



VÁGA KOMMUNA

Hammershaimbsvegur 1 // FO-360 Sandavágur
Tel +298 344 400 // vaga@vaga.fo

Starvsfólkaskipan

fyrir

Vága kommunu

Starvsfólkaskipan

fyri

Vága kommunu

Starvsfólkaskipan

1. Yvirordnaður málsetningur

2. Innan setan

3. Setanarbólkur

4. Setan

5. Starvsfólkasamrøður

6. Uppsøgn

7. Bygnaðarbroytingar

8. Arbeiðsumhvørvispolitikkur

9. Útbúgvingarpolitikkur

10. Familjupolitikkur

11. Eldrapolitikkur

12. Rúsevnapolitikkur

13. Roykipolitikkur

1. Yvirordnaður málsetningur

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

Eisini verður miðað ímóti at fylgja tí almenna starvsfólkapolitikkinum, sum var kunngjørdur í 2002. Starvsfólkapolitikkur landsstýrisins setur karmar fyri tí høvuðspolitikki, sum er galdandi í almennu fyrisingini.

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

Fráfaringaraldurin fyri starvsfólk hjá Vága kommunu er 70 ár.

Vága Kommuna vil, eftir førimumi, sambært lóg um arbeiðsfremjandi tiltøk, verða við til at stuðla fólkum við skerdum førleikum móguleika at koma í starvsvenjing ella tillagað starv upp í eitt ár. Við starvsvenjingini fær viðkomandi roynt síni arbeiðsevni, hvat hann megnar at átaka sær, og hvat skal til fyri at røkja eitt starv. Eftir lokna starvsvenjing kann móguleiki verða fyri at fáa eitt tillagað starv.

2. Innan setan

Øll fóst størv og avloysarar til hesi, eiga at verða lýst leys alment. Lýsing skal greiða frá, hvussu starvið er skipað fyrisingarliga, hvat starvið fevnir um, og hvat verður kravt av umsøkjjarum. 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 fyribils størv, bráðfeingis størv ella líknandi, kann verða vikið frá hesum reglum.

3. Setanarbólkur

Niðursettur verður setanarbólkur sum er myndaður av: kommunustjóranum/skrivaranum, avvarðandi leiðara og nevndarformanninum í avvarðandi nevnd. Hesin bólkur skal gerð innstilling til fíggarnevndina sum endaliga staðfestir eina setan.

Setanarmynduleiki

Setanarmynduleikin er skipaður í mun til hvør setir/sigur úr starvi starvsfólk í Vága kommunu

1. Kommunustýri setir kommunustjóra/-skrivara í starv eftir tilmæli frá setanarbólki.
2. Fíggarnevndin setir í starv leiðarar í umsitingini, eftir tilmæli frá setanarbólki.
3. Fíggarnevndin setir í starv stovnsleiðarar, eftir tilmæli frá setanarbólki
4. Borgarstjórin setir í starv starvsfólk eftir tilmæli frá leiðara á avvarðandi øki.

Setanarbólkur verður settur at meta um umsøkjjarar, viðgera umsóknir og hava setanarsamrøður. Í setanarbólkinum skulu verða umboð fyri leiðslu og starvsfólk, t.d. umboð fyri ávísar starvsbólkar, ið viðkoma starvsøkinum og álitisfólk.

Setanarøki

Starvsøkið er í Vága kommunu. Tilskilast skal, hvar arbeiðsplássið er í løtuni. Starvsfólk skulu tola at blíva flutt frá einum øki til eitt annað øki, innan sama starvsheiti. Hetta eisini, um talan er um at arbeiða undir einum øðrum leiðara.

4. Setan

Setanarpolitikur

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 Vága kommuna setir umsøkjara, ið, út frá einum grundgivnum heildarsjónarmiði, er best egnaður til starvið. Setanarpolitikkurin skal eisini tryggja, at umsøklarar, 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 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 í sáttmálum.

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

Vátta fyri móttøku

Helst beinanvegin, og í seinasta lagi trýggjar yrkadagar eftir at umsókn er komin, skal umsøkjari fáa váttan um, at umsóknin er móttikin. Samstundis verður boðað frá, nær umsóknin verður viðgjørd.

Viðgera umsóknirnar

Allar umsóknir verða viðgjørðar í trúnaði av setanarbólkinum. Setanarbólkurin verður at meta um umsøklarar, 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. Avgerðin eigur ikki at verða almannakunngjørd, fyrr enn allir umsøklarar hava fingið boð um avgerðina. Innanhýsis umsøklarar, ið ikki fáa starvið, skulu hava boð frá leiðaranum, áðrenn boðað verður frá, at starvið er sett.

Grundgevingar

Noktandi svar skulu vera skrivlig og grundgivin. Í grundgevingini skal verða kunnað um støði 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.

5. Setanar/starvsfólka samrøður

Setanarsamrøður

Setanarsamrøður eiga at verða væl fyrireikaðar og eiga at fara fram í góðum og friðarligum umhvørvi. Samrøðan skal verða skipað eftir skrá. Umsøkjari fær at vita hvussu long samrøðan verður, nær endalig boð verða givin, hvussu nógv hava søkt, og hvussu nógv samrøður verða.

Starvsfólkasamrøður

Starvsfólkasamrøður er ein samrøða millum starvsfólk, næsta leiðara og møguliga álitisfólk. 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 hervið fáa ein møguleika at ávirka sína egnu arbeiðsstøðu.

Starvsfólkasamrøður eru í trúnaði, og grunda á sínámillum álit.

6. Uppsøgn

Saman við setanarmyndugleikanum fylgir uppsagnarmynduleikin. 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 álitisfólki 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, kunna tey í serligum førum fáa høvi til at fara úr starvinum beinanvegin. Hetta í tann mun arbeiðsgevarin metir tað ber til.

7. Bygnaðarbroytingar

Bygnaðarbroytingar

Starvsfólkaluttøka í sambandi við avgerandi broytingar á arbeiðsplássinum.

Inngangur

Gott samstarv millum leiðslu og starvsfólk er ein fyrirteyrt fyrir góðum arbeidsumhvörvi, og at það ber til at rækka settum málum. Það er tí av stórum týdningi, at leiðslan viðurkennir týdningin av at kunna starvsfólk um broytingar, ið kunnu ávirka arbeidsviðurskifti teirra.

Endamáli

Endamálið við eini tilikari kunning er at skapa tryggleika á arbeidsplássinum og, til gagns fyrir arbeidsplássið alt, geva starvsfólki móguleika 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 arbeidsgongdum
- 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

Niðanfyrri 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 arbeidsgongdunum, 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 hóskaði hátt, t.d. á starvsfólkafundi, við kunningar skrivi ella í samrøðu við einstaka starvsfólkið. Samstundis eigur at verða greitt frá, nær farið verður undir sjálva broytingina, um nakað kann sigast um það.

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

Seta í verk Umboð fyrri 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 kørmum, sum eru avtalaðir 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, eins og tað er leiðslan, ið ábyrgist fyrri avgerðirnar.

8. Arbeiðsumhvørvispolitikkur

Arbeiðsumhvørvi

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

Endamál

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

Fyrirreikingar

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

Likamliga og sálarliga arbeiðsumhvørvið

Eitt gott likamligt og sálarligt arbeiðsumhvørvi 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 fyrri skiftandi arbeiðsuppgávum
- Ávirkan á egnu arbeiðsuppgávur
- 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 samskifti við góðari sínámillum kunning

Trygðararbeiði

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

Trygðararbeiðið 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 trygðarligu 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 tryggan og heilsugóðan hátt.

9. Útbúgvingarpolitikkur

Útbúgvingarpolitikkur

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

Endamáli

Endamálið við einum útbúgvingarpolitikki er at menna leiðslu og starvsfólk, soleiðis at tey betur eru før fyri at røkja tær uppgávur, sum eru álagðar 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 týðningi, 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 týðningi, at eftirmeting verður gjørd av øllum útbúgvingum og tiltøkum yvirhøvur viðvíkjandi menning av starvsfólkum.

Figging

Til tess at seta útbúgvingarpolitikkin í verk er neyðugt, at viðkomandi arbeiðspláss setur pening av til endamálið.

10. Familjupolitikkur

Familjupolitikkur

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

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 týdningarmikið amboð.

At leggja arbeiðið til rættis

Bæði leiðsla og starvsfólk eiga at vera lagalig og smidlig, tá arbeiðið 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 forfall av sjúku ella fráveru. Í ávísnum førum eigur at bera til at arbeiða skiftitíðir ("flekstíð") um hetta ikki tarnar arbeiðinum.

At broyta arbeiðstíð

Lívsskeiðið hjá starvsfólkunum broytist gjøgnum eitt langt arbeiðslív. Arbeiðsplássið eigur at ganga grundaðum ynski um at broyta arbeiðstíðina ávíst tíðarskeið á mæti.

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

Yvirtíð

Yvirtíð eigur at verða avmarkað. Til dømis eiga fundir ikki at verða lagdir uttan fyri vanliga arbeiðstíð, uttan so at tað er alneyðugt.

Fritíð og frídagar

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

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

11. Eldrapolitikkur

Eldrapolitikkur

Kommunan eigur at hava javnt aldursbýti og stuðla góðum samstarvi millum eldri og yngri starvsfólk.

Kommunan 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 verða 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 tænaðstumannalógini og viðvíkjandi flestu sáttmálum eru ásetingar um eldrapolitikk og fráfaringsaldur.

Ólíkar umstøður

Arbeiðsuppgávur 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 eldraárini til rættis.

Tilvæning

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

- Vitan og royndir hjá eldri starvsfólki, sum 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 eldrapolitikkurin gerst virkin á staðnum.

Samandráttur

Leiðslan á staðnum eigur at gera eldraskipanir, soleiðis at eldri starvsfólki stendur í boði 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.

Árliga starvsfólkasamrøðan er eitt týðningarmikið høvi at tosa um eldraárin 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. 10

12. Rúsevnapolitikkur

Rúsevnapolitikkur

Ásannandi, at rúsevnamisnýtsla ávirkar arbeiðsavrikið, skal rúsevnapolitikkurin tryggja, at almenn arbeiðspláss eru rúsevnafrí.

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

Endamáli

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

Alment

Rúsevnanýtsla skal ikki ávirka arbeiðsavrikið. Tað er ikki loyvt at fáa sær rúsevni í arbeiðstíðini. Heldur ikki er loyvt at selja ella bjóða starvsfólki rúsevni í arbeiðstíðini. Somuleiðis er ikki loyvt at møta til arbeiðis 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 møguleiki skal vera at fáa rúsfrián lóg.

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 sjálvt venda sær til næsta fyrisetta ella starvsfólkaumboð at tosa um trupulleikarnar og møguleika fyri hjálp.

Tílik samrøða er at meta sum trúnaðarmál og hefur ikki ávaring við sær.

Sum starvsfólk verða roknað øll, sum eru sett í starv hjá kommununi.

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 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. 11

Viðkomandi vátta at hava fingið ávaringina.

Skrivlig ávaring

Halda trupulleikarnir fram, eftir 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 ógilda.

Viðger

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.

13. Roykipolitikkur

Roykipolitikkur


Ásannandi, at royking er heilsuskaðilig, skal roykipolitikkurin tryggja roykfrítt umhvørvi á øllum almennum arbeiðsplássum.

Endamál

Endamálið er at seta upp fyriskipanir á arbeiðsplássinum, soleiðis at øll starvsfólk kunnu fremja sitt arbeiði í einum roykfríum umhvørvi.

Samtykt, eftir tilmælið frá figgjarnevndini á kommunustýrisfundi tann 26. februar 2014.

Vága kommunustýri



Rósa Samuelsen, borgarstjóri



Georg Hansen, skrivari