



Starvsfólkaskipan hjá Hvannasunds Kommunu

Indhold

Yvirskipa endamál	3
Innan setan	3
Setanarbólkur.....	3
Setan av starvsfólkum	3
Setanarpolitikkur.....	3
Meting og krøv	4
Ásetingar í lógum og sáttmálum	4
Váttan fyri móttøku	4
Svar.....	4
Grundgevingar	4
Avloysarar	4
Setanarbræv.....	4
Setanar-/starvsfólkasamrøður	5
Setanarsamrøður	5
Starvsfólkasamrøður	5
Farloyvi.....	5
Uppskot til orðing í farloyvisavtalu:	6
Sjúkrameldingar	7
Fráfaringaraldur	7
Merkisdagar	7
Uppsøgn	8
Bygnaðarbroytingar	8
Broytingar	8
Kunning	9
Seta í verk.....	9
Arbeiðsumhvørvispolitikkur.....	10
Endamál	10
Fyrireikingar	10
Likamliga og sálarliga arbeiðsumhvørvið	10
Trygdararbeiði.....	10
Útbúgvingarpolitikkur	11
Útbúgvingarpolitikkur	11
Endamál	11
Útbúgvingarætlan	11
Nútiðartørvur	11

Framtíðartørvur	11
Eftirmeting	11
Fígging	12
Familjupolitikkur	12
Familjupolitikkur	12
Endamál	12
Karmar og mentan	12
At leggja arbeiði til rættis.....	12
At broyta arbeiðstíð	12
Yvirtíð	12
Frítíð og frídagar	12
Eldrapolitikkur.....	13
Endamál	13
Hugburður.....	13
Ásetingar	13
Ólíkar umstøður	13
Tilevning.....	13
Royki- og rúsdrekka/evnispolitikkur	14
Endamál	14
Hjálp viðvíkjandi rúsevnismisnýðslu	14
Ábyrgd.....	14
Rúsevnatrupulleikar	14
Vegleiðandi mannagongd	14
Munnlig ávaring	15
Skrivlig ávaring	15
Viðgerð.....	15
Uppsøgn	15
Kunning um royki- og rúsevnispolitikk.....	15
Eftirlit og avleiðingar av broti.....	15
Broyting í starvsskipanini	16

Yvirskipa endamál

Endamálið við hesari starvsfólkaskipan er at tryggja eina so eins og sakliga viðgerð sum møguligt, tá starvsfólk skulu setast í starv ella fara úr starvi hjá Hvannasunds kommunu. Somuleiðis skal ein starvsfólkaskipan tryggja øllum starvsfólkum hjá Hvannasunds kommunu eins møguleikar og treytir.

Starvsfólkaviðurskifti, sum eru ásett við lóg, sáttmála ella reglugerð, eru ikki endurgivin í starvsfólkaskipanini, og ansast má tí eftir, at slíkar ásetingar eisini verða fylgdar, tá talan er um at fremja tillagingar ella broytingar í starvsfólkaviðurskiftum.

Innan setan

Øll fóst starv og avloysing av hesum, eiga at verða lýst leyst alment. Lýsing skal greiða frá, hvussu starvið er skipað fyrisitingarliga, hvat starvið fevnir um, og hvat verður kravt av umsøkjaranum. Tilskilast skal, hvagar umsøkjari skal venda sær, um viðkomandi ynskir fleiri upplýsingar um starvið.

Umsóknarfreistin skal í minsta lagi vera 14 dagar.

Størv skulu flokkast, áðrenn tey verða lýst leys. Um hetta av eini hvørjari orsök ikki ber til at gera endaliga, áðrenn starvið verður lýst leyst, skal ein vegleiðandi flokking verða ásett.

Er talan um fyribilsstørv, bráðfeingisstørv o.l. kann verða givið frávik frá hesum reglum.

Setanarbólkur

Tað skulu altíð verða í minsta lagi trý fólk í einum setanarbólki. Viðkomandi leiðari, borgarstjórin, varaborgarstjórin ella eitt annað umboð fyri kommunustýrið og foreldraumboðið.

Setan av starvsfólkum

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.

Endamálið er at tryggja, at Hvannasunds kommuna setir umsøkjara, ið út frá einum heildarsjónarmiði er best egnaður til starvið. Setanarpolitikkurin skal eisini tryggja, at

umsøkjara, sum ikki fáa starv, kunnu verða vís í, at avgerðin er farin fram á ein rættan og sakligan hátt.

Meting og krøv

Tá starv verður lýst leyst, skal 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 starvsviðurskifti í lógum og sáttmálum.

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

Váttan fyri móttøku

Allar umsóknir verða viðgjørðar í trúnaði av setanarbólkinum. Setanarbólkurin verður at meta um umsøkjara, viðgerða umsóknir og hava setanarsamrøður. Góð tíð skal verða sett av til at viðgerða umsóknirnar.

Svar

Svar uppá umsókn um starv eigur at verða givið sum skjótast, tó ikki fyrr enn bygðaráði er kunna um setanina. Avgerðin eigur ikki at verða almannakunngjørd, fyrr enn allir umsøkjara hava fingið boð um avgerðina.

Grundgevingar

Noktandi svar skulu verða 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 – evnum.

Avloysara

Viðkomandi leiðari kann við loyvi frá borgarstjóranum seta fólk í fyribils størv.

Setanarbræv

Umsøkjari, sum ætlanin er at seta í starv, skal fáa játtandi svar sum tilboð, ið viðkomandi kann taka støðu til, áðrenn endaligt setanarbræv verður skriva. Setanarbrævið skal verða latið, áðrenn viðkomandi byrjar í starvinum. Setanarbrævið skal, umframt upplýsingar um arbeiðsgevara, løntakara og lønarviðurskifti, eisini innihalda upplýsingar um uppsagnarreglur og tagnarskyldu.

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. Umsøkjarin fær m.a. at vita hvussu long samrøðan verður, nær endaligt boð verður givið, hvussu nógv hava søkt, og hvussu nógv samrøður verða hildnar.

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 starvsfólkið her við fáa ein møguleika at ávirka sína egnu arbeiðstøðu.

Starvsfólkasamrøður eru í trúnaði, og grunda á sínamillum álit.

Miða verður ímóti, at hava starvsfólkasamrøður árliga.

Farloyvi

Tað er eitt krav, um farloyvi verður játta, 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.

Hvannasunds kommuna er jalig, tá starvsfólk søkja um farloyvi:

- Vegna persónlig viðurskifti ella serligar umstøður hjá nærmastu familju
- Fyri at gera yrkisfelagsarbeiði
- Fyri at taka viðkomandi útbúgving
- Vegna luttøku í starvsbýtisskipan ella líknandi
- Vegna manglandi arbeiði

Meginreglan er, at kravt verður 3 ára starvstíð fyri at fáa farloyvi. Farloyvi verður vanligi givið í upp til eitt ár. Í serligum førum kann farloyvi leingjast. Bert eitt starvsfólk kann vera í farloyvi í senn. Undir heilt serligum umstøðum, sum t.d. sjúka hjá nærmastu familju kunnu frávik verða gjørd.

Verður farloyvið játtað, skal starvsfólkið í seinasta lagi 2 mánaðir innan farloyvistíðin er av boða frá, um viðkomandi kemur aftur í starv. Verður hetta ikki gjørt, hevur viðkomandi sjálvur sagt seg úr starvi.

Verður farloyvi játtað, kann avloysari setast í tíðaravmarkað starv.

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

Leiðarin og borgarstjórin avgera um farloyvi kann játtast.

Uppskot til orðing í farloyvisavtalu:

“Við skrivi, dagfest _____, søkja tygum farloyvi frá starvi tygara í Hvannasunds kommunu, galdandi frá _____ til _____ .

Boðað verður frá, at avgerð er tikin um at _____, vísandi til at tygum _____.

Tygum skulu byrja aftur í starvi í Hvannasunds kommunu _____ .

Eingin vissa er tó fyri, at sama starvið er tøkt tá, ella at tað ikki eru hendar aðrar broytingar viðvíkjandi bygnaði, uppgávum ella líknandi, men kommunan tryggjar tygum eitt sambæriligt starv hjá kommununi tá farloyvistíðin er lokin, um ikki nakað av niðanfyrri standandi umstøðum eru komnar uppí.

Er tað tó soleiðis, at bygnaðarbroytingar ella líknandi verða gjørdar ella, at tillagingar mugu gerast, sum viðførir eventuellar uppsagnir ella at neyðugt er at seta fólk niður í tíð, so verður starvsfólk, ið er í farloyvið, tikið við í metingarnar á jøvnum føti, sum øll hini starvsfólkini. Starvsfólkið, ið er ella fer í farloyvi hevur somu rættindi og skyldur, sum hini starvsfólkini, hóast tað er í farloyvi, tá neyðugar sparingar ella bygnaðarbroytingar verða gjørdar – hvørki betri ella verri. Tað vil siga, at í slíkum føri kann arbeiðsplássi ikki tryggja starvsfólkinum, ið er í farloyvið, at tað fær starvið aftur, ella at starvsfólkið fær somu tímar aftur.

Avtala er samstundis, at í seinasta lagi 2 mánaðir áðrenn farloyvið endar, t.e. innan _____ skulu tygum skrivliga boðað frá, um tygum koma aftur í starv hjá Hvannasunds kommunu ella ikki.

Far Hvannasunds kommuna ikki fráboðanina innan freistina, eru farloyvistreytirnar ikki yvirhildnar og støðan er tá, at partarnir eru fríttstillaðir.

Hetta merkir, at kommunan tá ikki longur hevur skyldu at hava starv tøkt til tygum.

Undirskrift og dato, starvsfólk: _____

Undirskrift og dato, leiðari: _____

Undirskrift og dato, kommunan: _____

Sjúkrameldingar

Kommunuskrivstovan skal hava avrit av øllum læknávátanum um sjúkrameldingar.

Fráfaringaraldur

Fráfaringaraldurin fyri starvsfólk hjá Hvannasunds kommunu er 67 ár, tó er møguleiki at søkja um at leingja fráfaringaraldurin til 70 ár.

Merkisdagar

Starvsfólk verða heiðra soleiðis:

Starvsdagar

15 ára starvsdagur blómutyssi og gáva fyri áleið 1.500 kr

20 ára starvsdagur blómutyssi og gáva fyri áleið 2.000 kr

25 ára starvsdagur blómutyssi og gáva fyri áleið 2.500 kr

30 ára starvsdagur blómutyssi og gáva fyri áleið 3.000 kr

35 ára starvsdagur blómutyssi og gáva fyri áleið 3.500 kr

40 ára starvsdagur blómutyssi og gáva fyri áleið 4.000 kr o.s.v.

Frá fyri aldur

10-15 ár blómutyssi og gáva fyri áleið 2.000 kr

15-25 ár blómutyssi og gáva fyri áleið 4.000 kr

25- ár blómutyssi og gáva fyri áleið 5.000 kr

Uppsøgn

Saman við setanarmynduleikanum fylgir uppsagnarmynduleikin og farloyvismynduleikin. Hetta merkir, at tá fólk skulu sigast úr starvi, mugu tey sigast úr starvi av sama myndugleika, sum setti tey.

Uppsagnir av starvsfólki verða framdar á virðiligan hátt

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

Er talan um uppsøgn, eigur leiðslan at boða starvsfólkaumboðum og síðan starvsfólkinum 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 uppsøgnir, eiga tær, um til ber, at verða givnar sama dag.

Leiðarin ella næsti fyrisetti biður um samrøðu við viðkomandi og boðar munnliga frá ætlaðu uppsøgnini. Skrivlig fráboðan um ætlaðu uppsøgnina, sum skal grundgevast, verður givin til ummælis við ásettari tíðarfreist. 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.

Bygnaðarbroytingar

Starvsfólkaluttøka er týðningarmikil í samband við broytingar á arbeiðsplássinum.

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

Endamálið við eini tílíkari kunning er at skapa tryggleika á arbeiðsplássinum og, til gagns fyri arbeiðsplássið alt og geva starvsfólki møguleika at verða tikin við í ráðum, tá ið broytingar verða gjørdar. Útsagnir frá starvsfólki í hesum sambandi eru tó bert vegleiðandi, tá avgerð verður tikin.

Broytingar

Broytingar kunnu t.d. koma í samband við:

- Fyriskipanarligar broytingar á stovninum

- Bygnaðarligar broytingar á stovninum
- Broytingar av samskipanar- ella leiðsluuppgávum
- Broytingar í innanhýsis arbeiðsgongdum
- Økt ábyrgd av teim uppgávum, sum higartil hava hoyrt til arbeiði

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

Kunning

Tá ið avgerð er tikin um at fremja avgerðandi broytingar í umsitingini ella í arbeiðsgongdum, skal leiðslan kunna starvsfólkini um hetta og endamálið verður staðfest. 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.

Kunna 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 ætlaninar eru nóg búnar, verða øll starvsfólk kunnað.

Seta í verk

Umboð fyri starvsfólkini eiga at fáa høvi at luttaka í broytingararbeiðinum, í tann mun broytingin loyvur 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 skipanum kørmum, sum eru avtalaðar frammanundan.

Allir partar eiga at vísa positivan samstarvsvilja. Men eru ósemjur, sum ikki ber til at koma ásamt um, hevur leiðslan rætt til einvegis at gera av, um broytingar skulu fremjast.

Arbeiðsumhvørvispolitikkur

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

Endamálið

Endamálið er at skapa trygd, trivnað og menning á arbeiðsplássinum og stimbra áhugan fyri arbeiðsuppgávum, m.a. fyri at leiðsla og starvsfólk á betri og munadyggari hátt vera før fyri at røkja tær uppgávur, sum áliggja teimum.

Fyrireikingar

Arbeiðsviðurskiptini skulu ráðleggjast, skipast og úttinnast 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 fyribyrging av vanlukkum og øðrum heilsuskaðum av arbeiðinum.

Líkamliga og sálarliga arbeiðsumhvørvið

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

- Inniluft, rúm-, ljós-, hita- og reinførisviðurskipti eru í lagi
- Javnvág millum krøv leiðslunar, starvsfólk og tilfeingi
- Møguleikar at mennast í arbeiðinum
- Møguleikar fyri skiftandi arbeiðsuppgávum
- Ávirkan á egnar arbeiðsuppgávur
- Møguleiki, í tann mun tað ber til, at velja, hvussu uppgávnar 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.

Trygdararbeiði skal verða skipa í tøttum tilknýti til virksemi á arbeiðsplássinum og í samstarvi millum leiðslu og starvsfólk.

Leiðslan á staðnum hefur hövuðsábyrgd 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 trygdarligu 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 arbeiði á tryggan og heilsugóðan hátt.

Trygdararbeiði skal vera skipað á arbeiðsplássum hjá Hvannasunds kommunu eisini við trygdarumboði sambært arbeiðsumhvørvislógini.

Útbúgvingarpolitikkur

Útbúgvingarpolitikkur

Starvsfólk skulu hava móguleika til at útbúgva og menna seg fyri at tryggja eitt dygdargott arbeiði.

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 millum nútíðartørv og framtíðartørv á útbúgving og menning.

Nútíðartørvur

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

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 av t.d. eftirútbúgving.

Eftirmeting

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

Fígging

Vavið av útbúgvingarmøguleikum er tengt at fíggjarligu orkuni hjá kommununi

Familjupolitikkur

Familjupolitikkur

Arbeiði er stórus partur av gerandisdegunum hjá eini familju. Tí hevur tað stóran týdning, at arbeiði og heimalív sampakka.

Endamál

Endamálið er at geva 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 er m .a. starvsfólkasamrøður eitt týdningarmikið amboð.

At leggja arbeiði til rættis

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

At broyta arbeiðstíð

Lívsskeiði hjá starvsfólkinum broytist gjøgnum eitt langt arbeiðslív. Arbeiðsplássíð eigur, um umstøðurnar loyva tí, at ganga grundaðum ynski 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.

Yvirtíð

Yvirtíð eigur at verða avmarkað. Til dømis eiga fundir ikki at verða lagdir uttanfyri vanliga arbeiðstíð, uttan so at tað er alneyðugt. Yvirtíð eigur í mest móguligan mun at verða avspákað.

Fritíð og frídagar

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

Leiðslan eigur saman við kommununi og starvsfólkunum at leggja fritíð og frídagar til rættis.

Eldrapolitikkur

Hvannasunds 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 arbeiðsárini.

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 kommununi. Leiðsla og starvsfólk eiga at virka fyri, at hugburðurin verður lagaður til hetta mál.

Ásetingar

Víst verður á, at í tænaðstummánalógini og viðvirkjandi flestu sáttmálum eru ásetingar um eldarpolitik og fráfaringsaldur.

Ólíkar umstøður

Arbeiðsuppgávur og krøv eru ymisk og arbeiðspláss ólík. Eldrapolitikkur skal tí lagast til hvørt einstakt arbeiðspláss.

Eldrapolitikkurin fevnir um seinasta partin av arbeiðslívinum, tað vil siga frá umleið 62 ára aldri, tá farið kann verða undir at leggja eldraárini til rættis.

Tilevning

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

- Vitan og royndir hjá eldri starvsfólkið, sum yngri starvsfólk eiga at fáa innlit í
- At menna eldri á starvsfólkafundi
- Aldursbýti, tá til dømis arbeiðsbólkar verða settir
- Serliga krevjandi størv

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

Royki- og rúsdrekka/evnispolitikkur

Endamáli

Hvannasunds kommuna ynskir at vera ein kommuna, ið setur heilsu og trivna hjá starvsfólkunum í háseti, samstundis sum borgarir kunnu vera í einum tryggum og sunnum umhvørvið, tá teir eru staddir í kommunalum stovnum og bygningum.

Borgarar og onnur við einum ørindi í teimum kommunalu stovnum og bygningum skulu ikki lukta tubbaksroyk í tí almenna rúminum ella mæta einum starvsfólkið ið luktar av alkohol ella sær út sum viðkomandi er ávirkaður av rúsevnum. Sum ein fylgja av hesum:

- er tubbaksroyking ikki loyvd innandura á nøkrum av teim kommunalu stovnunum ella í teim bygningum sum kommunan eigur, ella umráðum sum kommunan hevur ábyrgd av.
- er tað fyri dagstovnin, skúlan, ítróttarøki og líknandi støð, sum eru ætla børnum, bert loyvt at roykja uttandura. Royking skal ikki síggjast av børnum og ungum.
- er tað ikki loyvt at verða ávirkaður av alkohol ella øðrum rúsevnum í arbeiðstíðini á kommunalum stovnum ella í bygningum sum kommunan eigur, ella økjum, sum kommunan hevur ábyrgdina av.

Hjálpi viðvíkjandi rúsevnismisnýðslu

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

Ábyrgd

Rúsevnatrupulleikar eru ikki eitt privatmál. 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 hjálpi. Tílik samrøða er at meta sum trúnaðarmál og hevur ikki ávaring við sær.

Vegleiðandi mannagongd

Niðanfyrinevnda 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 fyrisetti varnast, at starvsfólk hefur 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 leiðslunifrá. Leiðslan biður viðkomandi starvsfólk um at fara av arbeiðsplássinum og skipar næsta arbeiðsdag fyri samrøðu við viðkomandi um tilburðin. Tá verður munnlig ávaring givin. Viðkomandi skal váttað fyri móttøku av ávaringini.

Skrivlig ávaring

Halda trupulleikarnir fram, eftir at munnlig ávaring er givin, skal næsti fyrisetti skipa 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.

Kunning um royki- og rúsevnispolitikk

Øll starvsfólk í kommunalum stovnum, bygningum, økjum, sum kommunan hefur ábyrgd av, verða kunnaði munnliga og skrivliga um tann kommunala politikkin á umráðinum av leiðslu ella borgarstjóranum.

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 hefur ábyrgd av, at tann kommunali politikkurin verður hildin. Um hetta ikki verður gjørt, kann kommunan geva átal.

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

Broyting í starvsskipanini

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

Framløgd á bygdaráðsfundi hin 21/3 – 2018

og góðkend á bygdaráðsfundi hin 30/4 – 2018

Irdi Jacobsen, borgarstjóri