin, ið varðar av starvsfólkamálum hjá kommununi tekur sær av lønar- og starvsfólkaviðurskiftum kommunurnar eftir tilmæli frá avvarandi nevndum.

1. Heimildin til setan, uppsøgn, góðkenning av starvslýsingum og undirskrivning av setanarprógvi, uppsagnarskrivi ella fráfaringsavtalu er ein og sama heimild. Heimildin hevur hereftir heiti: Setanarheimild.
2. Býráðið hevur setanarheimildina til kommunustjóran og øll leiðarastørv í Tvøroyrar Kommunu.
 - a. Mannagongdir: Býráðið velur ein setanarbólk. Í honum sita verandi kommunustjóri, verandi fíggjarleiðari og ein óheftur ráðgevi.
 - b. Setanin verður framd av býráðnum, eftir tilmæli frá setanarbólkinum, umvegis fíggjarnevndina.
 - c. Tá talan er um setan av tilbúgvingarleiðara, hava Hvalbiar- og Fámjins Kommuna eitt umboð hvør í setanarbólkinum.
3. Kommunustjórin saman við avvarandi deildarleiðara, hava setanarheimildina til starvsfólk, sum vísa til deildarleiðara.
4. Kommunustjórin saman við stovnsleiðara hava setanarheimild til starvsfólk á stovnum.
5. Kommunustjórin, saman við deildarleiðara og stovnsleiðara hava setanarheimild til starvsfólk í fyribils starvi upp til 3 mánaðar ella til tímalønt starvsfólk.
6. Kommunustjórin kann leggja setanarheimildina fyri Fíggjarnevndina við iva.
7. Fíggjarnevndin skal kunnast í øllum førum um starvssetanir.

3. Setanarbólkur

Tá talan er um at seta starvsfólk í fast starv, sum ikki eru leiðarar.

- a) *Mannagongdir: Setanarbólkur er mannaður av kommunustjóranum, avvarandi deildar-/stovnsleiðari og starvsfólkaumboði á deildini. Setanin verður endaliga framd av bólkinum ið hevur setanarheimild, eftir tilmæli frá setanarbólkinum. – (Kommunustjórin kann útveita sítt sæti í setanarbólkinum til annað starvsfólk í umsitingini).*





4. Setan av starvsfólki

Setanarpolitikkur

Tað er ein týðandi avgerð fyri bæði starvsfólk og arbeiðspláss, tá nýggj starvsfólk verða sett í starv. Tað er tí av alstórum týðningi – fyri báðar partar – at setanin verður gjørd við nærlagni og eftir ásettari mannagongd.

Endamál

Endamálið er at tryggja, at Tvøroyrar kommuna setir umsøkjara, ið, úr einum heildarsjónarmiði, er best egnaður til starvið. Setanarpolitikkurin skal eisini tryggja, at umsøkjarar, sum ikki fáa starv, kunnu vera vísir í, at avgerðin er farin fram á rættan og rættvísan hátt.

Meting og krøv

Tá starv verður lýst leyst, skal avvarandi leiðslan frammanundan gera sær greitt, hvat innihaldið í starvinum er, og hvørji krøv verða sett til tann, sum skal røkja starvið.

Ásetingar í lógum og sáttmálum

Ásetingar eru um starvsviðurskiftir í lógum og í sáttmálum.

Starvssetanir eru at meta sum fyrisitingarligar avgerðir, og eru tí eisini fevndar av ásetingum í fyrisitingarlógini um eitt nú svarfreist og grundgeving. Starvssetanir eru fevndar av reglunum um handfaring av persónsupplýsingum samb. dátuverndarlógini og ásetingunum í javnstøðulógini.

Vátta fyri móttøku

Arbeiðsplássið skal helst beinanvegin, og í seinasta lagi trýggjar dagar eftir at umsókn er komin, senda umsøkjaranum vátta um, at umsóknin er móttikin. Samstundis verður boðað frá, nær umsóknin verður viðgjørd.

Viðgera umsóknirnar

Allar umsóknir verða viðgjørðar í trúnaði av setanarbólkunum. Setanarbólkurin verður at meta um umsøkjarar, viðgera umsóknir og hava setanarsamrøður. Góð tíð skal verða sett av til at viðgera umsóknirnar.

Svar

Svar uppá umsókn um starv eigur at verða givið sum skjótast, tó ikki fyrrenn fíggjarnevndin er kunnað um setanina. Avgerðin eigur ikki at verða almannakunngjørd, fyrr enn allir umsøkjarar hava fingið boð um avgerðina. Innanhýsis umsøkjarar, ið ikki fáa starvið, skulu hava boð frá leiðaranum, áðrenn boð verður frá, at starvið er sett.

Grundgevingar

Noktandi svar skulu vera skrivlig og grundgivin. Í grundgevingini skal verða kunnað um støðið undir avgerðini. T.d. hví mett er, at førleikin hjá tí, ið settur er í starvið, svarar betur til settu krøvini, enn førleikin hjá tí, ið ikki er settur – eitt nú viðvíkjandi útbúgving, starvsroyndum, persónligum eginleikum og/ella samstarvsvilja.





Setanarbræv

Umsøkjari, sum ætlanin er at seta í starv, skal fáa játtandi svar sum tilboð, sum viðkomandi kann taka støðu til, áðrenn endaligt setanarbræv verður skrivað. Setanarbrævið skal vera latið, áðrenn viðkomandi byrjar í starvinum. Setanarbrævið skal, umframt upplýsingar um arbeiðsgevara, løntakara og lønarviðurskiftir, eisini innihalda upplýsingar um uppsagnarreglur, stytta uppsagnartíð í samband við sjúku og tagnarskyldu.

5. Setanar-/starvsfólkasamrøður

Setanarsamrøður

Setanarsamrøður eiga at verða væl fyrireikaðar og eiga at fara fram í góðum og friðarligum umhvørvi. Samrøðan kann verða skipað sum leyst prát ella eftir skrá. Umsøkjari fær at vita hvussu long samrøðan verður, nær endaligt boð verður givið, hvussu nógv hava søkt, og hvussu nógv samrøður verða.

Starvsfólkasamrøður

Starvsfólkasamrøður er ein samrøða millum starvsfólk og næsta leiðara. Í stuttum kann sigast, at tað, sum eyðkennir starvsfólkasamrøðurnar, er, at starvsfólk verða tikin við í ráðum um avgerðir, ið verða tiknar teirra vegna. Og at starvsfólk harvið fáa ein móguleika at ávirka sína egnu arbeiðsstøðu. Starvsfólkasamrøður eru í trúnaði, og grunda á sínámillum álit. Miðað verður ímóti, at hava starvsfólkasamrøður árliga.





6. Farloyvi

Tað er eitt krav, um farloyvi verður játtað, at bæði starvsfólkið og leiðarin skriva undir farloyvisavtaluna.

Farloyvisavtalan skal í minsta lagi innihalda treytirnar í farloyvispolitikkinum og sum meginregla skal uppskotið til orðing av farloyvisavtalu (sí stk. 6.1) brúkast, tí tað inniheldur allar viðkomandi treytir og upplýsingar.

Tvøroyrar kommuna er jalig, tá starvsfólk søkja um farloyvi:

- vegna persónlig viðurskifti ella serligar umstøður hjá nærmastu familju
- fyri at gera yrkisfelagsarbeiði
- fyri at taka relevanta útbúgving
- vegna luttøku í starvsbýtisskipan ella líknandi
- vegna arbeiði hjá hjálparfelagsskapum ella líknandi
- vegna manglandi arbeiði

Meginreglan er, at kravt verður 5 ára starvstíð fyri at fáa farloyvi. Farloyvi verður vanligi givið í upp í eitt ár. Í serligum førum kann farloyvi leingjast.

Verður søkt um farloyvi í samband við at farið verður í annað starv, verður farloyvi einans játtað, um skikkaður avloysari er til starvið. Hetta merkir, at avloysari má vera funnin, innan farloyvi kann játtast.

Verður farloyvi játtað, skal starvsfólkið í seinasta lagi 3 mánaðir innan farloyvistíðin er av skrivliga boða frá, um viðkomandi kemur aftur í starv. Verður hetta ikki gjørt, hevur viðkomandi sjálvur sagt seg úr starvi.

Verður farloyvi játtað, kann avloysari einans setast í tíðaravmarkað starv.

Tann, ið fer í farloyvi, kann ikki fáa lovað at koma aftur í sama starvið, men viðkomandi kann fáa lovað at koma aftur í eitt sambæriligt starv hjá kommununi.

Avgerð, um farloyvi kann játtast verður tikin av bólkinum, sum hevur setanarheimildina fyri starvsøkið.





6.1. Uppskot til orðing í farloyvisavtalu:

Við skrivi dagfest _____ søkja tygum farloyvi frá starvi tygara á/í _____ galdandi frá _____ til _____.

Boðað verður frá, at avgerð er tikin um at játta ynska farloyvi, vísandi til.....(t.d. starvsfólkapolitikkinn á økinum, at tygum hava verið í starvi í X ár, at avloysari er funnin til starv tygara)

Tygum skulu byrja í starvi aftur hjá kommununi tann _____. Eingin vissi er tó fyri, at sama starvið er tøkt tá, ella at tað ikki eru hendar aðrar broytingar viðv. bygnaði, uppgávum ella líknandi. Men kommunan tryggjar tygum eitt sambæriligt starv hjá kommununi, tá farloyvistíðin er lokin.

Avtalað er samstundis, at í seinasta lagi 3 mánaðir innan farloyvið endar, t.e. innan _____, skulu tygum skrivliga boða frá, um tygum koma aftur í starv hjá kommununi ella ikki. Fær kommunan ikki fráboðanina innan freistina, eru farloyvistreytirnar ikki yvirhildnar og er støðan tá, at partarnir eru frítt stillaðir. Hetta merkir, at kommunan tá ikki longur hevur skyldu at hava starv tøkt til tygum.

Dagfesting og undirskriftir

Starvsfólkið: _____

Tvøroyrar kommuna: _____

6.a Barnburðafarloyvið -Barsil-

Kvinna, ið er løntakari og er við barn, hevur rætt til barsilsfarloyvi av viðgongu og barnsburði frá tí degi, hildið verður, at 4 vikur eru eftir til barnsburð, ella frá tí løtu hon við læknávátan prógvar, at tað fyri fostur og/ella hana sjálva stendst heilsuvandi av at vera í starvinum, tó í fyrsta lagi frá tí degi, at hildið verður, at 13 vikur eru eftir til barnsburð.

Eftir barnsburð hevur móðirin rætt til barsilsfarloyvi í 14 vikur. Faðirin hevur rætt til barsilsfarloyvi í 4 vikur innan fyrstu 52 vikurnar eftir barnsburð. Aftaná 14. viku eftir barnsburð hava foreldur, sum eru løntakarar, rætt til barsilsfarloyvi í upp til 42 vikur tilsamans.

7. Sjúkrafráveru

Øll starvsfólk og leiðarar hjá Tvøroyrar Kommununi eru fevnd av hesum ásetingum um sjúkrafráveru. Hesar ásetingar fevn um allar sjúkadagar, tvs. bæði einstakar sjúkadagar, fleiri styttri sjúkatíðarskeið og longri sjúkatíðarskeið. Ásetingarnar byggja á felags álit millum starvsfólk og leiðslu.





Endamálið við ásetingunum er í samstarvið millum leiðslu og starvsfólk at:

- Minka um sjúkrafráveru, har tað ber til og í mest møguligan mun.
- Halda fast við starvsfólk hóast at sjúka darvar, har tað er møguligt.
- At skapa eitt sunt, trygt og virkið arbeiðspláss, har trivnaður og rakstrartryggleiki er góður

Tá boðað verður frá sjúku

Sjúka skal fráboðast nærmasta leiðara skjótast gjørligt, og áðrenn starvsfólk skal møta til arbeiðis. Starvsfólkið skal kunna leiðaran um møguligar avtalur, ið skulu avlýsast. Fráboðast skal skjótast møguligt sjúkan er yvirstaðin, og um sjúkaavloysari er settur, eigur hesin at fáa boð í góðari tíð.

Læknaváttan

Til stutt varandi sjúku krevst ongin læknaváttan. Kemur starvsfólkið sjálvboðið við læknaváttan, eigur starvsfólkið sjálvt útreiðslurnar av læknaváttanini. Er sjúkar longri enn 7. dagar kann kommunan biða um læknaváttan, sum kommunan tá rindar fyri.

Lønardeildin skal hava avrit av øllum læknaváttanum um sjúkrameldingar.

7.a Onnur frávera

Hesar ásetingar og mannagongdir eru galdandi fyri starvsfólk og leiðarar hjá Tvøroyrar Kommunu í samband við aðra fráveru enn sjúkrafráveru.

Talan er um fráveru vegna:

- Sjúkt barn
- Álvarsliga sjúka hjá hjúnafelaga, barni ella øðrum næstingum
- Andlát og jarðarferð
- Viðtalur/viðgerðir hjá lækna, serlækna, fysioterapeuti og líknandi.

Frávera vegna sjúkt barn

Ásetingarnar um fráveru vegna sjúkt barn í hesi starvsfólkaskipan snúgva seg um fráveru vegna sjúkt barn undir 18 ár, har fráveran er neyðug við atliti til barnið.

Ásetingar um frí við lön vegna sjúkt barn eru at finna í ymisku sáttmálunum, og eru tað sáttmálaásetingarnar, ið eru galdandi hesum viðvíkjandi.

Frávera vegna sjúkt barn fevnir ikki um serlæknavitjanir, sertannlæknavitjanir o.t. hjá børnum, sum ikki er brádlig sjúka, men sum ofta verður avtalað í góðari tíð frammanundan. Starvsfólk eiga at leggja hetta til rættis soleiðis, at tað liggur uttanfyri arbeiðstíð ella soleiðis, at tey kunnu avspáka, nýta frídagar ella í avtalu við arbeiðsgevarin, men hetta gevur ikki rættindini til frí við lön, tá talan ikki er um tað, sum kemur undir brádliga sjúku.

Frávera vegna sjúkt barn skal fráboðast nærmasta leiðara skjótast møguligt og áðrenn starvsfólk skal møta til arbeiðis.





Um farið verður upp um hægst loyvdu fráveru vegna sjúkt barn sambært galdandi sáttmála, kann nærmasti leiðari loyva avspáking, flexfrí, brúk av frídøgum ella frí við afturhald í løn.

Frávera vegna álvarsliga sjúku hjá hjúnafelaga, barni ella øðrum næstingum

Í samband við álvarsliga sjúku hjá næstingum, fær starvsfólk frí við løn í tveir (2) dagar. Eftir hetta kunnu starvsfólk avspáka, nýta frídagar ella gera aðra avtalu við arbeiðsgevarin um frí. Starvsfólk kann biðja um frí uttan løn í avmarkað tíðarskeið, og eigur tílk umbøn at verða viðgjørd við vælvild.

Næstingar skal í hesum føri vanliga skiljast sum skyldfólk í beinleiðis linju, t.e. hjúnafelagi, børn, foreldur, systkin, svigarforeldur og svigarbørn.

Frávera í samband við andlát og jarðarferð

Um næstingar doy, hevur starvsfólk sum meginregla rætt til frí við løn í tveir (2) dagar í samband við andlátið og tveir (2) dagar í samband við jarðarferðina. Um tørvur er á longri frí, kann nærmasti leiðari loyva avspáking, brúk av frídøgum ella frí við afturhald í løn.

Næstingar skal í hesum føri vanliga skiljast sum skyldfólk í beinleiðis linju, t.e. hjúnafelagi, børn, foreldur, systkin, ommur, abbar, svigarforeldur og svigarbørn. Eru ivamál um, hvørt talan er um næsting, har omanfyri nevnda áseting er galdandi, tekur nærmasti leiðari avgerð um rættin til frí.

Frávera í samband við viðtalur/viðgerðir hjá lækna, serlækna, fysioterapeuti og líknandi

Frávera í samband við kanningar og/ella viðgerðir hjá starvsfólki, ið eru partur av neyðugari viðgerð fyri longri varandi sjúku, hjá t.d. lækna, serlækna, fysioterapeuti, tannlækna ella ambulans sjúkrahúsviðgerð, verður at rokna sum frávera við løn fyri tann partin av viðgerðini, ið bert kann fara fram í arbeiðstíð.

Onnur frávera í samband við kanningar, viðtalur og/ella viðgerðir hjá lækna, serlækna, fysioterapeuti og líknandi, ið ikki koma undir omanfyri standandi, eiga starvsfólk mest møguligt at leggja í síni frítíð. Um hetta ikki ber til, kann nærmasti leiðari loyva avspáking, brúk av frídøgum ella flexfrí.

Frávera í samband við barnakonukanning er loyvd sambært løgtingslóg um barsilsskipan og er harumframt alment at meta sum lóglig frávera uttan lønarmiss.





8. Fráfaringaraldur

Fráfaringaraldurin fyri starvsfólk hjá Tvøroyrar kommunu er 67 ár. Tó hava øll starvsfólk móguleika at søkja um at vera í starvi, til tey eru 70 ár.

9. Merkisdagar

Starvsfólk verða heiðrað soleiðis:

Starvsdagar

15 ára starvsdag heilsu og gávu fyri áleið 1.500,00 kr..

20 ára starvsdag heilsu og gávu fyri áleið 2.000,00 kr..

25 ára starvsdag heilsu og gávu fyri áleið 2.500,00 kr..

Eftirfylgjandi rundar starvsdagar fær starvsfólkið heilsu og gávur.

30 ára starvsdag fyri áleið 3.000,00 kr..

35 ára starvsdag fyri áleið 3.500,00 kr..

40 ára starvsdag fyri áleið 4.000,00 kr.. o.s.v.

Frá fyri aldur

10 -15 ár heilsu og gávu fyri áleið 2.000,00 kr..

15-25 ár heilsu og gávu fyri áleið 4.000,00 kr..

25 - ár heilsu og gávu fyri áleið 5.000,00 kr..

10. Uppsøgn

Saman við setanarmyndugleikanum fylgir uppsagnarmyndugleikin. Hetta merkir, at tá fólk skulu sigast úr starvi, mugu tey sigast úr starvi av sama myndugleika, sum setti tey.

Uppsagnir av starvsfólkum verða framdar á virðiligan hátt.

Allar uppsagnir skulu fremjast sambært uppsagnarmannagongdum, freistum og fráboðanarskyldum í galdandi lógum, reglugerðum og sáttmálum.

Er talan um uppsagnir, eigur leiðslan at boða starvsfólkaumboðum og síðan starvsfólkunum frá hesum, so skjótt sum til ber. Fráboðan um ætlaða uppsøgn eigur at verða givin fyrstu dagarnar í vikuni, og helst fyrrapart á degi. Er talan um fleiri uppsagnir, eiga tær, um til ber, at verða givnar sama dag.

Leiðarin ella næsti fyriseti biður um samrøðu við viðkomandi og boðar munnliga frá ætlaðu uppsøgnini. Skrivlig fráboðan um uppsøgnina, sum skal grundgevast, verður givin til ummælis við ásettari freist. Serligt fyrilit skal verða tikið fyri teirri ávirkan, ætlað uppsøgn ber í sær fyri viðkomandi. Tá ið starvsfólk verða søgd úr starvi, eiga tey, í tann mun, arbeiðsgevarin metir tað bera til, at fáa høvi til at fara úr starvinum beinanvegin.





11. Bygnaðarbroytingar

Bygnaðarbroytingar

Starvsfólkaluttøka í sambandi við avgerandi broytingar á arbeiðsplássinum.

Inngangur

Gott samstarv millum leiðslu og starvsfólk er ein fyritreyt fyri góðum arbeiðsumhvørvi, og at tað ber til at røkka settum málum. Tað er tí av stórum týdningi, at leiðslan viðurkennir týdningin av at kunna starvsfólk um broytingar, ið kunnu ávirka arbeiðsviðurskifti teirra.

Endamál

Endamálið við eini tílkari kunning er at skapa tryggleika á arbeiðsplássinum og, til gagns fyri arbeiðsplássið alt, geva starvsfólki møguleika at verða tikin við í ráðum, tá ið broytingar verða gjørdar.

Broytingar

Broytingar kunnu t.d. koma í sambandi við:

- fyriskiparligar broytingar á stovninum
- likamligar broytingar á stovninum
- broytingar av samskipanar- ella leiðsluuppgávum
- broytingar í innanhýsis arbeiðsgongdum
- økt ábyrgd av teimum uppgávum, sum higartil hava hoyrt til arbeiðið

Talan er um avgerandi broytingar, tá ið innihaldið í arbeiðinum broytist ella ávirkast grundleggjandi.

Dømi um mannagongd

Niðanfyrir er dømi um mannagongd, ið kann verða nýtt sum fyrimynd. Mannagongdin kann tó vera ymisk alt eftir, hvørjar broytingar talan er um.

Kunning

Tá ið avgerð er tikin um at fremja avgerandi broytingar í umsitingini ella í arbeiðsgongdunum, skal leiðslan kunna starvsfólkini um hetta og endamálið við tí. Tó skal tíð vera til at umrøða málið, so sjónarmið og uppskot hjá starvsfólkunum kunnu verða tikin við í avgerðargrundarlagið, áðrenn avgerðin endaliga verður staðfest.

Kunnað verður á hóskað hátt, t.d. á starvsfólkafundi, við kunningarskrivi ella í samrøðu við einstaka starvsfólkið. Samstundis eigur at verða greitt frá, nær farið verður undir sjálva broytingina, um nakað kann sigast um tað.

Í fyrsta lagi verða umboð fyri starvsfólkini kunnað, og tá ið ætlanirnar eru nóg búnar, verða øll starvsfólkini kunnað.





Seta í verk

Umboð fyri starvsfólkini eiga at fáa høvi at luttaka í broytingararbeiðinum, í tann mun broytingin loyvir tí. T. e. vera við til at fremja broytingarnar, og verða tikin við upp á ráð, t.d. hoyrast og hava møguleika at gera tilmæli - eisini ávegis - undir skipaðum karmum, sum eru avtalaðir frammanundan.

Allir partar eiga at vísa positiván samstarvsvilja. Men eru ósemjur, sum ikki ber til at koma ásamt um, hevur leiðslan rætt til einvegis at gera av, um broytingar skulu fremjast, eins og tað er leiðslan, ið ábygdast fyri avgerðirnar.

12. Arbeiðsumhvørvispolitikkur

Arbeiðsumhvørvi

Arbeiðsumhvørvið, ið fevnir um kringumstøðurnar á arbeiðsplássinum- bæði líkamligu og sálarligu - skal vera so trygt og heilsugott, sum til ber.

Endamálið

Endamálið er at skapa trygd, trivnað og menning á arbeiðsplássinum og stímbra áhugan fyri arbeiðsuppgávunum, m.a. fyri at leiðsla og starvsfólk á betri og munadyggari hátt verða før fyri at røkja tær uppgávur, sum áleggja teimum.

Fyrirreikingar

Arbeiðsviðurskiftini skulu ráðleggjast, skipast og útinast á ein slíkan hátt, at eingin heilsuvandi er, hvørki líkamliga ella sálarliga. Tá ið arbeiðshættir og amboð ella vandamikil evni verða nýtt, skal hetta altíð gerast við atliti at fyrirbygging av vanlukkum og øðrum heilsuskaðum av arbeiðinum.

Líkamliga og sálarliga arbeiðsumhvørvið

Eitt gott líkamligt og sálarligt arbeiðsumhvørvið hevur m.a. hesi eyðkenni:

- Innluft, rúm-, ljós-, ljóð-, hita- reinførisviðurskifti eru í lagi
- Javnvág millum krøv leiðslunnar, starvsfólk og tilfeingi
- Møguleikar at mennast í arbeiðinum
- Møguleikar fyri skiftandi arbeiðsuppgávum
- Ávirkan á egnu arbeiðsuppgávum
- Møguleiki, í tann mun tað ber til, at velja, hvussu uppgávur verða loystar
- Sínámillum virðing
- Samstarv við leiðslu og starvsfelagar byggir á frítt, uppbyggjandi, javnbjóðis samskipti við lítargóðari sínámillum kunning





Trygdararbeiði

Leiðslan, men eisini einstaka starvsfólkið, hevur ábyrgd av, at arbeiðsumhvørvið er gott.

Trygdararbeiðið skal verða skipað í tøttum tilknýti til virkseimið á arbeiðsplássinum og í samstarvi millum leiðslu og starvsfólk.

Leiðslan á staðnum hevur høvuðsábyrgd av arbeiðsviðurskiftunum og av, at tær lógir, kunngerðir, reglugerðir, leiðbeiningar og avtalur, sum til eina og hvørja tíð eru galdandi, verða fylgdar.

Starvsfólk hava skyldu til at halda trygdarliðu ásetingarnar, umframt at virka við til at skapa trygg og heilsugóð arbeiðsviðurskifti.

Starvsfólk skulu fáa ta kunning og leiðbeining, sum skal til fyri at kunna útinna arbeiðið á trygган og heilsugóðan hátt.

13. Útbúgvingarpolitikkur

Útbúgvingarpolitikkur

Starvsfólk skulu hava møguleika til at útbúgva og menna seg fyri at tryggja dygdargott arbeiði. Starvsfólk skulu taka lut í eftirútbúgving og skeiðum, sum kommunan skipar fyri, at førleikamenna og dagføra tænaustøði hjá kommununi.

Endamál

Endamálið við einum útbúgvingarpolitikki er at menna leiðslu og starvsfólk, soleiðis at tey betur eru før fyri at røkja tær uppgávur, sum eru álagdar teimum, og betur eru før fyri at átaka sær meira fjøltáttaðar arbeiðsuppgávur.

Útbúgvingarætlan

Skilt verður ímillum nútíðartørv og framtíðartørv á útbúgving og menning.

Nútíðartørvur

Serligur dentur eigur at verða lagdur á nútíðartørvin, so starvsfólk og leiðarar nema kunnleika, ið er neyðugur fyri at røkja dagliga arbeiðið.

Framtíðartørvur

Í samband við framtíðartørvin er tað av stórum týdningi, at gjørdar verða miðvísar útbúgvingarætlanir. Starvsfólkasamrøður er eitt amboð, sum starvsfólk og leiðsla kunnu nýta m.a. til at taka støðu til, hvussu starvsfólk eigur at menna seg, og hvat farast skal undir.

Eftirmeting

Tað er av stórum týdningi, at eftirmeting verður gjørd av øllum útbúgvingum og tiltøkum yvirhvørur viðvíkjandi menning av starvsfólkum.

Fígging

Vavið av útbúgvingarmøguleikum er tengt at fíggarligu orkunum hjá kommununi og tí einstaka stovninum.



14. Familjupolitikkur

Familjupolitikkur

Arbeiðið er stórir partur av gerandisdegnum hjá eini familju. Tí hevur tað stóran týdning, at arbeiði og heimalív sampakka.

Endamál

Endamálið er at geva einstaka starvsfólkinum rúmd fyri bæði arbeiði og heimalívi.

Karmar og mentan

Smidligir karmar eru neyðugir, men ikki altíð nóg mikið at røkka endamálinum um eitt familjuvinarligt arbeiðspláss. Mentanin á arbeiðsplássinum eigur at stuðla undir familjupolitikkin.

Tað liggur á leiðsluni og starvsfólkunum í felag at tryggja at so er. Her eru m.a. starvsfólkasamrøður eitt týðningarmikið amboð.

15. Arbeiðstíð

At leggja arbeiðið til rættis

Bæði leiðsla og starvsfólk eiga at vera lagelig og smidlig, tá arbeiðið verður lagt til rættis. Tað liggur á leiðsluni at skipa so fyrri, at fleiri enn ávísa starvsfólkið duga at røkja uppgávur, ið ikki kunnu liggja óloystar vegna forfall av sjúku ella fráveru.

At broyta arbeiðstíð

Lívsskeiðið hjá starvsfólkum broytist gjøgnum eitt langt arbeiðslív. Arbeiðsplássid eigur at ganga grundaðum ynki um at broyta arbeiðstíðina ávíst tíðarskeið á mæti.

Hetta eigur ikki at forða fyri móguleikanum fyri fakligari og persónligari menning á arbeiðsplássinum ella darva móguleikanum fyri framflyting.

Arbeiðstíð

Full arbeiðstíð er 39,5 tímar um vikuna, íroknað 1/2 tíma matarsteðg um dagin. Matarsteðgurin verður lagdur í samráð við starvsfólkið, soleiðis at endamálið við matarsteðginum verður rokkið.

Yvurtíð

Úrtíðararbeiði eigur helst ikki at vera, og skal vera avtala við nærmasta leiðara. Starvsfólk, ið fáa mánaðarlaga reiðuviðbót fyri at arbeiða uttanfyri vanliga arbeiðstíð, fáa ikki yvurtíð útgoldna.

Verður drúgt yvurtíðararbeiði álagt starvsfólki, ið ikki fær reiðuviðbót, verður hetta samsýnt sum yvurtíðarløn.

Fundir eiga ikki at verða lagdir uttan fyri vanliga arbeiðstíð, uttan so at tað er alneyðugt.

Yvurtíð eigur í mest móguligan mun at verða avspákað.



Reglugerð fyri úrtíð og reiðuviðbót.

"Fyri drúgt álagt úrtíðararbeiði galda hesar reglur:

- Úrtíðararbeiðið kann bara vera eftir vanligu arbeiðstíð, og eftir avtalu.
- Samsýning fyri drúgt úrtíðararbeiði verður einans veitt, um úrtíðararbeiðið er álagt og tímanýtslan er undir eftirliti.
- Drúgt úrtíðararbeiðið skal verða gjørt upp einaferð um mánaðin, ella eftir avtalu, t.d. pr. ársfjórðing ella tá ið ein áløgd uppgáva er liðug.
- Drúgt úrtíðararbeiðið skal sum meginregla verða frígingið. Eru tímarnir ikki frígingnir, tá ið næsti ársfjórðingurin er av, skulu teir verða útgoldnir. Í serligum førum, tá ið báðir partar eru samdir um tað, kunnu tímarnir verða fluttir, men tó ongantíð meiri enn 12 mánaðir.
- Reiðuviðbótin ber í sær, at samsýnt verður ikki fyri 35 teir fyrstu áløgdu úrtíðartímarnar ein ársfjórðing. Drúgt álagt úrtíðararbeiði verður samsýnt, tá ið arbeið er minst 45 álagdar úrtíðartímar um ársfjórðingin. Samsýnt verður frá 36. tíma.

Frítíð og frídagar

Tá frítíð og frídagar verða lögð til rættis, má atlit verða tikið at tørvinum hjá arbeiðsplássi og starvsfólki.

Leiðslan eigur saman við starvsfólkunum at leggja frítíð og frídagar lagaliga til rættis.





16. Eldrapolitikkur

Eldrapolitikkur

Tvøroyrar kommuna vil stuðla fýsni og eldhuga starvsfólksins og virka fyri persónligari og fakligari menning alt arbeiðslívið.

Politikkurin skal verða liðiligur, soleiðis at starvsfólk á ein skilagóðan hátt kunnu vera við til at skipa seinnu arbeiðsárinu.

Endamál

Endamálið er at geva teimum, sum vilja tað, møguleika at gera broytingar í starvinum vegna aldur.

Hugburður

Eldrapolitikkurin skal vera beinleiðis partur av mentanini hjá tí almenna. Leiðsla og starvsfólk eiga at virka fyri, at hugburðurin verður lagaður til hetta mál.

Ásetingar

Víst verður á, at í tænaðstummatalógini og viðvíkjandi flestu sáttmálum eru ásetingar um eldrapolitikk og fráfaringsaldur.

Ólíkar umstøður

Arbeiddsuppgávur og krøv eru ymisk og arbeiðspláss ólík.

Eldrapolitikkurin skal tí lagast til hvørt einstakt arbeiðspláss.

Eldrapolitikkurin fevnir um seinasta partin av arbeiðslívinum, tað vil siga frá umleið 55 ára aldri, tá farið kann verða undir at leggja eldraárinu til rættis.

Tilevning

Mál og karmar fyri elrapolitikkin á staðnum eiga at verða umrødd við starvsfólkini við atliti m.a. á hesi viðurskifti:

- *Vitan og royndir hjá eldri starvsfólki, ið yngri starvsfólk eiga at fáa innlit í*
- *At menna eldri starvsfólk* ○ *Aldursbýti, tá til dømis arbeiðsbólkar verða settir*
- *Serliga krevjandi størv*

Hesi mál kunnu birta undir kjak og støðutakan á einstaka arbeiðsplássinum, soleiðis at elrapolitikkurin gerst virkin á staðnum.

Samandráttur

Leiðslan á staðnum eigur at gera skipanir, soleiðis at eldri starvsfólk hava møguleika, í samráð við leiðsluna, at leggja arbeiðið til rættis alt eftir tørvi og ynskjum.

Leiðslan eigur at hava fyrilit fyri arbeiðstíðum og arbeiðsuppgávum hjá eldri starvsfólki, t.d. viðvíkjandi styttri arbeiðstíð og hóskaði uppgávum.

Starvsfólkasamrøður er eitt týðningarmikið høvi at tosa um eldraárinu og leggja tey til rættis.

Hvørt starvsfólk hevur skyldu til at fylgja við í menningini og eigur at taka støðu til framtíðina og møguleikar á arbeiðsplássinum.



17. Royking

Endamál

Tvøroyrar kommuna ynskir at vera ein kommuna, ið setur heilsu og trivna hjá starvsfólkum í háseti, samstundis sum borgarar kunnu vera í einum tryggum og sunnum umhvørvi, tá teir eru staddir í kommunalum stovnum og bygningum.

Ásannandi, at royking er heilsuskaðilig, skal roykipolitikkur tryggja roykfrítt umhvørvi á øllum almennum arbeiðsplássum. Endamálið er at seta upp fyriskipanir á arbeiðsplássinum, soleiðis at øll starvsfólk kunnu fremja sítt arbeiði í einum roykfríum umhvørvi.

Starvsfelagar og vitjandi í teimum kommunalu stovnunum skulu ikki lukta tubbaks royk í tí almenna rúminum. Sum ein fylgja av hesum:

- Er tubbaksroyking ikki loyvd innandura á nøkrum av teimum kommunalu stovnunum ella í teimum bygningum sum kommunan eigur, ella økjum sum kommunan hevur ábyrgdina av. ***Tó vil tað verða loyvt búfólki á eldrasambýlinum at roykja í felagshølunum, um borgarin er so veikur, at tað vil verða fyri ampa borgaran og/ella onnur búfólk at roykja uttan eftirlit.***
- Er tað fyri dagstovnar, skúlar, ítróttarpláss og líknandi støð, sum eru ætlað børnum, ikki loyvt at roykja. Roykingin skal ikki síggjast av børnum og ungum.

Roykfrí øki (í minstalagið)

- Har fleiri enn eitt starvsfólk arbeiða
- Høli, har viðskiftafólk verða avgreidd
- Matstovur
- Fundarrúm
- Tænastubilar
- Felagshøli. Hesi eru m.a.
 - Gongir
 - Kopirúm
 - Uppihaldsstovur
 - Lyftur
 - wc

Undantøk

Í arbeiðshølum, har bert eitt fólk arbeiðir, kann eftir avtalu við leiðsluna verða roykt. Harumframt kann royking verða loyvd í serligum hølum, ætlað at roykja í.

Skelting

Arbeiðsplássið skal við uppsløgum, skeltum og á annan hátt vísa á mógulig roykihøli og lýsa royki forboð.

Upplýsing, ráðgeving v.m.

Upplýsing á arbeiðsplássinum um vandan av royking kann umfata fundir, móguliga við luttøku av ráðgevum uttanífrá, skrivligt tilfar, innanhýsis og/ella uttanhýsis skeið v.m. Harafturat kann arbeiðsplássið hava ein leiklut í sambandi við sjálvbodna avvenjing hjá starvsfólki.





18. Rúsevni

Ásannandi, at rúsevnamisnýtsla ávirkar arbeidsavrikið, skalrúsevnapolitikkurin tryggja, at almenn arbeidsplass eru rúsevnafrí.

Leiðslan á staðnum hevur høvuðsábyrgdina av, at rúsevnapolitikkurin verður fylgdur.

Endamál

Endamálið við rúsevnapolitikkinum er at skapa eitt trygt og gott arbeidsplass, at fyribygja trupulleikum av rúsevnum og at geva starvsfólkum* móguleika – so tíðliga sum gjørligt – at koma burtúr móguligari misnýtslu.

Alment

Rúsevnanýtsla skal ikki ávirka arbeidsavrikið. Tað er ikki loyvt at fáa sær rúsevni í arbeidstíðini. Heldur ikki er loyvt at selja ella bjóða starvsfólki rúsevni í arbeidstíðini. Somuleiðis er ikki loyvt at mæta til arbeidis ávirkað/ur av rúsevni.

Undantak

Leiðslan kann geva loyvi til, at skonkt verður við serlig høvi, t.d. í sambandi við móttøkur og onnur hátíðarhald. Við tílík høvi eigur hetta at verða gjørt við fyriliti, og eins góður móguleiki skal vera at fáa rúsfrían lóg.

Ábyrgd

Rúsevnatrupulleikar eru ikki eitt privat mál. Tí eiga øll at taka ábyrgd og boða frá, um tey vita um rúsevnatrupulleikar hjá starvsfeløgum.

Rúsevnatrupulleikar

Starvsfólk við rúsevnatrupulleikum kann sjálvst vanda sær til næsta fyrisetta ella starvsfólkaumboð at tosa um trupulleikarnar og móguleika fyri hjálp. Tílík samrøða er at meta sum trúnaðarmál og hevur ikki ávaring við sær.

*Sum starvsfólk verða roknað øll, sum eru sett í starv, eisini stjórar og leiðarar.

Vegleiðandi mannagongd:

Niðanfyrir nevnda vegleiðandi mannagongd kann nýtast, um so er, at trupulleikin ikki er so álvarsligur, at neyðugt er beinanvegin at siga starvsfólki upp ella vísa tí burtur.

Munnlig ávaring

Tá ið næsti fyriseti varnast, at starvsfólk hevur rúsevnatrupulleikar, skal hann/hon skipa fyri eini samrøðu við viðkomandi um trupulleikarnar.

Endamálið við samrøðuni er at geva munnliga ávaring og tilboð um hjálp til viðgerð av trupulleikunum.





Er starvsfólk ávirkað í arbeiðstíðini, skal tann, sum varnast hetta, boða næsta fyrisetta frá. Hesin biður viðkomandi starvsfólk um at fara av arbeiðsplássinum og skipar næsta arbeiðsdag fyri samrøðu við viðkomandi um tilburðin. Tá verður munnlig ávaring givin.

Viðkomandi vátta at hava fingið ávaringina.

Skrivlig ávaring

Halda trupulleikarnir fram, eftir ávaring er givin, skal næsti fyrisettiskipa fyri nýggjari samrøðu og tá geva viðkomandi starvsfólki skrivliga ávaring.

Saman við hesi ávaring skal næsti fyrisetti eisini geva tilboð um hjálp til viðgerð av trupulleikunum.

Allar ávaringar verða skrásettar í starvsskjølum starvsfólksins. Ein ávaring er galdandi í trý ár. Eftir hetta verður hon ógildað.

Viðgerð

Viðgerðin av rúsevnatrupulleikunum skal leggjast til rættis saman við lækna/og ella serkønari hjálp.

Uppsøgn

Hevur viðkomandi ikki tikið ímóti tilboði um hjálp aftan á skrivligu ávaringina, og/ella trupulleikarnir halda fram, er hetta at rokna sum uppsagnargrund.

Rúsevnatrupulleikarnir hava tá við sær, at talan verður um at siga starvsfólk úr starvi ella vísa burtur, og hetta skal fremjast sambært mannagongdum, freistum og fráboðanarskyldum í galdandi lógum,reglugerðum og sáttmálum og starvsfólkarættarligum reglum annars.

Hjálp viðvíkandi rúsevnismissnýtslu

Tvøroyrar kommuna bjóðar hjálp til starvsfólk, ið eru bundin av rúsdrekka ella øðrum rúsevnum. Støða um hjálp skal takast í hvørjum einstøkum føri.

Kunning um royki og rúsevnispolitikk

Øll starvsfólk í kommunalu stovnum, bygningum og økjum, sum kommunan hevur ábyrgd av, verða kunnaði munnliga og skrivliga um tann kommunala politikkin á umráðnum av tí lokalu leiðsluni

Borgarar, vitjandi og onnur við ørindum í kommununi verða kunnaði um politikkin við skeltum og ávísingum

Eftirlit og avleiðingar av broti

Leiðslan á tí einkulta arbeiðsplássinum skal hava eftirlit við og hevur ábyrgd av, at tann kommunali politikkurin verður hildin. Um ikki kann kommunan, sum hevur ábyrgdina av økinum, koma við átalum mótvegis leiðsluni v.m.

Endurtøka ella manglandi hald av royki- og rúsevnispolitikkinum kann viðføra, at viðkomandi verður koyrdur eftir teimum galdandi reglunum og reglunum sum eru í sáttmálanum fyri viðkomandi.





19. Broytingar samtyktir í starvsfólkaskipanini

Broytingar og uppískoyti til starvsfólkaskipanina skulu verða viðgjørd á tveimum býráðsfundum.

*Framløgd á býráðsfundi hin 26/04 - 2021
og góðkend á býráðsfundi hin 26/05 - 2021*

Kristin Michelsen, borgarstjóri

Fróði Mortensen, kommunustjóri

20. Tilvísing/lógir:

- *Løgtingslóg um starvsmenn, sum seinast broytt við løgtingslóg nr. 36 frá 2. juni 1970*
- *Leiðbeining um rættindini arbeiðstakaranna til løn undir sjúku v.m., umframt "fyribilsstørv" og líkn. sambært Starvsmannalógini*
- *Løgtingslóg nr. 80 frá 7. juni 2020 um vernd av persónupplýsingum (Dátuverndarlógin)*
- *Løgtingslóg nr. 132 frá 10. juni 1993 um fyrisitingarlóg*
- *Løgtingslóg nr. 48 frá 3. apríl 2001 um barsilsskipan, sum seinast broytt við løgtingslóg nr. 171 frá 12. desember 2020*

