

Starvsfólkahandbók



Innihaldsyvirlit

■ Almannaverkið sum arbeiðspláss	3
Um Almannaverkið	3
Bygnaður	4
Starvsfólkapolitikkurin hjá Almannaverkinum	6

■ Til nýggj starvsfólk – gott at vita	9
Vælkomin	9
Væl frá byrjan	9
Innleiðsluskeið	9
Praktisk viðurskifti	11
Setan	12
Løn	12

■ Serlig viðurskifti fyrri starvsfólk í Almannaverkinum	15
Tagnarlyfti	15
Heilivágur	16
Revsiváttan	16
Valdsnýtsla	16
Harðskapsstøður	17
Viðgerð av persónsupplýsingum	19

■ Arbeiðstíð, frítíð og frávera	23
Arbeiðstíð	23
Frítíð	26
Serstøk frívika	28
Farloyvi	29
Barnsburður og barnsburðarfarloyvi	30
Sjúkrafráverupolitikkur	31
Vegleiðing um fráveru	33

■ Góður atburður - starvsfólk hjá landinum	37
Grundleggjandi virðir innan almannafyrisiting	38
Tali- og skrivifrælsi	38
Tagnarlygti	38
Rættindi og skyldur hjá starvsfólkum	39

■ Fráferð úr starvi	41
Fráfaringaraldur	41
Siga seg úr starvi	42
Uppsøgn	42

■ Samstarv og trygd	45
Samstarvsnevnd	45
Trygdarskipan	46
APM og trivnaðarkanning	47
Arbeiðsvanlukkur	47
Strongd	48
Rúsevni	51
Royking	52

■ Starvsfólkamenning og trivnaður	55
Starvsfólkasamrøður og bólkasamrøður	55
Førleikamenning	57
Tiltøk	57
Merkisdagar	58
Gávureglugerð	58

Á SSN fundi í februar 2016 varð avgjørt at seta ein arbeiðsbólk undir SSN (SamStarvsNevndini) at arbeiða við at gera ein felags starvsfólkapolitikk fyrri alt Almannaverkið. Hetta arbeiði er ein partur av tilgongdini, at fáa alt Almannaverkið savnað, sum ein stovn.

Starvsfólkapolitikkurin og aðrir politikkir í hesi handbók hava verið til umrøðu, og eru síðani góðkendir av samstarvsnevndini.

Endamálið við starvsfólkahandbókini er at skapa trygd, trivnað og menning á arbeiðsplássinum, bæði millum starvsfólk og leiðslu.

Starvsfólkahandbókin tekur støði í yvirskipaða starvsfólkapolitikkinum og virðisorðingunum í Almannaverkinum, og er hon orðað við atliti til mentanina á stovninum.

Av tí, at ein starvsfólkahandbók er ein langskygd ætlan og skal vera í samsvari við mentanina, tøkna og gerandisdagin á arbeiðsplássinum, kunnu broytingar væntast at koma við tíðini. Kunnað verður um móguligar broytingar á innannetinum.

Í starvsfólkahandbókini hjá Almannaverkinum finnur tú reglur, mannagongdir og vegleiðingar, sum eru galdandi fyrri starvsfólk í Almannaverkinum.

Starvsfólkahandbókin er somuleiðis atkomulig á innannetinum.

Starvsfólkahandbókin inniheldur í høvuðsheitum tey yvirskipaðu aðal-málini úr ymsum politikkum, mannagongdum og vegleiðingum, sum gera seg galdandi fyrri starvsfólk í Almannaverkinum. Tískil verða allar leiðreglur og annað ikki endurgivnar í fullari longd, men í høvuðsheitum. Vilt tú vita meira, kanst tú fara inn á innannetið og lesa nærri. Stundum verður víst til galdandi lógir og sáttmálar.

Starvsfólkini
eru týðningar-
miklasta tilfeingið
hjá Almanna-
verkinum



Almannaverkið sum arbeiðspláss

Um Almannaverkið

Almannaverkið er ein hornasteinur í føroysku vælfærdarskipanini, ið umsitir eina røð av sosialum skipanum.

Høvuðsuppgávnar hjá Almannaverkinum eru:

Sosialráðgeving: Hvørja viku ringja millum 800 og 1.200 fólk, og Almannaverkið móttækur umleið 800 skriv um vikuna.

Menningartænastur: 860 borgarar tørva endurmenning fyri at klára seg sjálvi aftur. 5.500 hjálpartól eru útleigað.

Trivnaðartænastur: Samanlagt verða 851 tænastr veittar til 590 borgarar á fleiri enn 71 støðum kring landið umframt í egnum heimi. Tænastrnar fevna millum annað um stovnspláss til børn og vaksni, búfelagsskapi, bú- og viðgerðarstovnar, umlætting og ymisk frítíðartilboð.

Fíggjarligar veitingar: Hvønn mánað verða rindaðar 15.000 veitingar uppá tilsamans 80-90 mió. kr. Veitingarnar eru pensjónir, forðing, dagpeningur, barnagjald, familjuískoyti og annað.

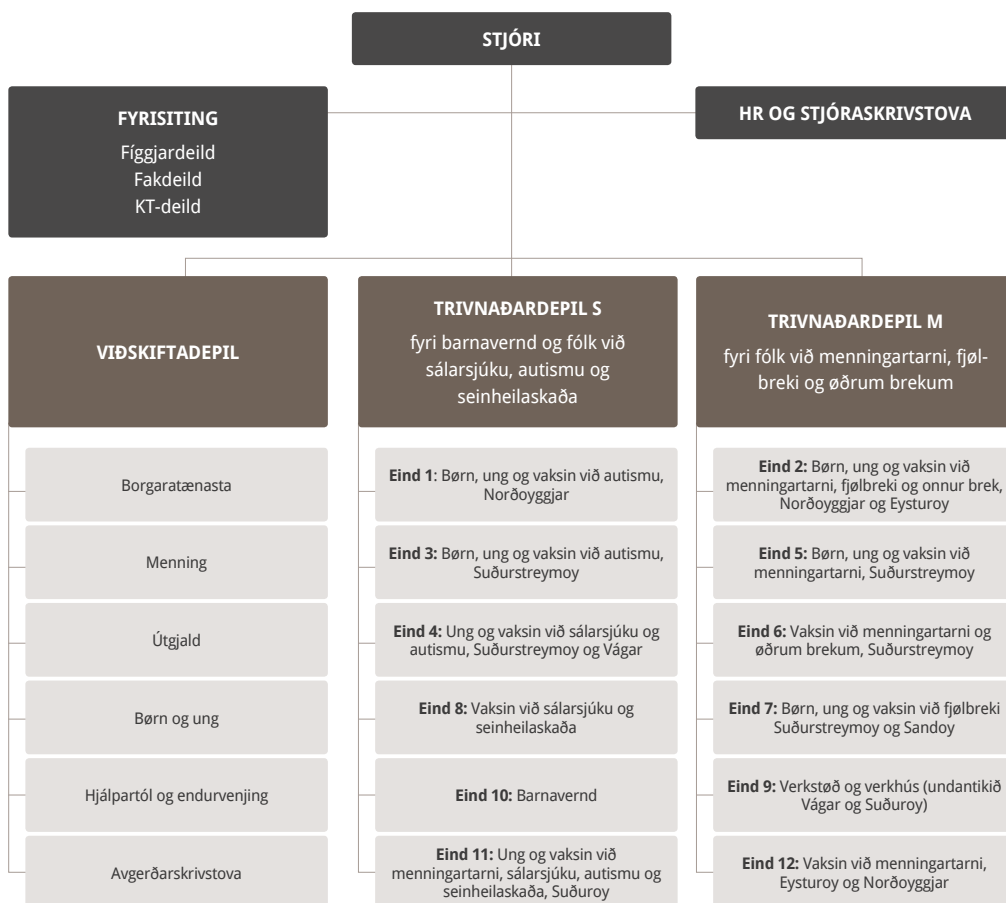
Almannaverkið hevði 935 starvsfólk 30. november 2017. Almannaverkið umsitur netto 1.408.534 t.kr. á løgtingslógini fyri 2017, svarandi til 31%.

Bygnaður

Virksemið í Almannaverkinum er býtt upp í tríggjar deplar. Hvør depil fevnir um ávísar eindir ella deildir. Deplarnir eru:

- Viðskiftadepil
- TDS (trivnaðardepil fyri barnavernd og fólk við sálarsjúku, autismu og seinheilaskaða)
- TDM (trivnaðardepil fyri fólk við menningartarni, fjølbreki og øðrum breki)

Harafturat hevur Almannaverkið eina fyrisiting, sum er Fíggjardeild, Fakdeild og KT-deild; umframt eina deild, HR og stjóraskrivstova, sum stuðlar og ráðgevur stjóra og leiðslu í sambandi við ymisk viðurskifti.





Okkara endamál

Tryggja lívsumstøður
og eitt gott sjálv-
støðugt lív.

Okkara stremban

Vit vilja gera mun við
bestu og mest fram-
komnu sosialu
tænastunum.

Okkara virðir

Javnvirði
Gjøgnumskygni
Yrkisdugnaskapur
Trivnaður
Eldhugi

Okkara yvirskipaðu mál

Ein opin stovnur, sum
ger tað einfalt fyri
borgaran. Hugsa
skynsamt.

Starvsfólkapolitikkurin hjá Almannaverkinum

Starvsfólk í Almannaverkinum hava í felag orðað virðisorðingarnar, sum síggjast aftur í tí dagliga arbeiðinum. Hesar virðisorðingar eru partur av yvirskipaða starvsfólkapolitikkinum hjá Almannaverkinum.

Starvsfólkapolitikkurin skal viðvirka til, at stovnurin røkkur síni mál, og at málini verða nádd á ein hátt, sum leiðarar og starvsfólk taka undir við.

Starvsfólkapolitikkur

Starvsfólkini eru týðningarmiklasta tilfeingið hjá Almannaverkinum. Starvsfólkapolitikkurin skal tryggja, at øll arbeiðspláss í Almannaverkinum eru vælverkandi, soleiðis at Almannaverkið fær veitt eina góða tænastu til borgararnar.

Endamálið við starvsfólkapolitikkinum er, at Almannaverkið skal vera eitt gott og fjølbroytt arbeiðspláss, sum dregur starvsfólk til sín, og har dugnalig starvsfólk verða verandi í starvi.

Okkara starvsfólk skulu liva upp til okkara virðir, sum eru javnvirði, gjøgnumskygni, yrkisdugnaskapur, eldhugi og trivnaður.

Gjøgnumskygni

Vit samskifta og samstarva opið, eru erlig og deila okkara vitan og royndir. Vit leggja dent á at skjalfesta, at inndraga onnur og kunna um okkara arbeiði. Við at eftirhyggja avgerðir, lyfta vit gjøgnumskygt støðið á okkara arbeiði og framtíðar viðgerðum.

Javnvirði

Vit virðismeta ymisleikar og grundleggjandi rættindi, vísa hvør øðrum áhuga og eru fyrikomandi og hjálpsom. Við innliving og eyðmýkt møta vit fólki, har tey eru, eru opin fyri sjónarmiðum og vitan hjá øðrum og rúma teirra ynskjum og dreymum.

Yrkisdugnaskapur

Vit eru uppsøkjandi, forvitin og leggja dent á áhaldandi at menna okkara førleikar. Vit arbeiða tvørturum fak, brúka kunnleikan

hjá hvørjum øðrum og tryggja, at vit veita best møguliga tænastu. Vit hava eitt høgt fakligt støði og bjóða okkara fakkunnleika fram.

Trivnaður

Vit eru rúmlig og vísa virðing. Vit eru hugagóð, samstarvshugað, vinalig og hava yvirskot í okkara møti við onnur. Við at tryggja, at øll føla seg vird, hoyrd og sædd, skapa vit trivnað bæði innan- hýsis og í samstarvi við borgarar, avvarðandi og samfelag.

Eldhugi

Vit eru ágrýttin, áhaldandi og nýhugsandi, og við áræði síggja vit møguleikar. Vit eru uppsøkjandi, framtakshugað og gera okkara at finna bestu loysnirnar fyri borgaran og tey, sum vit lyfta saman við.

Tað góða arbeiðsplássið

Fyri at øll okkara starvsfólk kunnu liva upp til okkara virðir, er tað avgerandi, at Almannaverkið, sum arbeiðspláss, er eyðkent av:

- Avbjóðandi uppgávum við virðing fyri fortreytunum hjá einstaka starvsfólkinum.
- Góðum samstarvi og væl lýstum arbeiðsuppgávum.
- Sínámillum áliti og virðing millum leiðarar og starvsfólk.
- Einum góðum og mennandi arbeiðsumhvørvi, fysiskt eins og sálarligt.
- Javnvág millum arbeiðslív og familjulív.
- Einum fjølbroyttum og rúmligum arbeiðsplássi við eins treytum fyri øll óansæð kyn, aldur, brek, fak, trúgv, politiskum sjónarmiðum, kynslívi, sosialum uppruna og fólkauppruna.

Starvsfólkapolitikkur og aðrir politikkir

Starvsfólkapolitikkurin virkar í samspæli við aðrar politikkir, eins og við sáttmálar og avtalur, sum Fíggjarmálaráðið og fakfeløgini gera.

Samtykt á SSN fundi tann 23. februar 2017.



Vit vilja gera
mun við bestu og
mest framkomnu
sosialu
tænastunum



Til nýggj starvsfólk – gott at vita

Vælkomin

Vælkomin í starv í Almannaverkinum! Tað gleðir okkum, at tú hevur tikið av starvinum. Tað er umráðandi fyri okkum, at nýggj starvsfólk kenna seg væl móttikin og fáa eina góða byrjan í nýggja starvinum.

Í starvsfólkahandbókini kanst tú seta teg inn í mannagongdir og leiðreglur, sum eru galdandi á stovninum. Annars eru starvsfólk altíð vælkomin at venda sær til nærmasta leiðara, um ivamál eru.

Væl frá byrjan

Tá ið nýggj starvsfólk koma í starv í Almannaverkinum, er umráðandi at tey kenna seg væl og fáa eina góða innleiðslu. Ein ætlan fyri fyrstu tíðina hjá einum nýggjum starvsfólki má skipast soleiðis, at innleiðslan er hósandi fyri tað arbeiðið, sum viðkomandi skal upplærast at røkja. Ætlanin má taka hædd fyri bæði tí fakligu, praktisku og sosialu innleiðsluni. Til dømis kann ein dagur ella ein vakt verða býtt upp í upplæring, sum snýr seg um, hvussu SharePoint ella TotalView verður umsitið og skal brúkast, og hvussu ein ávís arbeiðsuppgáva verður útførd.

Tað er av stórum týdningi, at tað verður tryggjað, at starvsfólkið fær upp-læring/innleiðslu í allar lutir av tí at vera starvsfólk í Almannaverkinum.

Innleiðsluskeið

Øll nýggj starvsfólk í Almannaverkinum verða boðin at luttaka á okkara innleiðsluskeiði. Skeiðið verður hildið hvønn ársfjórðing og er ætlað til starvsfólk í føstum störvum, avloysarum, vikarum, næmingum og starvslesandi.

Á innleiðsluskeiðnum hittir tú ovastu leiðsluna í Almannaverkinum. Tey leggja fram og greiða frá strategi og virkisgongd hjá stovninum. Somuleiðis fæst at vita um okkara bygnað og um reglur og leiðreglur fyri starvsfólk í Almannaverkinum. Eisini verður kunnað um, hvussu samstarvsnevndin (SSN) og trygdararbeiðið er skipað. Teimum nýggju starvsfólkunum verður víst runt í høvuðsbygninginum hjá Almannaverkinum, og tey nýggju starvsfólkini fáa høvi at heilsa uppá hvønn annan til hugnaliga samveru.

Innleiðsluskeiðið gevur møguleika at fáa vitan um sítt nýggja arbeiðspláss – bygnaðarliga, mentanarliga og fakliga, fyri síðani eisini at hitta onnur nýggj starvsfólk frá øðrum fakøkjum hjá stovninum.

Skrá fyri dagin verður send øllum luttakandi 1-2 vikur áðrenn innleiðsluskeið verður.

**Okkara yvir-
skipaðu mál eru at
vera ein opin stovnur,
sum ger tað einfalt fyri
borgaran, og at hugsa
skynsamt**



Praktisk viðurskipti

Fyri at nýggj starvsfólk skulu kenna seg væl í starvinum beinanvegin, verður stórir dentur lagdur á, at tey verða vegleidd í praktiskum viðurskiptum og arbeðsgongdum, sum verða viðkomandi fyri teirra starvsøki, umframt at tey fáa upplæring í skipanum. Tað er nærmasti leiðari, sum hevur ábyrgdina av, at nýggja starvsfólkið verður sett inn í arbeiðið og praktisku viðurskiptini.

- Starvsfólkahandbókin liggur á øllum arbeiðsplássum í Almannaverkinum, umframt at hon eisini er til taks á innannetinum. Starvsfólkahandbókin verður áhaldandi dagførd og endurskoðað, og broytingar kunnu sostatt koma.
- LN-nummar: Nærum øll starvsfólk í Almannaverkinum hava eitt LN-nummar og nýggj starvsfólk fáa útflyggjað teirra persónliga nummar, tá ið tey byrja í starvi. LN-nummarið er persónligt og skal brúkast til at logga inn á innannetið. Starvsfólk, sum hava fingið útflyggjað brúkararnavn og loyniorð til telduskipanir, skulu goyma hesi og halda hesi loynilig.
- Lyklakort/lyklar skulu útflyggjast nýggjum starvsfólkum, soleiðis at tey sleppa inn á deildina/eindina, har tey skulu starvast.
- Starvsfólk í Almannaverkinum fáa eina teldupostadressu (navn@av.fo). Telduposturin hjá einstaka starvfólkinum, sum er knýttur at Almannaverkinum, skal bert nýtast í samband við arbeiðið.
- KT-trygd: Almannaverkið hevur eina reglugerð fyri viðgerð av persónsupplýsingum í Heildarskipanini, Scan Jour, Share Point og 360°. Endamálið við reglugerðini er at tryggja, at øll starvsfólk í Almannaverkinum eru kunnað um, hvat er skilagóð og lóglig nýtsla av skipanunum hjá stovninum, ið innihalda persónsupplýsingar, og at tryggja skynsama handfaring av útprenti. Sí reglugerðina *Viðger av persónsupplýsingum*.
- Sosialir miðlar, privatir teldupostar og onnur reiking á alnótini kann nýtast, um hetta er í samband við arbeiðið.



Setan

Tá ið starvsfólk verða sett í starv í Almannaverkinum, fáa tey eitt setanarbræv, í seinasta lagi á 1. starvsdegi. Í setanarbrævinum standa upplýsingar um setanartreytirnar, setanarøkið, arbeiðsstaðin, løn, eftirløn og annað.

Starvsfólk í Almannaverkinum skulu undirskriva skjøl um ávikavist tagnarlyfti og rúsevnispolitikk, tá ið tey byrja í starvi. Tann, ið byrjar í starvi, váttaar við undirskrift at hann hevur lisið bæði skjølini.

Starvsfólk í Almannaverkinum eiga at tola broytingar í starvinum, og at hetta kann verða umskipað til eisini at fevna um aðrar uppgávur.

Gott samstarv millum leiðslu og starvsfólk er ein treyt fyri einum góðum arbeiðsumhvørvi, har tað ber til at røkka settum málum. Tískil er tað av týðningi, at leiðslan, í tann mun tað ber til, kunnar starvsfólk um broytingar, ið kunnu hava ávirkan á teirra arbeiðsviðurskifti. Endamálið er at skapa tryggleika á arbeiðsplássinum, umframt at geva starvsfólkum møguleika at verða tikin við í ráðum, tá broytingar verða gjørdar.

Løn

Í sambandi við setanina verða starvsfólk biðin um, saman við nærmasta leiðara, at gjøgnumganga eitt skrásetingarskjal fyri at fáa lønarviðurskifti í rættlag sum skjótast. Heitt verður á starvsfólk at hava møgulig prógv og vátanir um lønar- og tænaustaldur, sum ikki vórðu send saman við umsóknini, við. Hetta fyri at fáa tey innplaseraði á rætta lønarstig.

Vátanirnar um lønar- og tænaustaldur skulu innihalda upplýsingar um tíðarskeið og brøk, eins og flokking, lønarstig og næstu aldursviðbót frá øðrum størvum.

**Gott samstarv
millum leiðslu
og starvsfólk er ein
treyst fyri einum góðum
arbeiðsumhvørvi, har
tað ber til at røkka
settum málum**

Setanarbræv til sáttmálasett

1. Undirritaði setanarmyndugleiki:

Almannaverkið

Smyrlisvegur 20, FO-100 Tórshavn, Telefon 36 00 00 - Fax

VIT STARVAST Í **ALMANNAVERK**



**Okkara upp-
gávur og tæna-
stur eru mangan tær, har
aðrar skipanir ikki
røkka til**



Serlig viðurskipti fyrir starvsfólk í Almannaverkinum

Tá ið tú ert í starvi í Almannaverkinum, ert tú í starvi hjá landinum og við tí fylgja nakrar treytir og ávísar mannagongdir.

Almannaverkið átekur sær uppgávur av ymsum slag, og veitir tænastr til fólk við ymsum tørvum. Okkara uppgávur og tænastr eru mangan tær, har aðrar skipanir ikki røkka til. Serlig atlit skulu takast til tagnarlyfti, handfaring av heilivági, reglur viðvíkjandi valdsnýtslu, harðskapi og annað. Hesi viðurskipti kanst tú kunna teg nærri um á innannetinum.

Tagnarlyfti

Tá nýggj starvsfólk verða sett í starv hjá Almannaverkinum, skulu tey lesa og váttá við undirskrift, at tey hava lisið skjalið um tagnarlyftið, sum tey fáa útflyggjað.

Tagnarlyftið er galdandi ímeðan starvsfólk eru í starvi hjá Almannaverkinum, og á sama hátt aftaná tey eru farin úr starvi í Almannaverkinum. Brot á tagnarskylduna kann hava við sær avleiðingar fyrri setanina, umframt at slíkt brot er revsivert sambært revsilógini.

Heilivágur

Starvsfólk í Almannaverkinum, sum handfara, hava í varðveitslu ella geva borgarum heilivág, skulu fylgja serligum mannagongdum í samband við hetta. Starvsfólk fáa upplýst hesar mannagongdir við setan.

Tað er ábyrgdin hjá einkulta starvsfólkinum at geva rætta borgaranum tann rætta heilivágin. Heilivágurin er ordineraður av lækna, og tí skal ordinatióin fylgjast og ikki broytast uttan í samráð við lækna.

Á innannetinum liggur tilfar, sum starvsfólk eiga at kunna seg um, millum annað vegleiðingar í sambandi við umsiting av heilivági, bílegging av heilivági, heilivágslisti, umframt skrásetingarskjal í sambandi við feilir í umsitingini av heilivági.

Revsiváttan

Á summum starvsøkjum í Almannaverkinum er tað eitt krav, at starvsfólkið hevur reina revsiváttan. Hetta er serliga á barnaverndarøkinum, har starvsfólkini arbeiða við børnum, sum uppihalda seg á samdøgurstovni.

Valdsnýtsla

Innan fleiri starvsøki í Almannaverkinum eru starvsfólk og borgarar tætt at hvørjum øðrum í tí dagliga, og tískil skulu serlig atlit havast til millum annað valdsnýtslu.

Almannaverkið ynskir, at bæði starvsfólk og borgarar skulu kenna seg trygg, og tekur tí valdsnýtslu í størsta álvara. Almannaverkið hevur tvær vegleiðingar í samband við valdsnýtslu, og taka tær støði í ávikavist valdsnýtslu móti vaksnum/børnum og móti børnum á samdøgurstovnum.

Starvsfólk skulu fráboða nærmasta leiðara, um tey hava framt valdsnýtslu. Neyðugt er at skjalfesta og fráboða slíkar atgerðir, soleiðis at tað verður skjalfest, hvat hendi í tí einstaka førinum; hvørt valdsnýtslan stóð í mót við umstøðurnar, og hvørt talan var um eina neyðstøðu. Eisini eru fráboðanirnar ein liður í fyrirbyggjandi tiltøkum móti valdsnýtslu.

Vegleiðingarnar hjá Almannaverkinum um valdsnýtslu byggja á lógarásettar kunngerðir, sum starvsfólk við undirskrift váttar, at tey hava hava fingið útflýggjað og hava lisið, tá tey verða sett í starv.

Starvsfólk finna vegleiðingar og skjøl um fráboðanir í sambandi við valdsnýtslu á innannetinum.

Innan fleiri
starvsøkir í Almanna-
verkinum eru starvsfólk
og borgarar tætt at
hvörjum øðrum í tí
dagliga, og tískil skulu
serlig atlit takast



Sí eisini skjal um fráboðanir um valdsnýtslu móti vaksnum og børnum á innannetinum.

Harðskapsstøður

Harðskapsstøður verða býttar upp í tveir høvuðsbólkar:

- Harðskapur framdur av borgara mótvegis borgara.
- Harðskapur framdur av borgara mótvegis starvsfólki.

Allar harðskapsstøður skulu fráboðast til nærmasta leiðara.

Á innannetinum liggja tvey skjøl til slíkar fráboðanir, skjølini *Fráboðan um harðskap borgari – borgari* og *Fráboðan um harðskap mótvegis starvsfólki*.

Í fráboðanunum verður greitt frá støðuni ella hendingini, og um umstøðurnar rundan um hendingina. Eisini verður støða tikin til, um nakað kundi verið gjørt, sum kundi fyribyrgt harðskapin.

Fráboðanir um harðskap verða sendar til nærmasta leiðara til víðari viðgerð. Leiðarar lesa fráboðanirnar og gera sínar metingar um tað, sum er hent. Ymsu arbeiðsplássini í Almannaverkinum hava ymiskar mátar at handfara tilburðir av harðskapi á staðnum. Tað veldst um, hvat slag av harðskapi talan er um.

Allar fráboðanir um harðskap fara somuleiðis víðari til avvarðandi depilsstjóra, og verða viðgjørdar samlaðar yvirskipað eina ella tvær ferðir um árið.

Arbeitt verður við at fáa bólkað harðskapstilburðirnar eftir, hvat slag av harðskapi talan er um. Hetta er við tí fyri eyga, at vit fáa betri hagtøl, sum vit kunnu brúka í arbeiðinum við at tryggja betri og neyvari uppfylging av hvørjum einstakum tilburði. Arbeiðið við fyribyrging av harðskapstilburðum má gerast lokalt.

Fyri at arbeiðið við at fyribyrja harðsskapsstøðum og fyri at gera uppfylgingina neyvari og betri, er tað avgerðandi at allir harðskapur verður fráboðaður.



Tað er av stórum týðning, at øll starvsfólk í Almannaverkinum vísa handfaringini og viðgerðini av persónsupplýsingum stóran ans

Viðgerð av persónsupplýsingum

Reglugerð fyri viðgerð av persónsupplýsingum - í Heildarskipanini, Scan Jour, Share Point og 360°

Endamál

Endamálið við hesari reglugerð fyri viðgerð av persónsupplýsingum er, at kunna øll starvsfólk í Almannaverkinum um skilagóða og lógliga nýtslu av skipanunum hjá stovninum, ið innihalda persónsupplýsingar, og at tryggja skynsama handfaring av útprenti. Almannaverkið skrásetir og viðgerð nógvar viðkvæmar persónsupplýsingar um borgararnar í landinum, og tískil hevur tað stóran týdning, at øll í Almannaverkinum vísa handfaringini og viðgerðini av persónsupplýsingum stóran ans.

Galdandi lóggáva (persónsupplýsingarlóg, trygdarkunngerð v.m.) áleggur Almannaverkinum strong trygdarkrøv í sambandi við handfaring av persónsupplýsingum. Galdandi lóggáva áleggur til dømis, at øll viðgerð av persónsupplýsingum skal verða viðkomandi og neyðug, og at upplýsingar ikki koma óviðkomandi í hendi. Galdandi lóggáva áleggur somuleiðis stovninum at tryggja sær, at starvsfólkini nýta skipanirnar skynsamt og í samsvari við lóggávuna. Hetta inniber millum annað krav um, at allar rørslur skulu loggast, og at Almannaverkið javnan skal fremja stakroyndir av logginum. Hetta er galdandi fyri allar skipanir, ið innihalda persónsupplýsingar (Heildarskipanin, Scan Jour, Share Point og 360°).

Krøv til nýtslu

Starvsfólk í Almannaverkinum skulu bert nýta skipanirnar til tess at útinna álagdar uppgávur. Hetta inniber, at øll viðgerð og handfaring av upplýsingum í skipanunum skulu vera í tilknýti til arbeiðsuppgávuna hjá viðkomandi. Øll onnur nýtsla, ið ikki er neyðug ella viðkomandi, er ólóglig. Sum dømi um ólógliga viðgerð kann nevast, tilætlað at finna fram upplýsingar um ein borgara/viðskiftara, hóast hetta hvørki er neyðugt ella viðkomandi fyri ta uppgávu starvsfólkið hevur.

Í teimum førum, har skipanin er innrættað soleiðis, at hon samstundis vísir upplýsingar um aðrar borgarar enn tann umbidna, verður hetta ikki roknað sum sneytan. Tað verður heldur ikki roknað sum sneytan, um ein ítøkilig uppgáva ger tað

neyðugt at finna fram upplýsingar í øðrum málum, til dømis fyri at leita fram, hvussu onnur líknandi mál eru handfarin. Umráðandi er bert, at tað altíð er arbeiðsuppgávan, sum er høvið til at finna fram upplýsingarnar.

Í yvirskipaða KT-trygdarpolitikkini hjá Almannaverkinum er hetta orðað soleiðis:

”Miðvís leitan eftir og innsavnan av viðkvæmum upplýsingum (sneytan), sum ikki kann rættvísgerast sum arbeiðskrav, er bannað.”

Øll starvsfólk í Almannaverkinum hava tagnarskyldu viðvíkjandi øllum upplýsingum um borgarar/viðskiftarar, ið viðkomandi hevur fingið kunnleika til, sum liður í arbeiðinum. Tagnarskyldan stendur við, tá starvsfólk fer úr starvi.

Starvsfólk skulu somuleiðis vera varin við fysiskum útprenti. Tá tilfar við persónsupplýsingum verður prentað, skal viðkomandi heinta hetta úr prentaranum sum skjótast, so hetta ikki kemur óviðkomandi í hendi. Starvsfólk, ið koma fram at útprenti, ið eyðsæð ikki kemur teimum við, mugu ikki lesa innihaldið, men eiga at makulera tilfarið, um tað ikki verður heintað.

Øll nýtsla av skipanunum hjá Almannaverkinum verður loggað. Leiðslan tekur javnan stig til at eftirkanna loggin, har kannað verður, um nýtslan av skipanunum er í samsvari við hesar reglur.

Er grundaður illgruni um óreglusemi ella misnýtslu av skipanunum hjá ávísimum starvsfólki, til dømis har handfaring av óviðkomandi upplýsingum er farin fram, setir leiðslan seg í samband við viðkomandi starvsfólk.

Brot á tagnarskylduna, ella viðgerð av upplýsingum í stríð við hesar reglur, kann fáa starvsrættarligar avleiðingar. Álvarsamt brot kann viðføra burturvísing. Málið er tó, at starvsfólk saman við leiðslu tryggja sær, at viðgerð av upplýsingum livir upp til krøv og treytir í lóggávuni, soleiðis at upplýsingar ikki verða misbrúktar, ólógliga viðgjørðar ella koma óviðkomandi í hendi.

Samtykt á SSN fundi tann 18. mai 2017.





Øll starvsfólk í
Almannaverkinum
hava tagnarskyldu
viðvíkjandi øllum
upplýsingum um borgarar
og viðskiftarar, ið
viðkomandi hevur fingið
kunnleika til sum liður
í arbeiðinum





**Í Almanna-
verkinum eru
starvsfólk til
arbeiðis alt døgnið
allar dagar í
árinum**





Arbeidstíð, frítíð og frávera

Arbeidstíð

Reglur um arbeidstíð

Arbeidstíðin hjá starvsfólkum í Almannaverkinum er antin skipað sum vaktir ella sum vanlig arbeidstíð. Tey starvsfólk, har arbeidstíðin er skipað sum vaktir, eru skrásett í skipanini VaktPlan. Talan kann bæði verða um fastar vaktir, við til dømis fastari arbeidstíð allar yrkadagar, og um skiftivaktir. Tey starvsfólk, har arbeidstíðin er skipað sum vanlig arbeidstíð, eru skrásett í skipanini TotalView.

Arbeiði skipað sum vaktir – VaktPlan

Hjá starvsfólkum, sum arbeiða í vaktarskipan og eru skrásett í VaktPlan, er arbeidstíðin býtt í dag-, kvøld-, náttar- og vikuskiftisvaktir. Talan kann bæði verða um fastar vaktir eitt nú bert dagvaktir, bert náttarvaktir ella um skiftivaktir. Vaktirnar eru settar upp í eina vaktarskipan, sum vanliga koyrir yvir eitt 4 vikurs ella eitt 6 vikurs skeið. Arbeidstíðirnar eru lagdar til rættis sambært tí sáttmála, sum starvsfólkið er sett eftir, og í mun til hvussu nógvur tímar starvsfólkið er sett at arbeiða í miðal um vikuna.

Tímasaldan í VaktPlan

Av tí at vikutímatalið í vaktarskipanini hjá einstaka starvsfólkinum kann vera skiftandi, kann tímasaldan somuleiðis vera skiftandi. Starvsfólk kunnu eisini vinna sær eyka tímar við til dømis at arbeiða ein halgidag ella taka eyka vaktir. Tímasaldan eigur at vera 0 yvir tað skeiðið sum vaktarskipanin koyrir. Tað er vanliga 4 ella 6 vikur. Tó er ein tímasalda uppá +40 tímar loyvd, hjá starvsfólkum, sum arbeiða fulla tíð og annars samsvarandi brøkinum. Tað vil siga +20 tímar um starvsfólk arbeiðir ½ tíð.

Er tímasaldan meira enn tað loyvda, skal tíðin avgreiðast. Tað er nærmasti leiðari sum avgerð, hvussu tímar tilgóðar verða avgreiddir. Hetta verður gjørt í samráð við starvsfólkið.

Í serligum førum kann starvsfólk og nærmasti leiðari gera avtalu um frávik frá ásetingum um hægst loyvdu tímasaldo.

Arbeiði skipað sum vanlig arbeiðstíð – TotalView

Hjá starvsfólkum, sum arbeiða vanliga arbeiðstíð og eru skrásett í TotalView, er arbeiðstíðin býtt upp í flextíð og fixtíð. Fixtíð er tað tíðarskeiðið, tá ið starvsfólk skulu vera til arbeiðis. Tað er millum kl. 9 og kl. 15. Tíðin frá kl. 7 til kl. 9 og frá kl. 15 til kl. 18 er flextíð, og starvsfólk gera sum meginregla sjálvi av, hvussu arbeitt verður í hesum tíðarskeiðum, uttan so at annað er avtalað við nærmasta leiðara ella í førum, har serlig arbeiðsviðurskifti gera seg galdandi, so sum arbeiði í móttøkuni ella vegna fundarvirksemi.

Flexsaldan í TotalView

Flexsalda er tann tíð í tímum og minuttum, sum starvsfólk hava verið meira ella minni til arbeiðis enn sáttmálaásettu fullu ella niðursettu arbeiðstíðina, og sum tey tí antin skylda ella eiga tilgóðar. Flexsaldan eigur at vera 0, men tó er ein flexsalda uppá +20/-20 tímar loyvd, hjá starvsfólkum, sum arbeiða 2/3 tíð ella meira. Hjá starvsfólkum, sum arbeiða ½ tíð ella meira, men undir 2/3 tíð, er ein flexsalda uppá +15/-15 tímar loyvd. Hjá starvsfólkum, sum arbeiða undir ½ tíð, er ein flexsalda uppá +10/-10 tímar loyvd.

Er flexsaldan meira ella minni enn tað loyvda, skal hon fáast at verða innanfyri tað loyvda í tí næsta mánaðinum. Tað er nærmasti leiðari sum avgerð, hvussu ein flexsalda uppá minus ella pluss skal avgreiðast. Hetta verður gjørt í samráð við starvsfólkið.

Avspáking/flexfrí

Avspáking/flexfrí skal altíð verða avtalað frammanundan við nærmasta leiðara. Starvsfólk kunnu fáa loyvi frá nærmasta leiðara at avspáka/halda flexfrí, tá tey eiga tímar tilgóðar á tíma-saldu ella flexsaldu.

Úrtíð

Úrtíð eigur at verða avmarkað. Til dømis eiga fundir ikki at verða lagdiruttan fyri vanligu arbeiðstíð, uttan so at tað er alneyðugt.

Starvsfólk kunnu bert arbeiða úrtíð, um hetta frammanundan er avtalað við nærmasta leiðara ella nærmasti leiðari áleggur teimum at arbeiða úrtíð. Fyri úrtíð eru tær reglur, sum eru ásettar í tí sáttmála, sum starvsfólkið er sett eftir, galdandi fyri hvørt starvsfólk sær.

Ferðing í arbeiðsørindum

Ferðing í arbeiðsørindum til og frá ikki vanligum arbeiðsstaði er at rokna sum arbeiðstíð. Henda skal tó í mest møguligan mun liggja í vanligari arbeiðstíð.

Tiltøk – skeið, fundir og líknandi

Tá Almannaverkið áleggur starvsfólkum at luttaka á ymskum tiltøkum, eitt nú fundum, skeiðum, ráðstevnum ella annað, verður samsýning sum meginregla veitt tíma fyri tíma, tó í mesta lagi 7,8 (arbeiðsvikan 39 tímar) ella 8 tímar (arbeiðsvikan 40 tímar). Fleiri sáttmálar, til dømis sáttmálarnir hjá Føroya Pedagogfelag og Starvsmannafelagnum, hava serligar ásetingar, tá tað snýr seg um skeiðsluttøku. Í slíkum førum verður samsýning veitt sambært avvarðandi sáttmála.

Tá starvsfólk søkja um at sleppa at luttaka á einum ávísum tiltaki, skal tað greitt framganga av eini møguligari játtan, hvat játtanin fevnir um, til dømis um tíðin verður roknað sum arbeiðstíð ella ikki.

Tá talan er um tiltøk, sum eru í arbeiðstíðini hjá einum starvsfólki og sum starvsfólkið sjálvboðið kann luttaka á, verður tíðin sum meginregla ikki roknað sum arbeiðstíð.

Samtykt á SSN fundi tann 18. mai 2017.

Frítíð

Reglur um frítíð

Reglurnar fyri frítíð eru ásettar í frítíðarlógini og í sáttmálunum. Tær eru ymiskar alt eftir um starvsfólk eru tímalønt ella mánaðarlønt.

Frítíð hjá mánaðarløntum starvsfólkum

Mánaðarlønt starvsfólk í føstum størvum innvinna sær frítíð við løn. Tíðarskeiðið, sum frítíð verður innvunnin er, fyri nærum øll starvsfólk, frá 1. apríl til 31. mars. Tíðarskeiðið kann verða eitt annað. Til dømis er tíðarskeiðið, sum sjúkrarøktarfrøðingar innvinna sær frítíð, frá 1. januar til 31. desember.

Starvsfólk, sum hava arbeitt fulla tíð alt innvinningartíðarskeiðið, hava rætt til fulla frítíð við løn. Starvsfólk, sum ikki hava arbeitt fulla tíð ella ikki hava arbeitt alt innvinningartíðarskeiðið, hava rætt til frítíð við løn í mun til brøkin ella í mun til, hvussu stóran part av innvinningartíðarskeiðnum, tey hava arbeitt.

Starvsfólk, sum ikki hava innvunnið sær fulla frítíð við løn, hava tó rætt til at halda fulla frítíð. Tann parturin sum vantar í, verður hildin uttan løn.

Innvinningartíðarskeið	Frítíðarár	Frítíðarskeið
Frá 1. apríl til 31. mars	Frá 2. mai til 1. mai	Frá 2. mai til 30. sept.

Starvsfólk hava rætt til frítíð í 5 vikur, harav tær 4 vikurnar skulu verða hildnar samanhangi innanfyrir frítíðarskeiðið frá 2. mai til 30. september og tann síðsta vikan skal verða hildin í frítíðarárinum frá 2. mai til 1. mai árið eftir – annars fellur hon burtur.

Frítíð hjá tímaløntum starvsfólkum

Starvsfólk, sum eru tímalønt, hava ikki rætt til frítíð við løn. Tó hava tey rætt til somu frítíð, sum starvsfólk í føstum størvum, men løn verður ikki útgoldin teimum fyri tað tíðarskeiðið, sum tey halda frítíðina. Starvsfólk, sum eru tímalønt, fáa frítíðarløn útgoldnað 2. mai hvørt ár. Upphæddin, sum verður útgoldin, er 12% av útgoldnu tímalønini í innvinningartíðarskeiðnum.

Tilrættisleggjan av frítíð

Tað er ymiskt frá arbeidsplassi til arbeidsplass, hvussu tilrættisleggingin av frítíðini fer fram í praksis, og er hetta tengt at virkseminum á einstøku arbeidsplassunum:

- Nøkur av arbeidsplassunum hava afturlatið ávísar tíðir og er tá neyðugt, at starvsfólk halda frítíðina meðan arbeidsplassið er afturlatið.
- Á nøkrum arbeidsplassum verður virksemið lagt soleiðis til rættis, at tað er so lítið sum til ber í eitt ávíst tíðarskeið, og tá er tað tískil best, at flestu starvsfólkini halda sína frítíð tá.
- Nøkur arbeidsplass hava sama virksemi alt árið, og tá kann tað vera best, um ikki ov nógv av starvsfólkunum halda sína frítíð ísenn.

Fyri alt Almannahverkið er galdandi, at leiðarin, í samráð við starvsfólkið, ásetir nær frítíðin verður hildin, og boðar starvsfólkunum frá hesum við rímligari freist. Leiðarin roynir, í tann mun tað letur seg gera, at ganga ynskjum frá starvsfólki, um nær frítíð verður hildin, á møti.

Sjúka, íkomin undan frítíð

Um eitt starvsfólk er óarbeiðsført vegna sjúku, tá ið frítíðin ætlandi skuldi byrja, er viðkomandi ikki bundin at halda frí tá. Starvsfólkið skal fráboða fráveru vegna sjúku eftir galdandi reglum. Starvsfólkið kann fáa aðra frítíð í staðin og er treytin tá, at sjúkan er av slíkum slag, at hon forðar fyri, at frítíðin kann verða hildin á rímligan hátt, og at starvsfólkið er óarbeiðsført. Tað er arbeiðsgevarin, sum skal meta um hesi viðurskifti.

Er sjúkan yvirstaðin áðrenn upprunaliga ætlaða frítíðin er av, skal starvsfólkið siga frá tí beinanvegin eftir galdandi reglum. Tað er tá bert restin av frítíðini, sum upprunaliga ætlanin var at halda, sum starvsfólkið tá kann halda. Starvsfólkið hevur ikki rætt til at leggja frítíðina, sum ikki varð hildin vegna sjúkraskrivingina, afturat upprunaligu ætlaðu frítíðini.

Er sjúkan ikki yvirstaðin fyrr enn ætlaða frítíðin er av, hevur viðkomandi skyldu til at koma aftur til arbeiðis.

Nýggj frítíð verður ásett eftir somu reglum sum vanlig frítíð. Sí “tilrættisleggjan av frítíð” omanfyri.

Sjúka, íkomin í frítíð

Sjúka, íkomin í frítíð, gevur sum meginregla ikki rætt til aðra frítíð. Starvsfólkið kann tó eftir umsókn fáa aðra frítíð í staðin og er treytin tá, at serstakar umstøður gera seg galdandi og at sjúkan er av slíkum slag, at hon forðar fyri, at frítíðin kann verða hildin á rímiligan hátt. Vanligar sjúkur, so sum krím, beinkrím og annað líknandi, verða ikki roknaðar sum serstakar, og geva ikki rætt til aðra frítíð. Tá mett verður um, um serstakar umstøður gera seg galdandi, hevur tað týðning, hvussu leingi sjúkan varir og hvussu álvarsom sjúkan er, um viðkomandi er langtíðar seingjarliggjandi ella innlagdur á sjúkrahúsi.

Treytin fyri at kunna søkja um aðra frítíð er, at starvsfólkið hevur sjúkraskrivað seg eftir galdandi reglum um fráboðan av sjúku. Rætturin til at fáa nýggja frítíð byrjar frá tí degi at starvsfólkið sjúkraskrivir seg, uttan so at heilt serligar umstøður gera seg galdandi, til dømis við álvarsligum skaðatilburði ella tá viðkomandi er illa løstaður. Almannaverkið krevur, at læknaváttan er viðløgð umsóknum um at fáa aðra frítíð fyri sjúku íkomin í frítíðini.

Tað er leiðslan sum avgerð, nær onnur frítíð verður hildin. Starvsfólkið skal, um øll frítíðin má verða broytt vegna sjúku, verða tøkt at koma til arbeiðis, so skjótt sjúkan er yvirstaðin.

Samtykt á SSN fundi tann 18. mai 2017.

Serstøk frívika

Starvsfólk avtala við sín leiðara, um serstaka frívikun (6. feriuvekan), skal haldast, útgjaldast ella flytast til komandi feriuár.

Avtalan er galdandi fyri mánaðarlønt starvsfólk. Avtalan er eisini galdandi fyri tímalønt, sum eru í starvi meiri enn 3 mánaðir.

Hvussu frívikun verður innvunnin og hildin

Afturat frítíðini eftir frítíðarlógini, vinna starvsfólk eina serstaka frívikun um árið. Serstøku frídagar verða vunnir samsvarandi setanarbrøkinum. Starvsfólk, sum hava arbeiðt fulla tíð alt innvinningartíðarskeiðið, hava rætt til 5 serstakar frídagar við løn. Serstaka frívikun verður innvunnin og hildin í frítíðarárinum, á sama hátt sum frítíð eftir frítíðarlógini.

Leiðarin og tann setti avtala, nær í frítíðarárinum serstaka frívikan verður hildin. Hon verður lögð í samráð við starvsfólkið, tá ið arbeiðsgongdin loyvir tí. Starvsfólkið skal boða frá so tíðliga sum til ber, nær ætlanin er at halda frívikuna. Frídagarnir kunnu verða hildnir hvør sær, eisini sum hálvir dagar.

Leiðslan og starvsfólkið kunnu eisini avtala, at serstaka frívikan ella partur av henni, sum ikki er hildin, tá ið frítíðarárið er av, verður flutt at halda seinni í frítíðarárinum. Avtalan skal vera skrivlig, og avtalað skal eisini verða, nær fluttu dagarnir skulu verða hildnir. Verður avtala ikki gjørd, verða serstøku frídagarnir útgoldnir, tá ið frítíðarárið er av.

Fer starvsfólk úr starvi, og hevur ikki hildið serstøku frívikuna ella part av henni, verður hon útgoldin.

Útgjaldið fyri serstakan frídag er ½% av vunnari løn í undanfarna innvinningarári. Í útrokningini verður ikki tald við løn, sum er útgoldin í frítíðini, veitt frítíðarløn ella útgjaldið frítíðarískoyti.

Farloyvi

Farloyvi er at rokna sum frávera frá starvinum í eitt avmarkað tíðarskeið. Tann setti hevur ikki rætt til løn undir farloyvinum, men hevur rætt til at verða settur í sama ella sambæriligt starv, tá farloyvið er lokið. Kortini er viðkomandi, ið fer í farloyvi, framhaldandi at rokna sum starvsfólk í starvi og er tískil undir somu treytum sum onnur starvsfólk. Viðkomandi kann tí til dømis sigast upp á jøvnum føti við onnur, um saklig atlit tala fyri tí.

Ásetingar viðvíkjandi farloyvi uttan løn standa í sáttmálunum, og kunnu tær vera ymiskar alt eftir hvønn fakbólk starvsfólk hoyra til. Tískil skulu starvsfólk kanna teirra sáttmála í sambandi við eina umsókn um farloyvi.

Starvsfólk kunnu søkja um at sleppa í farloyvi, og verða slíkar umsóknir vanliga viðgjørðar við vælvild. Arbeiðsgevarin kann tó sýta umsóknini um saklig atlit gera seg galdandi, til dømis um umstøðurnar á arbeiðsplássinum tala ímóti at viðkomandi fer í farloyvi, ella um annað starvsfólk ikki fæst til starvið hjá viðkomandi.

Farloyvi verður vanliga játtað fyri 1 ár ísenn, og kann leingjast eftirfylgjandi um umstøðurnar á arbeiðsplássinum ikki tala ímóti hesum. Viðkomandi, sum fer í farloyvi, skal í seinasta lagi 3 mánaðir innan farloyvistíðin er av boðað frá, um viðkomandi kemur aftur í starv.

Ein avgerð í sambandi við umsókn um farloyvi er ein fyrisitingarlig avgerð. Um ein umsókn um farloyvi ikki verður gingin á mæti, hevur starvsfólkið rætt til sakliga grundgeving.

Barnsburður og barnsburðarfarloyvi

Starvsfólk, sum er við barn, skal fráboða barnsburð til sín leiðara í seinasta lagi 3 mánaðir áðrenn væntandi barnsburð. Avrit av tí partinum av "vandre-journal" har terminin er ásett, skal viðleggjast fráboðanini.

Um starvsfólk hevur rætt til barnsburðarfarloyvi við løn ella ikki, er ásett í tí sáttmála, sum viðkomandi starvsfólk er sett eftir.

Starvsfólk, sum er við barn, kann sum høvuðsregla fara í barnsburðarfarloyvi 4 vikur áðrenn termin, men undir serligum umstøðum 8 vikur áðrenn termin.

Er talan um sjúkrafráveru, sum gevur rætt til at fara í barnsburðarfarloyvi upp til 8 vikur áðrenn termin, skal læknaváttan, sum prógvar, at tað fyri fostur og/ella mammu stendst heilsuvandi av at vera í starvinum, latast.

Um starvsfólkið líkur treytirnar at fara í barnsburðarfarloyvi við løn, fær starvsfólkið løn frá Almannaverkinum frá tí at viðkomandi fer í barnsburðarfarloyvi og 24 vikur fram. Síðani steðgar lønin, og Barsilsskipanin tekur yvir. Starvsfólk fáa barsilspening frá Barsilsskipanini frá tí at lønin steðgar og í eitt tíðarskeið, sum verður roknað frá føðing og 40 vikur fram.

Serligar reglar eru fyri foreldur sum ættleiða, foreldur sum fáa fleiri børn undir sama barnsburði, og foreldur sum fáa barn áðrenn vanliga viðgongutíð.

Pápar

Pápar hava rætt til barsilspening í upp til 4 vikur innan fyrstu 44 vikurnar eftir barnsburð. Tó kann tíðarskeiðið ikki vera minni enn 1 vika. Páparnir boða arbeiðsgevaranum frá, nær teir ynskja at fara í barsil, og síðani steðgar lønin frá tí ásetta degnum. Páparnir kunnu síðani søkja um at fáa fíggarliga veiting frá Barsilsskipanini, fyri tað tíðarskeiðið teir eru í barsil.

Frá 14. viku eftir barnsburð kunnu foreldrini býta rættin til barsilsfarloyvi við løn ímillum sín, tó kann hesin rættur bert nýtast av einum av foreldrunum ísenn.

Skiftivaktir

Um starvsfólk, sum er við barn, arbeiðir skiftivaktir, kann leiðslan um tørvur er á tí, tá ið 8 vikur eru eftir til føðing, umleggja vaktarskipanina soleiðis, at barnakonan sleppur undan kvøld- og náttarvaktum, heilt ella deilvíst. Barnakonan skal tá varðveita lønina, sum um vaktarskipanin ikki varð lögð um.

Sjúkrafráverupolitikkur

Øll starvsfólk og leiðarar í Almannaverkinum eru fevnd av sjúkrafráverupolitikkinum. Hesin politikkur fevnir um allar sjúkradagar, t.v.s. bæði einstakar sjúkradagar, fleiri styttri sjúkratíðarskeið og longri sjúkratíðarskeið. Sjúkrafráverupolitikkurin hjá Almannaverkinum byggir á felags álit millum starvsfólk og leiðslu.

Endamálið við sjúkrafráverupolitikkinum hjá Almannaverkinum er, í samstarvi millum leiðslu og starvsfólk, at:

- minka um sjúkrafráveru, har tað ber til,
- at fasthalda starvsfólk hóast sjúku, har tað er møguligt,
- at greina orsøkirnar til sjúkrafráveru, um hendan skyldast viðurskiftum á arbeiðsplássinum,
- at skapa eitt sunt, trygt og virkið arbeiðspláss, har trivnaður og rakstrartryggleiki er góður.

Endamálið við hesum politikki er eisini at hava umsorgan bæði fyri tí sjúkrafráverandi starvsfólkinum og starvsfólkum á arbeiðsplássum, har starvsfólk eru burtur vegna sjúku. Ein partur av hesum er umsorganarsamrøðan.

Mannagongd, tá boðað verður frá sjúku

- Sjúka verður fráboðað nærmasta leiðara í telefonsamrøðu áðrenn arbeiðsdagurin byrjar, ella áðrenn starvsfólk sambært arbeiðsætlan skulu mæta til arbeiðis. Um tey onga arbeiðsætlan hava, verður fráboðað áðrenn kl. 9.
- Tann sjúki boðar frá, hvussu leingi sjúkan væntast at vara, við atliti til møguliga broyting í arbeiðsætlan.
- Tann sjúkrameldaði skal kunna leiðaran um avtalur skulu avlýsast í sjúkratíðarskeiðinum.
- Sigast skal frá beinanvegin tá sjúka er yvirstaðin. Serliga um sjúkraavloysari er, eigur at verða boðað frá so tíðliga, at hesin kann fáa boð dagin fyri, um hann skal mæta ella ikki.

Serligar mannagongdir fyri sjúkrafráboðan og frískmelding kunnu vera á einstøku arbeiðsplássunum, vegna tað serliga virksemini sum er har, t.d. á døgnstovnum.

Leiðarin skal í seinasta lagi á 6. sjúkradegi hava samband við starvsfólkið fyri at vísa áhuga og fyri at vita, hvussu gongur, og nær starvsfólkið kann væntast at vera aftur til arbeiðis.

Læknaváttan

Til stutt varandi sjúku krevst sum meginregla ongin læknaváttan, og starvsfólk nýtast tá ikki sjálvboðin at koma við læknaváttan. Kemur starvsfólkið sjálvboðið við læknaváttan, eigur starvsfólkið útreiðslurnar. Arbeiðsgevari rindar fyri umbidnar læknaváttanir. Aftaná 7 sjúkradagar kann arbeiðsgevari biðja um læknaváttan.

Í serligum førum, eitt nú tá ið illgruni er um svik ella tá leiðari metir tað vera neyðugt út frá sakligum grundgevingum, kann arbeiðsgevari krevja læknaváttan fyri stutta sjúkralegu. Tá verður tað hildið at vera í lagi, fær arbeiðsgevari læknaváttanina á 5. sjúkradegi.

Umsorganarsamrøður

Umsorganarsamrøður verða hildnar:

- aftaná 21 daga samanhangandi sjúkrafráveru,
- aftaná fleiri styttri sjúkrafráveruskeið, t.d. 5 sjúkrafráverur á 1-2 dagar, í einum 6 mánaðar tíðarskeiði,
- um leiðslan ella starvsfólkið meta tað verða neyðugt.

Innkallað verður til samrøðuna við 3 daga freist. Við til samrøðuna er starvsfólkið og nærmasti leiðari. Tað hevur týðning at staðfesta, at umsorganarsamrøðan ikki er ein tænaulig samrøða.

Endamálið við umsorganarsamrøðum er:

- at tryggja, at tað er umsorgan fyri sjúkum starvsfólki,
- at tosa um orsøkina til fráveruna, og um orsøkin er arbeiðsumhvørvi, samstarv, arbeiðsbyrða, persónlig viðurskifti ella líknandi,
- at vita, um arbeiðsgevari og starvsfólk í felag kunnu finna eina loysn, sum:
- styttr um sjúkrafráveruna,
- gagnar starvsfólki og arbeiðsplássi, og sum
- hevur til endamáls at starvsfólk vera verandi á arbeiðsplássinum t.d. við broyttum arbeiðsuppgávum ella arbeiðsbrøki í avtalað tíðarskeið.

Dømi um spurningar til umsorganarsamrøðu

- Hvussu leingi væntar tú at sjúkan kemur at varða?
- Er tað nakað vit á arbeiðsplássinum kunnu gera, sum ger tað lættari fyri teg at koma skjótari aftur til arbeiðis?
- Er tørvur á at broyta tínar arbeiðsuppgávur í eina tíð?
- Hvørjar arbeiðsuppgávur eru mest hóskandi fyri teg í lýtuni?
- Hvussu kundi tín arbeiðsdagur sæð út, meðan tú framvegis ikki ert heilt frísk/ur?
- Kundu vit í felag lagt eina ætlan fyri, hvussu tú kemur væl í gongd aftur?
- Hevur tú nakrar tankar um tað eru viðurskifti á arbeiðsplássinum, sum eru viðvirkandi til at tú ert blivin sjúk/ur?
- Hvussu heldur tú vit skulu hava samband meðan tú ert sjúkrameldað/ur?
- Hvat skulu vit siga tínum starvsfeløgum?

Samtykt á SSN fundi tann 23. februar 2017.

Vegleiðing um fráveru

Henda vegleiðing lýsir tær reglur og mannagongdir, sum eru galdandi í Almannaverkinum í sambandi við aðra fráveru enn sjúkrafáveru. Vegleiðingin er galdandi fyri øll starvsfólk og leiðarar í Almannaverkinum.

Talan er um fylgjandi sløg av fráveru:

- Frávera vegna sjúkt barn.
- Frávera vegna álvarsliga sjúku hjá hjúnarfelaga ella barni.
- Frávera í sambandi við andlát og jarðarferð.
- Frávera í sambandi við viðtalur/viðgerðir hjá lækna, fysioterapeuti og líknandi.
- Frávera vegna veður.

Frávera vegna sjúkt barn

Ásetingar um frí við løn vegna sjúkt barn eru at finna í ymisku sáttmálunum, og eru tað sáttmálaásetingarnar sum eru galdandi. Vegleiðingin í samband við fráveru vegna sjúkt barn snýr seg um børn undir 18 ár, og har fráveran er neyðug við atlit til barnið.

Tá ið starvsfólk eru heima hjá sjúkum barni, og ikki hava funnið nakran at ansa barninum, skal hetta fráboðast nærmasta leiðara, áðrenn arbeiðsdagurin byrjar, ella áðrenn starvsfólk, sambært arbeiðsætlan, skulu mæta til arbeiðis. Um ongin arbeiðsætlan er, verður fráboðað áðrenn kl. 9. Starvsfólkið kannar leiðaran, um avtalur skulu avlýsast, ella um onkur annar kann taka yvir.

Um farið verður upp um hægst loyvdu sjúkradagarnar, kann nærmasti leiðari loyva avspáking/flexfrí, brúk av frídøgum/serstøkum frídøgum ella frí við afturhald í løn.

Frávera vegna álvarsliga sjúku hjá hjúnafelaga ella barni

Starvsfólk, ið verður sjúkraskrivað vegna álvarsliga sjúku hjá hjúnafelaga ella barni, hevur ikki rætt til løn frá arbeiðsgevaranum. Hetta er eisini galdandi, tá tað av lækna er mett alneyðugt, at starvsfólkið er um tann sjúka.

Í sambandi við álvarsliga sjúku hjá næstingum, kann starvsfólk biðja um frí uttan løn í avmarkað tíðarskeið. Ein tílík umbøn eigur at verða viðgjørð við vælvild. Tá starvsfólk hevur rætt til dagpening í sambandi við, at lækni metir tað alneyðugt, at starvsfólkið er um tann sjúka, verður ein tílík umbøn vanliga játtað.

Álvarslig sjúka hjá næstingum kann ávirka støðuna hjá einum starvsfólki so mikið, at starvsfólkið lógliga kann verða sjúkraskrivað. Hetta kann koma fyri, tá starvsfólk til dømis vera útsett fyri bráðliga íkomnum ógvisligum støðum, sum gera, at tey vera sálarliga óarbeiðsfør.

Frávera í sambandi við andlát og jarðarferð

Um næstingur doyir, hevur starvsfólk sum meginregla rætt til frí við løn í ein dag í sambandi við andlátið og ein dag í sambandi við jarðarferðina. Um tørvur er á longri frí enn omanfyri nevnt, skal avtala gerast við nærmasta leiðara.

Næstingar skulu í hesum føri vanliga skiljast sum skyldfólk í beinleiðis linju, upp og niðureftir, t.d. foreldur, systkin, ommur, abbar, børn, hjúnafelagi, verforeldur, verdøtur og versynir. Um ivamál er um, hvørt talan er um næsting, har omanfyri nevnda regla er galdandi, skulu starvsfólk tosa við nærmasta leiðara, sum tekur avgerð um rættin til frí.

Um farið verður til jarðarferð, og talan ekki er um næstingar sambært omanfyri standandi, skal hetta avtalast við nærmasta leiðara. Tá verður vanliga avspákað/hildið flexfrí, býtt um vakt ella givið frí uttan rætt til lön.

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

Frávera í sambandi við kanningar/viðgerðir hjá til dømis lækna, serlækna, fysioterapeuti, tannlækna ella ambulans sjúkrahús-viðgerð, sum er liður í viðgerð fyri longrivarandi sjúku, sum er neyðug fyri at starvsfólkið kann varðveita ella fáa sína heilsu aftur, og sum bert heilt ella lutvíst kann fara fram í arbeðstíðini, verður roknað sum frávera við lön fyri tann partin, sum bert kann fara fram í arbeðstíðini. Almánaverkið kann krevja læknávátan í hesum sambandi.

Frávera í sambandi við barnakonukanning er loyvd sambært barsilslóginum og er harafturat alment at meta sum lógligt forfall uttan lønarmiss.

Onnur frávera í sambandi við viðtalur/viðgerðir hjá lækna fysioterapeuti og líknandi, sum ikki koma undir omanfyri standandi, skulu starvsfólk sum høvuðsregla leggja í síni frítíð. Um hetta ikki ber til, verður miðað eftir, at hetta verður gjørt sum avspáking/flexfrí.

Frávera vegna veður

Fráverudagar orsakað av ringum veðri vera bert roknaðir sum goldin frávera, um alt alment ferðasamband er slitið orsakað av veðrinum.

Um eitt starvsfólk heldur veðrið vera ov ringt at fara millum bygdir við bili, gevur hetta ikki rætt til goldna fráveru, um almenna ferðasambandið annars ikki er slitið.

Er starvsfólk komið til arbeðis av bygd, og veðrið er øtlað so mikið, at vandi er fyri, at ikki er komandi til arbeðis dagin eftir, um farið verður heim um kvøldið, verður fráveran næsta dag ikki roknað sum goldin frávera, um ikki slepst til arbeðis.

Samtykt á SSN fundi tann 18. mai 2017



**Við innliving og
eyðmýkt mæta vit
fólki, har tey eru, eru
opin fyri sjónarmiðum
og vitan hjá øðrum og
rúma teirra ynskjum og
dreymum**





Góður atburður - starvsfólk hjá landinum

Almannaverkið veitir fjølbroyttar tænastr, sum hava stóran týdning fyri borgaran. Okkara starvsfólk eru við til at tryggja, at tær tænastr, vit veita, hava høga góðsku; samstundis sum starvsfólk eru við til at mynda Almanna-verkið. Almanna-verkið skal sum landsstovnur, verða myndaður av trúvirði, gjøgnumskygni og yrkisduknaskapi; og setur hetta ávís krøv til okkara starvsfólk.

Grundleggjandi virðir innan almannafyrisiting

- Opinleiki
- Rættartrygd
- Óheftni
- Dugnaskapur
- Trúvirði
- Virðing

Tænasturnar, sum Almanna-verkið veitir borgarum, skulu vera í samljóði við omanfyrinevndu virðir. Starvsfólk í Almanna-verkinum skulu veita borgarum eina góða, fakliga og virðiliga tænastu við atliti til virðini. Eisini skulu starvsfólk tryggja, at viðgerðin/tænastan samsvarar við galdandi lógir, til dømis skulu atlit takast til fyrisitingarlógina og ásetingar um hoyring, notat-skyldu, grundgeving, kæruegleiðing og annað.

Tali- og skrivifrælsi

Starvsfólk í Almanna-verkinum hava tali- og skrivifrælsi á jøvnum føti við øll onnur. Kortini eru starvsfólk hjá tí almenna fevnd av ávísam avmarkingum viðvíkjandi tali- og skrivifrælsinum.

Hetta skal skiljast soleiðis, at starvsfólk hava rætt til at úttala seg vegna seg sjálvi, bæði í skrift og talu, á júst tann hátt teimum lyster. Kortini er hetta “framsøgufælsið” avmarkað í mun til ásetingarnar í tagnarlyftinum, sum er galdandi, bæði ímeðan viðkomandi er í starvi í Almanna-verkinum, og aftaná viðkomandi er farin úr starvi.

Ei heldur skulu starvsfólk úttala seg í miðlum og aðrastaðni vegna Almanna-verkið, hetta tekur leiðslan sær av, og eru serligar reglur galdandi í mun til, hvør úttalar seg vegna stovnin. Um ivamál eru, kunnu starvsfólk venda sær til leiðsluna við spurningum.

Tagnarlyfti

Øll starvsfólk hjá Almanna-verkinum skulu vátta við undirskrift, at tey hava lisið skjalið um tagnarlyftið, sum tey fáa útflyggjað við setan.

Tagnarlyftið er galdandi, ímeðan starvsfólk eru í starvi í Almanna-verkinum, og á sama hátt aftaná tey eru farin úr starvi í Almanna-verkinum. Brot á taggarskylduna kann hava við sær avleiðingar fyri setanina, umframt at slíkt brot er revsivert sambært revsilógini.

Rættindi og skyldur hjá starvsfólki

Sum starvsfólk í Almannaverkinum hevur tú ávís rættindi og eisini ávísar skyldur. Tú hevur fyrst og fremst rætt til at móttaka ta løn, sum er ásett sambært sáttmálanum.

Starvsfólk hava rætt til arbeiðstíðina, sum eisini er ásett í sáttmálanum, rætt til frítíð sambært frítíðarlógini - umframt rætt til frí undir sjúku.

Starvsfólk hava ávísar skyldur móttvegis arbeiðsgevaranum, m.a. at vera loyal móttvegis arbeiðsgevaranum og stremba eftir at fremja tær uppgávur og røkka teimum málum, sum leiðslan setur í verk. Starvsfólkini skulu harafturat vera arbeiðssom og fremja tær uppgávur, sum leiðslan setur ein at gera. Starvsfólk skulu eisini vera lýðin móttvegis arbeiðsgevaranum og gera eftir boðum frá leiðsluni.





Tá starvsfólk
gevast í starvi,
óansæð hvør grundin
er, so skal tað vera á
virðiligan hátt

Fráferð úr starvi

Fráfaringaraldur

Fráfaringaraldurinn hjá starvsfólki hjá landinum er, sum hövuðsregla 70 ár. Sáttmálasett hjá landinum verða sögd úr starvi sambært vanligum uppsagnarreglum í so góðari tíð, at tey kunnu fara úr starvi við endan á tí mánaði, tey fylla 70 ár. Tó kann arbeiðsgevandi, í samráð við tann setta, velja at leingja setanina. Arbeiðsgevandi og tann setti kunnu eisini í felag avtala, nær setanin skal halda uppat.

Leiðslan kann venda sær til tann setta við tilboði um, at við komandi sjálvur kann siga seg úr starvi. Fyrlit má takast fyri uppsagnarfrestum, frítíð og øðrum.

Fráfaringaraldurinn hjá tænaðum er, sum hövuðsregla, 67 ár.



Siga seg úr starvi

Tann setti kann, sum hövuðsregla, siga seg úr starvi við 1 mánaða freist, at fara úr starvi tann seinasta í einum mánaði.

Tænastumannasett kunnu, sum hövuðsregla, søkja um at verða loyst úr starvi við 3 mánaða freist.

Uppsøgn

Tað er av týðningi, bæði fyri arbeidstakaran og arbeidsgevaran, at uppsagnir fara fram á rættan og virðiligan hátt. Tískil skulu uppsagnir fremjast sambært uppsagnarmannagongdum, freistum og fráboðanarskyldum í galdandi lógum, reglugerðum og sáttmálum. Harafturat skulu uppsagnir verða grundaðar á saklig viðurskifti.

Uppsagnir kunnu verða grundaðar á viðurskifti á arbeidsplassinum, til dømis skerjingar, ella grundað á viðurskifti hjá tí einstaka starvsfólkinum.

Leiðslan skal boða starvsfólkinum frá ætlaðu uppsøgnini í einum ætlanarskrivi, sum inniheldur grundgeving. Ætlanarskrivið verður givið starvsfólkinum og avvarðandi fakfelag til ummælis við ásettari freist, sum hövuðsregla 14 daga freist. Starvsfólkið og avvarðandi fakfelag hava møguleika at svara og gera viðmerkingar til ætlanarskrivið.



Hevur starvsfólkið ella felagið ikki gjørt viðmerkingar, áðrenn freistin er farin, tekur myndugleikin avgerð á tí grundarlagi, ið er tøkt.

Letur starvsfólkið ella felagið inn hoyringssvar, verða viðmerkingar, rættleiðingar og atfinningar viðgjørðar og svaraðar. Tað skal í seinasta lagi verða gjørt í avgerðarskrivinum.

Tá freistin er farin, og um eingin nýggj avgerð er tikin, verður uppsagnarskriv sent starvsfólkinum og avvarðandi fakfelag. Uppsøgnin skal vera skrivlig og grundgivin sambært galdandi reglum.

Uppsøgn er ein fyrisitingarlig avgerð og kann kærast. Kærumøguleikarnir eru ásettir í uppsagnarskrivinum. Fyri avgerðir hjá Almannaverkinum í slíkum málum er Almannamálaráðið kærumyndugleikin.

Uppgerð av starvi - frítíð og annað í sambandi við uppsøgn

Tá starvsfólk verða søgd úr starvi, skal starvið gerast upp sambært galdandi reglum. Tað merkir, at høvuðsfrítíðin, sum er 4 vikur (2. mai - 30. september), kann ikki liggja í uppsagnartíðini. Tær vikurnar av høvuðsfrítíðini, sum starvsfólkið eigur til góðar, skulu verða hildnar áðrenn uppsagnartíðin byrjar, og verða hesar vikurnar tískil lagdar afturat uppsagnartíðini. Tað vil siga, um eitt starvsfólk eigur 4 vikur frítíð tilgóðar og hevur 3 mánaða uppsagnarfreist, verða tær 4 vikurnar lagdar afturat uppsagnartíðini og dagfestingin fyri fráferð úr starvinum flutt samsvarandi.

Møgulig serstøk frívika tilgóðar verður útgoldin sambært vegleiðingini um serstøku frívikuna.

Starvsfólkið kann verða fríttstillað í uppsagnartíðini. Um starvsfólk eigur avspáking/flexitíð tilgóðar, verður tað lagt í uppsagnartíðini og ikki útgoldið. Um starvsfólk skyldar tíð, verður støða tikin til, um hetta verður trekt í lønini alt/partvíst ella ikki.

Burturvísing

Burturvísing er at siga starvsfólk úr starvi við ongari uppsagnarfreist. Burturvísing krevur grovt mishald frá starvsfólksins síðu. Til dømis grovt brot á tagnarskylduna ella á KT-trygdarreglur, ólýdni, arbeiðsnoktan, ólóglig frávera, óhøviskur atburður, fíggarligt svik, við vilja geva skeivan heilivág, og serliga tá ið talan er um at hótta leiðslumyndugleikarnar. Sí eisini § 4 í starvs-mannalógini.

Í sambandi við burturvísing, verður slík viðgjørd í samsvari við setanar-rættarligar mannagongdir fyri uppsagnir – tó er eingin uppsagnartíð og vanliga er hoyringstíðin styttri.

**Samstarvsnevndin
skal virka fyri at
tryggja gott og virkið
samstarv millum leiðslu
og starvsfólk á stovninum,
soleiðis at málsetningar
hjá Almannaverkinum
verða náddir**





Samstarv og trygd

Samstarvsnevnd

Almannaverkið hefur sett eina samstarvsnevnd (SSN), har leiðsla, álitisfólk og varaálitisfólk sita. Nevndin skal hava innlit í øll viðurskifti, sum hava við stovnin og uppgávur stovnsins at gera. Leiðslan søkir sær ráð hjá SSN áðrenn avgerðir verða tiknar.

SSN kann í mesta lagi hava 20 umboð, við umboðum sum ávikavist álitisfólkini og stjórin velja.

Í SSN skulu leiðslu- og álitisfólkaumboð kunna hvønn annan um, og umrøða viðurskifti á arbeiðsplássinum.

SSN skal virka fyri at tryggja gott og virkið samstarv millum leiðslu og starvsfólk á stovninum, soleiðis at málsetningar hjá Almannaverkinum verða náddir. Eisini skal SSN virka fyri trygd, trivnaði og sínámillum álit á arbeiðsplássinum.

Álitisfólkaskipan

Fakfeløgini skipa fyri at álitisfólk verða vald. Hesi skulu virka sum bindiliður millum limirnar og felagið.

Ongar felags álitisfólkareglur eru, men hvørt felag hevur sínar egnu ásetingar í sáttmálanum ella í serskildari álitisfólkaavtalu.

Uppgáurnar hjá álitisfólkum eru millum annað:

- at viðvirka til samstarv á staðnum,
- at virka sum umboð fyri fakfelagið,
- at virka sum talsmaður fyri limirnar.

Valbæri og valrætt: sí reglar í sáttmálunum.

Trygdarskipan

Í arbeiðsumhvørvislógini er ásett, at arbeiðspláss, har fleiri enn tíggu fólk starvast, skulu hava eina trygdarskipan.

Trygdarskipanin fyri Almannaverkið skal virka fyri einum tryggum og heilsugóðum arbeiðsumhvørvi, sum altíð er í samljóði við teknisku og sosialu gongdina í samfelagnum. Eisini skal trygdarskipanin skapa grundarlag fyri, at arbeiðsplássini sjálvi kunnu loysa teirra trygdar- og heilsuspurningar eftir vegleiðing og í samstarvi við feløgini á arbeiðsmarknaðinum og við vegleiðing og undir eftirliti av Arbeiðs- og brunaeftirlitinum.

Almannaverkið er skipað í 15 trygdarbólkar. Hvør eind í Trivnaðardepilinum er ein trygdarbólkur, undantikið eind 9, sum er býtt upp í tveir trygdarbólkar 9A og 9B. Viðskiftadepilin og fyrisitingin er ein trygdarbólkur, og deildin fyri hjálpartól og endurvenjing er ein trygdarbólkur.

Í hvørjum trygdarbólki er eitt umboð fyri leiðsluna og eitt umboð, sum starvsfólkini velja. Trygdarbólkarnir hava til uppgávu at hava eftirlit við, at arbeiðsviðurskifti eru í lagi, at maskinur og onnur útgerð er í forsvarligum standi, at leiðbeina starvsfólk til eina trygga atferð og annað.

Allir trygdarbólkarnir hava felagsfund saman við trygdarnevndini tvær ferðir um árið. SSN virkar sum trygdarnevnd. Trygdarnevndin hevur fyra fastar fundir um árið.

Øll starvsfólk skulu virka fyri og samstarva um trygd og heilsu innan síni arbeiðsøki, íroknað at tey tiltøk, sum verða gjørd fyri at fremja trygdina og heilsuna, virka sum ætlað. Verður starvsfólk varugt við eitthvørt, sum kann vera til vanda fyri trygdina og heilsuna, og sum tey ikki sjálvi eru før fyri at

bøta um, skulu tey beinanvegin boða trygdarbólkinum, sum hoyrir til teirra arbeiðsøki, frá.

APM og trivnaðarkanning

Sum partur av trygdarskipanini hevur Almannaverkið sett fokus á arbeiðsumhvørvið og trivnað. Ein liður í hesum er arbeiðsplássmetingin (APM) og trivnaðarkanningin, sum á fyrsta sinni varð gjørd í 2016.

Kanningin er eitt amboð til at menna okkara arbeiðsumhvørvi og økja um trivnaðin. Ætlanin er, at ein arbeiðsumhvørvis- og trivnaðarkanning verður gjørd annað- ella triðja hvørt ár.

Kanningin gevur eina løtummynd, sum vísir, hvar vit standa. Úrslitini geva eitt gott støði at standa á, og gevur trygdarbólkunum grundarlag, at fara til verka fyri at betra um umstøðurnar á teimum økjum, sum hava tørv á hesum.

Arbeiðsvanlukkur

Eitt arbeiðsóhapp/ein arbeiðsvanlukka er sambært arbeiðsumhvørvislógini at skilja sum ein persónskaði, ið er farin fram í tænaðu fyri ein arbeiðsgevara, um so er, at vanlukkan/óhappið hevur havt við sær óarbeiðsføri í ein ella fleiri dagar umframt skaðadagin.

Slíkar hendingar skulu fráboðast Arbeiðs- og brunaeftirlitinum - arb@arb.fo - og Føroya Vanlukku- og tryggingarráð - fvr@sorinskrivarin.fo - sum skjótast og áðrenn 9 dagar eru farnir. Er talan um álvarsligar vanlukkur skal Arbeiðs- og brunaeftirlitið harumframt hava fráboðan beinanvegin umvegis telefon á tel. 664400.

Hvussu skal fráboðast?

Arbeiðsóhapp/arbeiðsvanlukkur skulu fráboðast umvegis oyðublaðið *Fráboðan til Arbeiðseftirlitið av Arbeiðsvanlukku*, sum liggur á heimasíðuni hjá Arbeiðs- og brunaeftirlitinum - www.arb.fo - og á okkara innanneti.

Somuleiðis skulu arbeiðsóhapp/arbeiðsvanlukkur fráboðast umvegis oyðublaðið *Skaðafraðboðan*, sum liggur á heimasíðuni hjá Sorinskrivaranum í Føroyum - www.fo.domstol.dk - og á okkara innanneti.

Læknávátanin á Skaðafraðboðanini skal verða útfyllt. Er hon ikki tað, verður fráboðanin ikki viðgjørd og verður send aftur. Er talan um tannskaða, skal oyðiblaðið *Tannlæknávátan* nýtast.

Hvør skal boða frá?

Arbeiðsgevarin hevur skyldu til at boða frá teimum vanlukkum, sum raka hansara arbeiðsfólk.

Strongd

Strongdpolitikkur

Øll starvsfólk og leiðarar í Almannaverkinum eru fevnd av strongd-politikkinum. Hesin politikkur fevnir um øll stig av strongd, tað vil siga bæði lættari farandi strongd, varandi strongd og strongd, sum hevur við sær sjúkrafráveru frá arbeiðinum. Strongdpolitikkurin hjá Almannaverkinum byggir á felags álit millum starvsfólk og leiðslu.

Endamál

Endamálið við strongdpolitikkinum hjá Almannaverkinum er, í samstarvi millum leiðslu og starvsfólk, at:

- fáa størri vitan um strongd,
- burturbeina orsøkir til strongd,
- minka um sjúkrafráveru, sum er grundað á strongd,
- tikið verður hond um starvsfólk, sum eru strongd, á ein virðiligan hátt,
- skapa eitt sunt, trygt og virkið arbeiðspláss, har trivnaður og rakstrartryggleiki er góður

Endamálið við hesum politikki er eisini at hava umsorgan bæði fyri starvsfólkunum, sum hevur strongd og starvsfólkum, sum arbeiða saman við viðkomandi. Ein partur av hesum eru umsorganarsamrøður í sambandi við strongd. Í teimum førum at strongd hevur við sær sjúkrafráveru, er sjúkrafráverupolitikkurin hjá Almannaverkinum galdandi.

Umsorganarsamrøða

Tá starvsfólk er sjúkrafráverandi vegna strongd, verður umsorganarsamrøða sambært sjúkrafráverupolitikkinum hjá Almannaverkinum hildin.

Umsorganarsamrøður verða eisini hildnar, tá ein leiðari gerst varugur við, ella verður gjørdur varugur við, at eitt starvsfólk hevur strongd. Innkallað verður til samrøðu við 3 daga freist. Við til samrøðuna er

starvsfólkið og nærmasti leiðari. Tað hevur týdning at staðfesta, at umsorganarsamrøðan ikki er ein tænaustilig samrøða.

Endamálið við umsorganarsamrøðuni er:

- at finna útav, um talan er um strongd ella um tað er annað, sum bagir
- at tryggja, at tað er umsorgan fyri starvsfólki sum hevur strongd
- at tosa um orsøkina til strongd, og um orsøkin er arbeiðsumhvørvi, samstarv, arbeiðsbyrða, persónlig viðurskifti ella líknandi,
- at vita, um arbeiðsgevari og starvsfólk í felag kunnu finna eina loysn, sum:
 - partvíst ella heilt burturbeinir orsøkirnar til at starvsfólki hevur strongd
 - gagnar starvsfólki og arbeiðsplássi, og sum
 - hevur til endamáls at starvsfólk koma burtúr strongdini t.d. við broyttum arbeiðsuppgávum ella arbeiðsbrøki í avtalað tíðarskeið.

Dømi um spurningar til umsorganarsamrøðu um strongd:

- Kennir tú teg at hava strongd?
- Er tað nakað vit á arbeiðsplássinum kunnu gera, sum ger tað lættari fyri teg at koma burtúr strongdini?
- Er tørvur á at broyta tínar arbeiðsuppgávur í eina tíð?
- Hvørjar arbeiðsuppgávur eru mest hóskandi fyri teg í lötuni?
- Hvussu kundi tín arbeiðsdagur sæð út, meðan tú framvegis hevur strongd?
- Kundu vit í felag lagt eina ætlan fyri, hvussu tú kemur fyri teg aftur?
- Hver tú nakrar tankar um, um tað eru viðurskifti á arbeiðsplássinum, sum eru viðvirkandi til at tú ert blivin strongd/ur?
- Hvussu heldur tú, at vit skulu hava samband meðan tú ert strongd/ur?
- Hvat skulu vit siga tínum starvsfeløgum?

Staðfesting av strongd

Strongd hevur avleiðingar, bæði menniskjaliga og fyri arbeiðsplássið. Starvsfólk, sum eru strongd, fáa ikki líka nógv burtúr og eru meira sárbar yvirfyri sjúkum og kunnu hava hægri sjúkrafráveru.

Tað hevur stóran týdning at staðfesta strongd so skjótt sum gjørligt, soleiðis at strongdin ikki fær móguleika at menna seg til ein trupulleika fyri einstaka starvsfólkið og fyri arbeiðsplássið.

Arbeiðstreytað strongd kemur ofta av, at eitt starvsfólk yvir longri tíð stendur yvirfyri krøvum til arbeiðið, sum viðkomandi ikki hevur

resursir og/ella førleikar at ganga á mæti. Arbeðstreytað strongd kann vísa seg á ymsar hættir. Talan kann verða um sálarligar, kropsligar ella atferðartengdar reaktiónir.

Leiklutir og ábyrgd

Vit hava øll ein leiklut og ábyrgd, tá tað kemur til at staðfesta, fyribyrugia og handfara strongd.

	Staðfesting	Fyribyrging	Handfaring
Almannaverkið	• APM og trivnaðarkanning. • Við hagtølum fyri sjúkrafráveru og annað.	• Javnvág millum krøv og resursir, og settu málini. • Kunning um framtíðarmál og broytingar. • Greitt virðisgrundarlag. • APM og trivnaðarkanning.	• Greiðan politikk fyri strongd. • Umstøður fyri førleikamenning.
Leiðslan	• Gáa eftir um starvsfólk vísa tekin um strongd. • Fylgja við í gongdini í APM og trivnaðarkanning. • Fylgja við sjúkrafráveru. • Starvsfólka- og/ella bólkasamrøður.	• Greiðleiki um leiklutir og ábyrgd. • Javnvág millum uppgávur og tilfeingi. • Viðávirkan, avgerðir og samskipti. • Kunning. • Førleikamenning. • Handla í samsvari við virðisgrundarlagið.	• Taka evnið upp á fundum. • Umsorganarsamrøður. • Tryggja at ætlan verður gjørd.
Starvsfelagar	• Gáa eftir um starvsfelagar vísa tekin um strongd. • Áhugi hvør fyri øðrum. • Hava fokus á trivnað og sjúkrafráveru.	• Fylgja upp uppá APM og trivnaðarkanningar. • Hava virðing fyri at uppgávur verða loystar. • Tosa pent við onnur. • Uppføra seg samsvarandi virðisgrundarlagnum.	• Fráboða trupulleikar til nærmasta leiðara. • Fara væl um starvsfelagar, sum eru og hava verið sjúkir. • Hjálpa til við loysnum.
Starvsfólk	• Kenna og gáa um tekin um strongd.	• Kenna ábyrgd og leiklutir í mun til uppgávur og tilfeingi. • Fráboða ógreiðleikar og tvístøður til tíðina. • Leggja arbeiðið tilrættis. • Liva upp til egna menningarætlan. • Vera meðvitandi um egna ábyrgd fyri einum góðum arbeiðsumhvørvi.	• Fráboða trupulleikar til nærmasta leiðara. • Biðja um hjálp frá starvsfeløgum.

Samtykt á SSN fundi tann 5. oktober 2017.

Rúsevni

Tá nýggj starvsfólk verða sett í starv í Almannaverkinum, skulu tey lesa og vátta við undirskrift, at tey hava lisið skjalið um rúsevnispolitikkinn hjá Almannaverkinum, sum tey fáa útflýggjað við setan.

Til tess at tryggja okkara starvsfólk eitt gott og trygt arbeiðsumhvørvi, umframt at tryggja okkara viðskiftafólki eina góða tænaðu, hevur Almanna-verkið orðað ein rúsevnispolitikk, sum er galdandi fyri øll starvsfólk og leiðarar í Almannaverkinum.

Rúsevnispolitikkur

Ásannandi at rúsevnismisnýtsla ávirkar arbeiðsavrikið og trivnaðin á arbeiðsplássinum, skal rúsevnispolitikkurin tryggja, at Almannaverkið er eitt rúsevnisfrítt arbeiðspláss.

Tað er ikki loyvt at nýta rúsevni í arbeiðstíðini. Ei heldur er loyvt at selja ella bjóða starvsfólkum rúsevni í arbeiðstíðini. Somuleiðis er ikki loyvt at mæta til arbeiðis ávirkað/ur av rúsevni.

Serliga strong krøv eru til starvsfólk, sum hava ábyrgd av borgarum. Hesi starvsfólk mugu undir ongum umstøðum koma illa hýrd til arbeiðis vegna rúsevnisnýtslu, tað vil siga, ikki lukta av alkoholi, hava timburmenn ella tilíkt. Rúsevnisnýtsla skal við øðrum orðum ikki darva ella minka um arbeiðsavrikið.

Leiðslan kann geva loyvi til at skonkt verður til serlig høvi, til dømis í sambandi við móttøkur og onnur hátíðarhald. Við tilíkt høvi eigur hetta at verða gjørt við fyriliti.

Starvsfólk, sum hava rúsevnistrupulleikar, kunnu venda sær til leiðsluna við trupulleikanum.

Um leiðslan varnast at eitt starvsfólk hevur rúsevnistrupulleikar, verður viðkomandi starvsfólk innkallað til samrøðu. Tílik samrøða er trúnaðarmál.

Øll starvsfólk hjá Almannaverkinum eiga at taka ábyrgd og boða frá, um tey sjálvi ella starvsfelagar hava rúsevnistrupulleikar.

Leiðslan setur samrøðu í verk og kann geva starvsfólki tilboð um serkøna hjálp, fyri at sleppa burtúr trupulleikanum.

Brot á rúsevnispolitikkin hjá Almannaverkinum kann hava við sær avleiðingar fyri setanina, og kann føra við sær burturvísing.

Tá talan er um at siga starvsfólk úr starvi ella vísa burtur vegna rúsevnistrupulleikar, skal hetta fremjast sambært mannagongdum og freistum í galdandi lógum, reglugerðum, sáttmálum og starvsfólkarættarligum reglum annars.

Samtykt á SSN fundi tann 5. oktober 2017.

Royking

Tann 10. juni 2008 varð nýggja lógin um tiltøk at minka um royking samtykt í løgtinginum. Endamálið við lógini er at tryggja øllum roykfrítt umhvørvi, og at avmarka marknaðarføring og sølu av tubbaki.

Roykipolitikkur

Ásannandi, at royking er heilsuskaðilig, skal roykipolitikkurin tryggja eitt roykfrítt umhvørvi á Almannaverkinum. Eitt roykfrítt umhvørvi fyribyrgir heilsuskaðiligar avleiðingar, sum kunnu standast av passivari royking.

Endamálið við roykipolitikkinum er, at øll starvsfólk kunnu fremja teirra arbeiði í einum roykfríum umhvørvi.

Loyvt er at roykja uttandura, í tann mun, at umstøðurnar loyva hesum, og at tað ikki órógvar/darvar arbeiðið. Um serlig uttandura roykiøki eru, er bert loyvt at nýta hesi tá roykt verður.

Starvsfólk, sum dagliga eru saman við borgarum, skulu hava atlit til reinføri í sambandi við royking. Tað er, at vaska sær hendurnar og busta tenn aftaná ein hevur roykt, soleiðis at lukturnin ikki er til ampa fyri borgaran.

Starvsfólk sum, ótilætlað, eru fyri royking í arbeiðstíðini eru eisini fevnd av roykipolitikkinum.

Talan kann millum annað vera um starvsfólk, sum fremja arbeiðs-uppgávur í heimunum hjá borgarum, eitt nú í vardum bústøðum ella hjá heima borgarum.



Fyri at fyribyrsgja at starvsfólk eru fyri royking í samband við slíkar arbeiðsuppgávur, kann arbeiðið skipast á tann hátt, at borgarin fær forboð móti at roykja í heiminum, ta lýtuna starvsfólkið er tilstaðar.

Samtykt á SSN fundi tann 5. oktober 2017.



**Øll starvsfólk
hjá Almanna-
verkinum eiga at
taka ábyrgd og boða
frá, um tey sjálvi
ella starvsfelagar
hava rúsevnis-
trupulleikar**

Við at
tryggja at
øll føla seg vird,
hoyrd og sædd,
skapa vit
trivnað



Starvsfólkamenning og trivnaður

Starvsfólkasamrøður og bólkasamrøður

Starvsfólkasamrøður og bólkasamrøður geva leiðara og starvsfólki møguleika at hava samrøður um verandi og komandi støður viðvíkjandi arbeiðinum hjá starvsfólkinum. Innan starvsfólkamenning nýtir Almannaverkið SMS og BMS sum stendur fyri StarvsfólkaMenningarSamrøður og BólkaMenningarSamrøður.

Endamálið við samrøðunum er, at starvsfólk og leiðsla tosa saman á jøvnum føti. Samrøðan skal, báðar vegir, verða merkt av virðing og opinleika um krøv og væntanir, og seta menningina og uppgávurnar hjá starvsfólkinum beinleiðis í samband við endamálið og støðuna á arbeiðsplássinum og Almannaverkinum annars. Starvsfólkasamrøðan kann sostatt vera ein samrøða um ta persónligu menningina hjá einkulta starvsfólkinum, ella støðuna hjá einum ávísum starvsfólkabólki ella toymi.

Almannaverkið ynskir at brúka “viðurkennandi tilgongdina” har øll sleppa til orðanna, har lurtað verður, har ymiskleikar verða viðurkendir og har hugsað verður í møguleikum, heldur enn í avmarkingum.

Í hesum sambandi er hent at nýta kortini, sum Almannaverkið hevur latið gera. Í alt eru 16 kort við ymsum evnum á, sum kunnu verða íblástur til eina SMS ella BMS. Tú kanst lesa nærri um kortini á innannetinum.

**Breiða fakliga
umhvørvið
og fjølbroyttu
avbjóðingarnar geva
okkum møguleika
áhaldandi at menna
okkum**



Førleikamenning

Tað er av týðningi at bæði starvsfólk og leiðsla menna seg fyri at tryggja eina dygdargóða tænastu og at arbeidsplassið framhaldandi mennist. Starvsfólk og leiðsla hava í felag ábyrgdina av førleikamenningini, og er tað uppgávan hjá Almannahverkinum at tryggja, at starvsfólkini eru skikkað til uppgávuna, sum tey eru sett at fremja.

Førleikamenning er menning av nýggjari vitan og evnum hjá starvsfólkunum. Førleikamenning kann skipast gjøgnum tað dagliga yrkið, við tað at starvsfólk átaka sær nýggjar og fjølbroyttar arbeidssuppgávur. Eisini kann førleikamenning skipast við skeiðum og fakligari dagføring.

Leiðarar í eindunum ella deildunum kunnu skipa fyri innanhýsis førleikamenning. Eisini skipar Almannahverkið av og á fyri felags førleikamenning á starvsfólkaøkinum, eitt nú á AV ráðstevnuni.

Tiltøk

Útferðir

Leiðslurnar í eindunum og ymsu deildunum í Almannahverkinum skipa fyri innanhýsis útferðum, hetta kann eitt nú vera starvsfólkahugnaløtur, gongutúrar ella annað.

Av og á skipar Almannahverkið fyri felags útferðum fyri øll starvsfólk í Almannahverkinum.

Jólaborðhald

Sum høvuðsregla skipa eindirnar og deildirnar í Almannahverkinum sjálvi fyri árligum jólaborðhaldi. Nærmasti leiðari gevur starvsfólkunum nærri kunning um hetta. Leiðarar kunnu eisini velja at seta ein innanhýsis veitslubólk til at skipa fyri jólaborðhaldinum.

AV-ráðstevna

Tá Almannahverkið fylti 40 ár í 2015, varð stórt hátíðarhald hildið í Norðurlandahúsinum. Ætlanin er, at Almannahverkið bjóðar inn til fjølbroytta ráðstevnu á øðrum hvørjum ári, fyri at markera henda dag og fyri at seta sjóneykuna á almannaøkið í Føroyum. Øll starvsfólk í Almannahverkinum eru vælkomn til hetta hátíðarhald. Starvsfólk og nærmasti leiðari kunnu í samráð skipa viðurskiptini soleiðis, at starvsfólkini fáa møguleika at luttaka.

Tilboð frá venjingarmiðstöðum

Almannaverkið arbeiðir við jøvnum millumbilum fyri, at starvsfólk kunnu fáa tilboð frá venjingarmiðstöðum og øðrum. Tað vil siga, at starvsfólk hjá Almannaverkinum fáa møguleika at fáa avsláttur frá ávísum venjingarmiðstöðum kring landið. Kunnað verður um hetta á innannetinum..

Merkisdagar

Starvsfólk skulu sjálvi gera leiðsluna varuga við tað, tá serligir merkisdagar nærkast. Leiðsla og starvsfólk kunnu saman avtala, hvussu leiðslan markerar ein merkisdag fyri starvsfólkið. Talan kann til dømis vera um morgunmat, gávu og/ella annað høvi at gera vart við merkisdagin.

Merkisdagar kunnu eitt nú vera tá ið starvsfólk hava 25, 30, 40 ella 50 ára starvsdag á Almannaverkinum. Eisini kann talan vera um slíkar merkisdagar, tá ið starvsfólk fara úr starvi vegna aldur.

Á hvønn hátt og nær merkisdagurin skal vera, verður avtalað millum leiðslu og starvsfólk.

Ábyrgd

Starvsfólk og leiðsla hava í felag ábyrgdina av at halda skil á, nær merkisdagar eru. Tað er leiðslan hjá starvsfólkinum, sum í samráð við starvsfólkið skipar fyri degnum/haldinum og kunningini/innbjóðingini. Leiðslan skipar eisini fyri at peningagáva/gáva verður fingin til vega.

Gávureglugerð

Starvsfólk í Almannaverkinum hava ikki loyvi til at taka ímóti peningi ella øðrum gávum frá borgarum.

Tó er loyvt, í avmarkaðan mun, at móttaka smærri “takksemisgávur”. Í slíkum førum kann talan vera um til dømis rundar føðingardagar ella jubílæum og onnur heilt serlig høvi, har tað vildi verið óhøviskt at takka nei.



Almannaverkið
Staravegur 18
Postrúm 3096
FO-110 Tórshavn

Telefon 360000
Faks 360001
av@av.fo
[www. av.fo](http://www.av.fo)