Lønarsáttmáli
millum
Havnar Arbeiðskvinnufelag
og
Føroya Arbeiðsgevarafelag

§ 1

Hesin sáttmáli fevnir um arbeiðara-/serarbeiðarayrki, sum fakliga eins væl og landafrøðiliga liggur innan øki hjá Havnar Arbeiðskvinnufelag og Føroya Arbeiðsgevarafelag.

Grundlønin og viðbót
§ 2

Stk. 1. Tann 1. mai 2022 er lønin 140,30 kr. Tann 1. mai 2023 er lønin 145,21 kr.

Stk. 2. Lønin er at skilja sum minstaløn.

§ 3

Fyri útgrevstur, uppruddan á byggiplássum, kolaarbeiði, skitið og ónossligt arbeiði, sement-, beton-, stoypi-, jarnbindingar-, vatnbyggi-, asfalt-, tjøru-, grótarbeiði og arbeiði á sleipistøð at skrubba botn á skipi uttan og smyrjing av skipi uttan upp til lúnning og málingaarbeiði við sproytu á skipasmiðju, verður goldin grundlønin + viðbót á 0,29% um tíman.

§ 4

a. Fyri arbeiði við grótjótrara, fyri passan av motorum, kompressarum, spølum og líknandi í samband við byggiarbeiði. Fyri passan av kranum. Fyri koyring av traktorum, dumparum og líknandi amboðum, so sum vegtrumlum, hydrauliskum gravkúm, borivognum og betongbilum verður goldin grundlønin + viðbót á 3,35% um tíman.

b. Fyri at løða, spreingja og grótboran verður goldin grundlønin + viðbót á 5,19% um tíman.

c. Fyri tunnilarbeiði verður goldin grundlønin + viðbót á 4,73% um tíman.

d. Fyri at reinsa ketlar, vatntangar á skipi, oljutangar, lýsitangar og smeltitól og reinskan av kloakk og kjøli innan í skipi verður goldin grundlønin + viðbót á 5,47% um tíman.

e. Fyri arbeiði við vandamiklum burturkasti á brennistøðum, vandamiklum evnum, sum krevja serliga verndarútgerð, t.d. asbest, umframt fyri upptak eftir vanlukkum og fyri reingerð, har servitan er kravd verður latin grundløn + viðbót á 5,47% um tíman. Hetta stykki er galdandi frá 1. mai 2013.

§ 5

Grundlønin hjá bilstjórum og gaffiltruckførarum fyri tey í § 2 nevndu arbeiðum og fyri at standa við spæl á skipi undir lossing verður goldin grundløn+ viðbót á 1,17% um tíman.
Grundlønin hjá bilstjórum og gaffiltruckførarum fyri tey í § 3 nevndu arbeiðum verður goldin grundløn + viðbót á 1,62% um tíman.

Fyri at koyra kranvogn og tankvogn (við olju og bensin) verður grundlønin fyri tey í § 2 nevndu arbeiðum grundløn + viðbót á 3,59% í um tíman, og fyri tey í § 3 nevndu arbeiðum verður goldin grundløn + viðbót á 4,02% um tíman.

Protokollat:
Partarnir binda seg til í sáttmálaskeiðnum at taka upp samráðingar um at endurskoða skipanina við viðbótum í sáttmálanum. Partarnir eru samdir um, at skipanin skal nútímansgerast, og miðast skal ímóti, at skipanin gerst so einføld og liðilig, sum til ber.

Setanarskriv
§ 6

Setanarprógv verða givin sambært løgtingslóg um setanarprógv.

Ungdómur
§ 7

Ungdómar 14 ár fáa 50%, 15 og 16 ár fáa 75% av vaksnamannalønini bæði fyri normal- og yvirtíð. 17 ára gomul fáa fulla løn.

Yvirtíðarløn/frídagar
§ 8

Yvirtíðarlønin, eisini fyri akkordarbeiði, verður roknað soleiðis:

Tá normalarbeiðstíðin er kl. 07-16:

Frá kl. 16-20:	35%
Frá kl. 20-07:	60%

Tá normalarbeiðstíðin er kl. 08-17:

Frá kl. 17-21:	35%
Frá kl. 21-08:	60%

Tá normalarbeiðstíðin er kl. 09-18:

Frá kl. 18-22:	35%
Frá kl. 22-09:	60%

Leygardagar kl. 00-24:	65%
Sunnu- og halgidagar frá kl. 00-24:	100%

Sama er galdandi fyri arbeiði, sum byrjar nevndu dagar, og heldur áfram um midnátt og til normalarbeiðstíðin tekur við aftur.

Har døgurðatímin sambært §10, stk. 3 og 4 verður styttur, tekur yvirtíðin við ein tíma fyrr.

Frídagar

1. mai, jólaaftan, nýggjársaftan og Ólavsøkuaftan eru heilir frídagar. Flaggdagur, páskaaftan og hvítusunnuaftan eru hálvir frídagar.

Átrokandi arbeiði, sum verður gjørt 1. mai, jólaaftan, nýggjársaftan og ólavsøkuaftan og eftir kl. 12 hesar dagar, verður lønt við dupultari løn, so leingi halgan varar. Tó verður arbeiði eftir kl. 13.00 jólaaftan lønt við dupultari sunnu- og halgidagsløn.

Sambært lóg nr. 353, 7. august 1922 er grundlógardagur hálvur frídagur.

Umframt hesar hevur løntakari rætt til 5 frídagar uttan løn. Arbeiðsgevarin ásetir í samráð við løntakaran, nær hesir frídagar skulu takast.

Arbeiði áðrenn kl 4.00/5.00

Um arbeiði byrjar áðrenn kl. 4 á morgni, verður ikki farið niður í løn, fyrr enn høvi hevur verið til at fáa svøvn (við svøvn skilst at hava verið burtur frá arbeiði í seks tímar, eisini um kvinna skiftir arbeiðspláss).

Arbeiðstíð/døgndrift/skiftisvakt
§ 9

1. Normalarbeiðstíðin er 40 tímar um vikuna, og skal vera 8 tímar um dagin frá mánadegi til og við fríggjadegi, og skal tann dagliga arbeiðstíðin liggja millum kl. 7 á morgni og til kl. 18 á kvøldi, hetta soleiðis sum partarnir á teimum einstøku arbeiðsplássunum semjast um.

   Har eitt arbeiðspláss natúrliga kann býtast upp í fleiri deildir, kunnu ymsar arbeiðstíðir avtalast millum arbeiðsfólkið saman við álitisfólkið og virkið, sum frávíkja normalarbeiðstíðini.

   Um avtalað verður gjørd við arbeiðsfólkið í einari serstakari deild um frávik frá normalarbeiðstíðini smb. omanfyristandandi, so skal nýggja arbeiðstíðin hjá hesum starvsbólki metast sum normalarbeiðstíð, soleiðis at arbeiðið uttan fyri hesa tíð verður roknað sum yvirtíð sambært grein 8.

2. Døgndrift skal ganga í skiftum. Øll fabriksanlegg, ið vanliga kunnu hava 3-skifti vakt, koma undir heitið døgndrift.

   Um døgndriftsarbeiði røkkur styttri enn 3 samdøgur/2 samdøgur samanhangandi, og á øðrum ídnaðarvirkjum styttri enn 5 samdøgur samanhangandi verður hetta arbeiði avroknað sum vanligt arbeiði og goldið samsvarandi hesum, eisini hvat yvir- og náttíð viðvíkur.

Í døgndrift verður lønin henda:

Frá kl. 08-16 vanlig normalløn.
Frá kl. 16-24 vanlig normalløn + 4,58% um tíman.
Frá kl. 24-08 vanlig normalløn + 6,41% um tíman.

Røkkur arbeiði á fiskavirkjum styttri enn 3 samdøgur, men í minsta lagi 2 samdøgur samanhangandi, verður lønin hendan:

Frá kl. 08-16 vanlig normalløn.
Frá kl. 16-24 vanlig normalløn + 7,32% um tíman.
Frá kl. 24-08 vanlig normalløn + 9,15% um tíman.

Hesar viðbøtur verða ikki prístalsviðgjørdar. Mattíð við døgndrift verður ikki frádrigin.

Gongur døgndriftsarbeiðið um leygardagar, sunnu- og halgidagar, skal hetta avroknast sum leygardagar, sunnu- og halgidagar, men kann hetta tó ikki bróta 3/2 og 5 samdøgursregluna.

Upplýsast skal 24 tímar frammanundan vaktarskifti byrjar. Um ikki fráboðað verður innan ásettu freistina, so skal gjaldast 1. yvirtíð tann dagin fyri hvørt arbeiðsfólk á vaktunum.

3. Á ídnaðarvirkjum kann arbeiði fara fram í 2 skiftum, 8 tímar hvørt, við nøkurlunda eins stórum holdum, sum skiftast um vaktirnar hvørja viku.

   Um skiftisvaktararbeiði á fiskavirkjum røkkur styttri enn 3 samdøgur samanhangandi, og á øðrum ídnaðarvirkjum styttri enn 5 samdøgur samanhangandi verður hetta avroknað sum vanligt arbeiði og goldið samsvarandi hesum, eisini hvat yvir- og nátttíð viðvíkur.

   Við samráðing arbeiðaranna og arbeiðsgevaranna millum kann arbeiðstíðin leggjast millum kl. 07-24, og lønin verður henda:

   1. holdið: Vanlig normalløn.
   2. holdið: Vanlig normalløn + 11%

   Henda viðbót verður ikki prístalsviðgjørd. Mattíðin verður ikki frádrigin fyri 2. holdið.

   Yvirtíð - um arbeitt verður meira enn 8 tímar á vaktini - við skiftisvaktararbeiði eins og sunnu- og halgidagsarbeiði verður goldið eftir § 8.

   Sunnu- og halgidagar skulu ikki bróta 3- og 5- samdøgursregluna.

   Har eitt arbeiðspláss náttúrliga kann býtast upp í fleiri deildir, kann avtala gerast um, at skiftivakt verður brúkt á einstøku deildini.

   Avtalan verður gjørd millum arbeiðsfólkið saman við álitisfólki og virki.

   Upplýsast skal 24 tímar frammanundan vaktarskifti byrjar. Um ikki fráboðað verður innan ásettu freistina, so skal gjaldast 1. yvirtíð tann dagin fyri hvørt arbeiðsfólk á vaktunum.

4. Viðvíkjandi døgndriftsarbeiði, har trot er uppá fólk, har ynski kemur frá arbeiðsgevara at víkja frá tíðarbýtinum í døgndrift, vil nevndin viðgera hetta ynski við vælvild.

   Um arbeiðarar, sum arbeiða døgndrift í 3 skiftum ynskja at broyta arbeiðstíðina, skal henda broyting í hvørjum føri góðkennast av nevnd Havnar Arbeiðskvinnufelags.

   Mat og drekkatíð í døgndrift verður at praktisera, sum hon higartil hevur verið á teim ymsu arbeiðsplássunum og í teim ymsu arbeiðunum.
   Somuleiðis verður í øðrum arbeiði drekkatíð at praktisera, sum hon higartil hevur verið á teim ymsu arbeiðsplássunum og í teim ymsu arbeiðunum.

Matarsteðgir
§ 10

Stk. 1. Døgurðatímin skal verða 1 tíma og skal liggja millum kl. 12 og 13, og verður tá einki goldið fyri hesa mattíð. Verður arbeitt í døgurðatímanum, skal dupult normalløn verða goldin, leygardag dupult leygardagsløn og sunnu- og halgidagar dupult sunnudagsløn.

Tað skal ongantíð verða meira enn 4 tímar millum hvønn verð.

Stk. 2. Um arbeitt verður yvirtíð meira enn 60 minuttir ein dag, so eiga arbeiðsfólkini rætt til náttturðasteðg. Nátturðasteðgurin skal verða 1 tíma og skal liggja millum kl. 18.00 og 19.00, og verður tá einki goldið fyri hesa mattíð. Verður arbeitt í nátturðasteðginum, skal dupult yvirtíðarløn verða goldin. Varskógvast skal dagin fyri, um arbeiðast skal yvir. Um hetta ikki ber til, skal varskógvast áðrenn døgurða sama dag, sum arbeiðast skal yvir. Um ikki verður varskógvað áðrenn døgurða, og farið verður til nátturða, fær arbeiðsfólkið ein tíma eyka løn svarandi til yvirtíð 1, um byrjað verður aftur kl. 19.00.

Stk. 3. Uttan mun til stk. 1 og 2 kann á arbeiðsplássinum gerast avtala um, at fyri hvørjar 4 tímar skal arbeiðsfólk hava í minsta lagi 20 minuttir mattíð.

Løn verður ikki frádrigin fyri matarsteðgir eftir hesum stykki.

Stk. 4. Á arbeiðsplássinum, har talið av arbeiðsfólkum er í minsta lagi 10, kann avtala gerast um, at matarsteðgur sambært stk. 3 kann latast sum rullandi skipan við á leið eins stórum bólkum.

Løn verður ikki frádrigin fyri matarsteðgir eftir hesum stykki.

Stk. 5. Avtalan á arbeiðsplássinum, sambært stk. 3 ella 4 verður gjørd samsvarandi

omanfyri standandi reglum um arbeiðstíð.

Arbeiðarafelagið skal hava skrivliga fráboðan um broytingar í mattíðunum.

Viðvíkjandi drekkatíð verður víst til ásetingarnar omanfyri.

Álitisfólk og Nevndarlimir
§ 11

Á hvørjum arbeiðsplássi hava arbeiðararnir rætt til at velja sær álitisfólk. Nærri reglur fyri álitisfólk eru skrásettar í serligari skipan millum feløgini.

b. Nevndarlimir í fakfelag hava rætt til frí frá arbeiði sínum í sambandi við nevndararbeiði, samráðingar og skeiðluttøku. Fráboðan skal gevast arbeiðsgevaranum beinanvegin tá nevndarlimur fær fundarboð.

c. Viðvíkjandi uppsøgn av nevndarlimum í Føroya Arbeiðarafelag / Havnar Arbeiðsmannafelag / Havnar Arbeiðskvinnufelag / Klaksvíkar Arbeiðskvinnufelag og Klaksvíkar Arbeiðsmannafelag eru somu reglur galdandi sum fyri álitisfólk.

Minsta arbeiðstíð og løn
§ 12

Fyri eitt og hvørt arbeiði fær hvør tann, sum luttekur í arbeiðinum, løn fyri í minsta lagi 2 tímar, sjálvt um arbeiðið varir styttri.

Somuleiðis fáa arbeiðsfólk, sum eftir tilsøgn møta til arbeiðis, og arbeiðið ikki verður útint, løn fyri 2 tímar, ella um arbeiðið byrjar aftaná eina ásetta tíð, løn fyri ta tíð, tey hava bíðað.

Lønarútgjalding
§ 13

Arbeiðslønir verða at gjalda eina ferð um vikuna. Um avtala verður gjørd við Havnar Arbeiðskvinnufelag, kann lønarútgjalding tó fara fram 14. hvønn dag/mánaðarliga. Við útgjalding skal vikuseðil fylgja við.

Arbeiðsskaðar
§ 14

Stk. 1. Kemur arbeiðsfólk til skaða undir arbeiði, og tey sambært læknaváttan eru óarbeiðsfør, verður goldið 20 % av mistu arbeiðstíð upp til 10 dagar við 10 % frá arbeiðsgevara og 10 % frá arbeiðarafelag.

Stk. 2. Verður løntakari, sum hevur arbeitt hjá sama arbeiðsgevara í meira enn 6 mánaðir út í eitt, óarbeiðsførur orsakað av einum arbeiðsskaða, sum kann prógvast við læknaváttan, hevur arbeiðsgevari, aftaná at tíðarskeiði í stk. 1 er endað, skyldu at rinda munin millum dagpeningaveitingina og vanligu lønina, sum løntakari hevði fingið útgoldna, um viðkomandi ikki fekk skaðan.

Gjaldsskyldan hjá arbeiðsgevaranum stendur við inntil løntakari aftur er arbeiðsførur tó í mesta lagi 5 mánaðir aftaná, at arbeiðsskaðin er hendur.

Akkord og serarbeiðarar
§ 15

a. Har arbeiði og líkindi eru til, at akkord kann fara fram, er hetta loyvt, tó kunnu nevndirnar hjá feløgunum krevja sær hesar til góðkenningar.

   Verður álagt at arbeiða yvirtíð við akkord, verður lønin at hækka sambært yvirtíðarlønina í § 8.

Protokollat:
Partarnir eru samdir um, at tørvur er á serarbeiðarasáttmála og vátta, at arbeitt verður fram ímóti at fáa undirskrivað slíkan sáttmála skjótast tilber.

Formaður
§ 16

Hvør arbeiðsgevari hevur rætt til at hava ein formann, ið ikki nýtist at vera limur í nøkrum felag.

Lán av arbeiðsfólki
§ 17

Arbeiðsfólk, sum verður lánt frá einum arbeiðsgevara til annan arbeiðsgevara, varðveitir starvsrættindi síni.

Vaktarmenn á skipum
§ 18

Vaktarmenn á skipum við bryggju á nátt fáa eina viðbót fyri náttina, sum svarar til 7,5 vanligar tímalønir. Leygar- og sunnunátt er viðbótin tað, sum svarar til 10 vanligar tímalønir. Náttin er frá kl. 21-08.

Har arbeitt verður á vaktini umborð við øðrum enn sjálvum vaktararbeiðinum skal løn gjaldast vaktarmanninum samsvarandi ásetingunum í hesum sáttmála.

Tilkallivakt
§18a

Arbeiðari, sum hevur tilkallivakt, verður frá mánadegi til og við fríggjadag kl. 24.00, løntur við 13,73% kr. um tíman. Eftir fríggjadag til vanliga arbeiðstíð mánamorgun, verður arbeiðari løntur við 27,45% um tíman.
Verður arbeitt í tilkallitíðini verður løn goldin sambært grein 8.
Tó skal henda áseting ikki føra við sær, at vaktargjøld eftir skipanum, sum nú er í gildi verða lækkað.

§ 19

Partarnir eru samdir um, at tað er av týdningi, at arbeiðsfólk verða ment við upplæring, eftirútbúgving og skeiðsluttøku.

Tá arbeiðsfólki verður álagt at fara á skeið, verður hetta avroknað sambært grein 2 í hesum sáttmála umframt møguligar viðbøtur, tó í mesta lagi 8 vanligar tímar um dagin. Hetta er eisini galdandi, um hesi skeið fella á leygardag, sunnudag ella fastan frídag.

Uppsagnir og barnsburðarfarloyvi
§ 20

1. Í einum og hvørjum arbeiði, sum varar longur enn 3 mánaðir, verður fyri tímalønt arbeiði uppsagnarfreistin frá arbeiðsgevara hendan:

Minni enn 6 mánaðir starvstíð:	5	arbeiðsdagar.
Meira enn 6 mánaðir starvstíð:	7	arbeiðsdagar.
Meira enn 1 ára starvstíð:	10	arbeiðsdagar.
Meira enn 2 ára starvstíð:	15	arbeiðsdagar.
Meira enn 3 ára starvstíð:	20	arbeiðsdagar.
Meira enn 5 ára starvstíð:	30	arbeiðsdagar.

Uppsagnarfreistin frá arbeiðara síðu verður hendan:

Meira enn 3 mánaðar starvstíð	5 arbeiðsdagar.
Meira enn 6 mánaðar starvstíð	7 arbeiðsdagar.

Hetta er tó ikki galdandi, tá steðgur kemur í arbeiði vegna rávørutrot ella veður.

Uppsøgnin skal vera skrivlig fyri báðar partar.

2. Arbeiðsgevari hevur, tá setanin hjá arbeiðsfólkinum endar, skyldu at geva arbeiðsfólkinum prógv um starvstíðina hjá arbeiðsfólkinum.

Uppsagnir skulu byggja á rímiligar grundir. Arbeiðsgevarin skal skrivliga grundgeva fyri uppsøgnini, um tann uppsagdi biður um tað. Grundgevingin kann bert vera kravd, um tann uppsagdi hevur verið starvssettur í minst 9 mánaðar.

3. Verður løntakari, sum hevur arbeitt hjá sama arbeiðsgevara í meira enn 6 mánaðir út í eitt, óarbeiðsførur orsakað av einum arbeiðsskaða, sum kann prógvast við læknaváttan, kann viðkomandi ikki sigast úr starvi fyrr enn 7 mánaðir aftaná arbeiðsskaðin er hendur. Hetta er tó bert galdandi, inntil løntakarin aftur er arbeiðsførur

4. Løntakari sum er settur í starv eftir hesum sáttmála eigur rætt til barsilsfarloyvi sambært galdandi lóggávu.

   Kvinna, sum er við barn, eigur at boða arbeiðsgevara sínum frá hesum í minsta lagi 3 mánaðir, áðrenn hon væntar at eiga, um hon ynskir at koma aftur í arbeiði, tá farloyvið er av.

At røkja hægri starv
§ 21

Arbeiðsfólk, sum eftir serligum boðum ella eftir frammanundan fastløgdum arbeiðslagi fyribils røkja hægri starv í 1 viku samfelt ella meira, eiga í hesum tíðarskeiði at verða lønt við somu løn, sum tann, sum tey avloysa fær, treytað av at tey yvirtaka tær arbeiðsuppgávur, ið standast av hægra starvinum.

Farloyvi
§ 22

Arbeiðsfólk, sum hevur starvast í 5 samanhangandi ár hjá sama arbeiðsgevara, kann fáa farloyvi uttan løn, har tað ikki stríðir móti áhugamálum hjá arbeiðsgevara. Arbeiðsgevarin skal hava starv tøkt, tá farloyvistíðin er farin.

Limagjald, lívstrygging, eftirløn og eftirsitiløn
§ 23

Stk. 1. Fyri at stuðla týðandi endamál hjá Havnar Arbeiðskvinnufelag verður eitt gjald uppá 2,5% av lønini frádrigið, áðrenn hon verður útgoldin.

Gjaldið verður inngoldið av arbeiðsgevaranum til Havnar Arbeiðskvinnufelag sambært manningarlista og kontoavriti, samstundir sum lønin verður flutt.

Stk. 2. Til lívstrygging og onnur sosial endamál verður eitt gjald uppá 2,5% av lønini frádrigið, áðrenn hon verður útgoldin.

Gjaldið verður inngoldið av arbeiðsgevaranum til Havnar Arbeiðskvinnufelag sambært manningarlista og kontoavriti, samstundis sum lønin verður flutt.

Føroya Arbeiðsgevarafelag fær útflýggja reglugerðir, sum verða gjørdar í sambandi við nýtsluna av framman fyri nevnda prosentgjaldið.

Stk. 3. Arbeiðsgevarar rinda umframt lønina 11% av arbeiðslønini í eftirlønarskipan felagsins. Hetta prosentið verður útgoldið í skipanina samstundis, sum lønin verður goldin.

Stk. 4. Tá arbeiðsfólk, sum hevur verið í minsta lagi 1 ár í starvi hjá verandi arbeiðsgevara, doyr, meðan hann/hon er í starvi, eigur eftirsitandi hjúnafelagi/sambúgvi ella børn undir 18 ár, sum arbeiðsfólk hevur skyldu at uppihalda, rætt til eftirsitiløn fyri tann mánaðin, tá viðkomandi doyr, og 3 mánaðar fram.

Fyri tímalønt verður lønin roknað sum miðaltalið av tí løn, sum er útgoldin av verandi arbeiðsgevara seinastu 12 mánaðirnar, sum viðkomandi hevur verið til arbeiðis.

Ósemja og gerðarrættur
§ 24

a. Verður ósemja um arbeiði, sum ikki er tilskilað í sáttmálanum, skulu feløgini beina vegin upptaka samráðingar um arbeiðs- og lønarviðurskifti hesum viðvíkjandi áðrenn farið verður til gerðarrætt.

b. Allar trætur um rættu fatan av sáttmálanum verða avgjørdar av einum gerðar-rætti. Havnar Arbeiðskvinnufelag velur 2 limir, Føroya Arbeiðsgevarafelag velur 2 limir og hesir 4 velja ástøðumann. Semjast teir ikki um hann, setur ætturin hann.

c. Um gjørligt skal avgerðin fyriliggja seinast hálvt ár aftaná, at gerðarrætturin er settur.

Eftirlønargrunnur og Grundlønarhækking
§ 25

Arbeiðsgevarnir rinda 11% av arbeiðslønini í eftirlønarskipan hjá Havnar Arbeiðskvinnufelag.

Hesi prosent verða útgoldin saman við lønini.

1. mai 2022 hækkar grundlønin við 3,50%.
1. mai 2023 hækkar grundlønin við 3,50%.

Hesar hækkingar eru eisini galdandi fyri sersáttmálar.

Stk. 2. Tey, sum hava nátt fólkapensiónsaldur, fáa ístaðin upphæddina, sum skuldi verið flutt sum eftirløn, útgoldna sum løn. Áðrenn upphæddin verður goldin, verða gjøld, sum skulu rindast samstundis sum lønin, tikin av upphæddini, soleiðis at útreiðslan hjá arbeiðsgevara verður óbroytt.

Sama er galdandi fyri persónar, sum smb. § 1, skt 5 í eftirlønarlógini eru frítiknir fyri at rinda til eina føroyska eftirlønarskipan.

Viðmerking: Hin 1. mai 2022 svara hesi gjøld til 16,96 % av tímalønini og 6,46 % av mánaðarlønini. Gjøldini eru frítíðarløn/frítíðarískoyti, ALS-gjald, Barsilsgjald, gjald til Arbeiðsmarknaðareftirlønar-grunnin og gjald til Vinnusjúkugrunnin. Tað vil siga, at pr. 1. mai 2022 verða 9,41 % løgd omaná lønina hjá tímaløntum og og 10,33 % løgd omaná lønina hjá teimum, sum halda feriu við løn.

Starvstíð
§ 26

Eftir 2 ára starvstíð verður viðbótin 2,50% av grundlønini.
Eftir 4 ára starvstíð verður viðbótin 3,50% av grundlønini.
Eftir 4 ára starvstíð verður viðbótin 4,00% av grundlønini.
Eftir 8 ára starvstíð verður viðbótin 5,00% av grundlønini.
Eftir 10 ára starvstíð verður viðbótin 6,50% av grundlønini.

Eftir 11 ára starvstíð verður viðbótin 8,0% av grundlønini.
Viðbótin fyri 11 ára starvstíð fær gildið 1. mai 2023.

Viðbótin broytt til 2, 4, 6, 8 og 10 ára starvstíð frá 1. mai 2022
Viðbótin broytt til 2, 4, 6, 8, 10 og 11 ára starvstíð frá 1. mai 2023

Arbeiðsfólk hava rætt til at flyta starvstíð frá einum arbeiðsplássi til annað, um tað ikki hevur verið burtur frá arbeiðsøki sínum longur enn 7 ár.

Til tess at fáa starvstíð frá nýggjum arbeiðsgevara skal arbeiðsfólkið kunna um møguliga starvstíð frá øðrum arbeiðsgevara við setan og í seinasta lagi, tá setanarprógvið verður undirskrivað.

Sunnu- og halgidagsarbeiði
§ 27

Sunnu- og halgidagsarbeiði arbeiðaranna er einans loyvt, har vandi er fyri, at virði í samband við framleiðslu landsins fara fyri skeyti.

Limaskapur
§ 28

Stk. 1 Partarnir eru samdir um, at teir hava felags áhuga í, at allir arbeiðsgevarar eru skipaðir sum limir í arbeiðsgevarafeløgunum, og at øll arbeiðsfólk eru skipaði sum limir í arbeiðsmanna- og arbeiðskvinnufeløgunum. Sáttmálapartarnir og limirnir skulu hvørki beinleiðis ella óbeinleiðis forða fyri, at arbeiðsgevarar og arbeiðsfólk skipa seg í ávikavist arbeiðsgevarafelag og arbeiðarafelag.

Stk. 2 Arbeiðsgevarafelagið arbeiðir fyri at kunna arbeiðsgevarar um teir fyrimunir, sum eru við limaskapi í arbeiðsgevarafelag. Somuleiðis arbeiða arbeiðarafeløgini fyri at kunna arbeiðsfólk um teir fyrimunir, sum eru við limaskapi í arbeiðsmanna- og kvinnufeløgunum. Partarnir arbeiða fyri at tryggja at verandi sáttmálar verða hildnir. Arbeiðsfólk og arbeiðsgevarar hava skyldu at siga feløgum sínum frá, tá ið óskipaði arbeiðsfólk ella arbeiðsgevarar eru á arbeiðsplássinum.

Stk. 3 Um arbeiðsgevari fær áheitan frá arbeiðarafelag um kunnandi tiltak á arbeiðsplássinum, skal ein slík áheitan viðgerast við vælvild, eins og arbeiðarafelagið skal virða, at dagliga arbeiðið ikki eigur at verða órógvað. Harafturat skal arbeiðsgevari loyva arbeiðarafelag umvegis álitisfólk síni at lata arbeiðsfólkum, bæði verandi og nýggjum, kunnandi tilfar um teir fyrimunir, sum limaskapur í fakfelag gevur.

Formaður/-kvinna
§29

Forkvinnan í Havnar Arbeiðskvinnufelag hevur rætt til farloyvi í í mesta lagi 6 ár uttan løn, og arbeiðsgevarin skal hava starv tøkt, tá ið farloyvistíðin er av.

Reingerð
§ 30

Stk. 1 Um avvarandi fakfelag ikki metir, at ávíst reingerðararbeiði við vanligum arbeiðsskjótleika kann fremjast innan teir tíðarkarmar, sum arbeiðsgevarin hevur sett av til hetta arbeiði, kann fakfelagið krevja, at ein ráðgevi, við viðkomandi førleikum, vegna fakfelagið fær høvi at kanna hølir og arbeiðsgongdir fyri at eftirkanna arbeiðið sæð í mun til nevndu tíðarkarmar. Sama er galdandi um fakfelagið metir, at tær umstøður, sum avtalaðar eru fyri reingerðina ikki eru loknar, t.d. at hølini ikki eru klár at gera rein.

Umboð fyri arbeiðsgevaran hevur rætt til at vera hjástatt, meðan kanningin fer fram.
Tá nevnda eftirkanning er farin fram, hevur ráðgevin rætt at krevja fund við arbeiðsgevaran fyri at viðgera eina møguliga ósemju um nevndu tíðarkarmar.
Um ósemjan ikki verður loyst, kann fakfelagið krevja málið viðgjørt saman við Føroya Arbeiðsgevarafelag.

Allir upplýsingar, sum koma fram undir slíkari eftirkanning, skulu viðgerast í trúnaði.

Stk. 2 Fyri upp- og niðurvask verður veitt eykaviðbót uppá 9,15% um tíman.

Flutningsendurgjald
§ 31

a. Fyri almenn arbeiði, ið liggja so langt uttan fyri bygdina/býin, at neyðugt er at flyta arbeiðsfólk, verða tey at fáa frían flutning til og frá við løn fyri koyritíðina fyri úttúrin, tó ongantíð minni enn 160 kr. fyri átta tímar.

b. Tá ið arbeiðsfólk verða send í burturarbeiði, eiga tey fult vistarhald og ferðaútreiðslur goldnar og løn fyri ferðingartíðina og annars eftir sáttmálanum.

c. Verður arbeiðsfólk boðsent av arbeiðsgevara í aðrari bygd/bý til arbeiði, ið er bráfeingis, og er so langt ímillum, at neyðugt er at flyta arbeiðsfólkið, eiga tey frían flutning.

   Hetta er tó ikki galdandi fyri arbeiðsfólk, sum frammanundan eru í føstum arbeiði hjá viðkomandi arbeiðsgevara.

§32

Stk. 1. Tær eftirlitsskipanir, sum arbeiðsgevarin setir í verk, skulu vera grundaðar á trygd ella á rakstrarlig atlit, og hava eitt skynsamt endamál.

Stk. 2. Eftirlitsskipanir skulu ikki føra við sær óneyðugan ampa fyri arbeiðsfólkini, og rímiligur samanhangur skal vera millum endamálið við eftirlitinum og tann hátt, sum eftirlitið verður framt.

Stk. 3. Arbeiðsgevarin skal skrivliga kunna arbeiðsfólkini, áðrenn eftirlitsskipan verður sett í verk.

Stk. 4. Er alneyðugt at seta í verk eftirlit uttan at til ber at boða frá, skal arbeiðsgevarin tó skjótast til ber boða arbeiðsfólkunum frá, at eftirlitsskipanin er sett í verk, og hvør orsøkin er til hetta.

Etingarrúm og arbeiðsklæðir
§ 33

Á øllum støðugum arbeiðsplássum, har fleiri fólk eru í arbeiði, eigur so vítt gjørligt at vera rúm til etingar og klæðir. Hesi rúm eiga at vera upphitaði.

Á arbeiðsplássum, har serligur búni verður kravdur, hevur arbeiðsgevarin skyldu til at lata slíkan búna. Sama er galdandi fyri búna (fótbúna og klædnabúna), sum arbeiðsgevarin krevur bert verður brúktur á arbeiðsplássinum. Í seinna førinum er henda skylda tó ikki galdandi, fyrrenn arbeiðari hevur verið í arbeiði í 3 mánaðir.

Aðalfundur
§ 34

Tá ið Havnar Arbeiðskvinnufelag lýsir til aðalfund, skal arbeiði steðga tveir tímar undan lýstu fundum. Í serligum førum kann undantak gerast eftir nærri avtalu partanna millum.

Lærlinga- og yrkislønir
§ 35

Stk. 1 Fyri lærlingar, sum eru undir Ll. nr. 94 frá 29.12.1998 um yrkisútbúgvingar við seinni broytingum ella samsvarandi lóggávu, og sum starvast innan sáttmálaøkið, er lærlingalønin henda:

1. læruárið	32 % av yrkisløn
2. læruárið	40 % av yrkisløn
3. læruárið	45 % av yrkisløn
4. læruárið	55 % av yrkisløn

Fyri yvirarbeiði verða øll læruárini goldið grundløn + yvirtíðarløn sambært § 8 í høvuðssáttmálanum.
Stk. 2 Yrkislønin fyri tey, sum hava lokið útbúgvingina sambært stk. 1 er kr. 152,65 fyri tíman , og mánaðarlønin er kr. 26.458,82. Yrkislønin verður javnað eins og hjá yrkislærdum.

Yvirtíðarlønin er sum ásett í høvuðssáttmálanum, tó soleiðis at prosentini verða roknaði av yrkislønini.

Protokollat:

Føroya Arbeiðarafelag/Havnar Arbeiðskvinnufelag/Havnar Arbeiðarafelag/Klaksvíkar Arbeiðsmannafelag/Klaksvíkar Arbeiðskvinnufelag og Føroya Arbeiðsgevarafelag vátta við hesum, at um lóg ella kunngerð um upplæring/skeiðvirksemi, sum ikki kemur undir verandi lærlingaskipan í Ll. nr. 94 frá 29.12.1998 um yrkisútbúgvingar við seinni broytingum, verður sett í gildi, so skulu partarnir taka upp samráðingar um sáttmálaásetingar, sum skulu áset alønina hjá teimum persónum, sum fara undir slíka upplæring ella á slík skeið.
Hendan avtalan kemur í gildi tann dag hon er skrivað undir, og fylgir høvuðssáttmálanum.
Tórshavn, 30. apríl 2003.

§ 36

Sáttmálapartarnir kunnu gera sínamillum avtalur, sum avmarkaðar eru til ávís øki og ávís arbeiðspláss. Hesar avtalur skulu vera skrivligar.

Sáttmálauppsøgn

§ 37

Hesin sáttmáli hevur gildi frá frá 1. mai 2022, og kann sigast upp av pørtunum við 4 mánaða ávaring til ein 1. mai, fyrstu ferð 1. mai 2024

Tórshavn, tann 25. mai 2022

HAVNAR ARBEIÐSKVINNUFELAG

Vigdis Johannesen, forkvinna
Mariann Højgaard, næstforkvinna
Marjun í Gong
Kristina Isfeld
Jónveig Arge

FØROYA ARBEIÐSGEVARAFELAG

Bogi Jacobsen, formaður
Høgni Hansen, næstformaður
Kristoffur Laksá
Fróði Magnussen
Jón Sigurdsson
Jens Meinhard Rasmussen
Jóhanna á Bergi
Odd Eliasen
Árni Ellefsen

Protokollat um rúmliga arbeiðsmarknaðin

Sum útgangsstøði eru partarnir samdir um, at yvirskipaða sosiala ábyrgdin liggur hjá landstýri og løgtingi. Samstundis er tilknýti hjá einstaka borgarinum til arbeiðsmarknaðin av stórum týdningi sosialt og sálarfrøðiliga.

Partarnir meta, at í einum vælskipaðum samfelag eiga allir arbeiðsførir borgarar at hava møguleika at átaka sær arbeiðsuppgávur, sum liggja innan fyri teirra førleikakarm. Tí hevur tað týdning, at so nógvir borgarar sum gjørligt koma á og vera verandi á arbeiðsmarknaðinum.

Arbeiðsmarknaðurin má vera liðiligur, soleiðis at so nógv sum gjørligt fáa arbeiði í boði gjøgnum alt arbeiðslívið.

Við grundarlag í hesum eru partarnir samdir um, at ein virkin eldrapolitikkur er til frama fyri bæði fyritøku og arbeiðsfólk. Arbeiðsgevarar skulu tí vísa atlit til eldri arbeiðsfólk við at orða ein eldrapolitik, har møguleikar og tilboð til arbeiðsfólkini verða viðgjørd. Hesi skulu taka støði í førleikum, arbeiðsuppgávum og arbeiðstíð, soleiðis at tey eru í tráð við lívs- og yrkisstøðu arbeiðsfólksins og støðuna hjá fyritøkuni.

Harafturat eru partarnir samdir um at arbeiða fyri, at fólk við skerdum førleika fáa møguleikar á arbeiðsmarknaðinum. Hetta kann m.a. gerast, so at hesir starvsbólkar fáa serliga tillagaðar setanartreytir. Við støði í vanligu ásetingunum í sáttmálanum eigur sostatt at bera til at lata arbeiði vera gjørt undir serligum treytum.

Lønarsáttmáli
fyri fastløntar
millum
Havnar Arbeiðskvinnufelag
og
Føroya Arbeiðsgevarafelag

Sáttmálaøki
§ 1

Sáttmálin fevnir um øll fastlønt, sum starvast innan tey arbeiðsøki, sum ásett eru í høvuðssáttmálanum og serarbeiðarasáttmálanum millum feløgini.

Arbeiðstíð
§ 2

Arbeiðstíðin er 40 tímar um vikuna, soleiðis at arbeiðstíðin er 8 tímar hvønn dag frá mánadegi til fríggjadag, og henda arbeiðstíð skal liggja millum kl. 07.00 og 18.00, soleiðis sum partarnir á tí einstaka arbeiðs- plássinum semjast um. Atkvøðast skal við seðlum um nevndu arbeiðs-tíð, og sama arbeiðstíð skal vera galdandi fyri alt arbeiðspássið.

Arbeiðsgevari og arbeiðsfólk á tí einstaka arbeiðsplássinum kunnu gera avtalu um 48-tíma arbeiðsviku, og arbeiðstíðin er tá upp til 10 tímar hvønn dag frá mánadegi til fríggjadag, og henda arbeiðstíð skal liggja millum kl. 07.00 og 19.00, soleiðis sum partarnir á tí einstaka arbeiðs- plássinum semjast um. Atkvøðast skal við seðlum um nevndu arbeiðs- tíð, og sama arbeiðstíð skal vera galdandi fyri alt arbeiðspássið.

Lønarviðurskifti
§ 3

Grundlønin fyri 40 tíma viku er kr. 24.318,20 um mánaðin.
Tann 1. mai 2023 hækkar lønin við 3,50%, og tá er lønin kr. 25.169.25 um mánaðin.

Henda løn er útroknað sum tímaløn x 173,33 tímar, ið er roknað sum 40x52/12.

Grundlønin fyri 48 tíma viku er kr. 30.154,68 um mánaðin.
Tann 1. mai 2023 hækkar lønin við 3,50 %, og tá er lønin kr. 31.209,99 um mánaðin.

Henda løn er útroknað, sum tímaløn x 214,93, ið er roknað sum (40+1,20x8)x52/12.
Hetta merkir, at 40 tímar verða løntir við normaltíð, og 8 tímar verða løntir við normalløn + 20%.

Fyri skitið arbeiði verður umframt grundlønina goldið ískoyti um mánaðin, fyri 40-tíma viku kr. 71,06, fyri 48-tíma viku kr. 88,12.

Fyri arbeiði við at koyra gaffiltrukk, lastbil og buss verður umframt grundlønina goldið ískoyti um mánaðin, fyri 40-tíma viku kr. 284,26, fyri 48-tíma viku kr. 1083,25.

Fyri arbeiði við at koyra kranavogn, tangabil og bil við anhangara verður umframt grundlønina goldið ískoyti um mánaðin, fyri 40-tíma viku kr. 873,58 fyri 48-tíma viku kr. 1083,25.

Fyri yvirtíðararbeiði verður goldið yvirtíðarløn samsvarandi ásetingunum í § 8 í høvuðssáttmálanum. Yvirtíðarløn kann, um arbeiðsfólk ynskir tað, og arbeiðsgevarin samtykkir, avspákast í sama lutfalli, sum yvirtíðartaksturin í mun til vanligu lønina.

Arbeiðsgevarin avger í samráð við arbeiðsfólkið, nær avspákingin skal vera og boðar frá hesum í góðari tíð, tvs. vanliga ikki seinni enn 4 arbeiðsdagar frammanundan.

Avspákingin skal vanliga vera í heilum ella hálvum døgum og skal vera av í seinasta lagi tveir mánaðir aftaná, at viðkomandi yvirtíðararbeiði er útint.

Tímar, sum ikki eru avspákaðir í hesum tíðarskeiði, verða útgoldnir sum yvirtíð. Tílík avspáking skal ikki leggjast á dagar, sum frammanundan eru frídagar.

Lønin skal verða á konto hjá løntakara í seinasta lagi seinasta yrkadag í mánaðinum.

Tá lønirnar í høvuðssáttmálanum verða broyttar, so skulu lønirnar í hesum sáttmála broytast samsvarandi.

Ásetingar í sambandi við sjúku
§ 4

Verður arbeiðari, sum er settur sambært hesum sáttmála, orsakað av sjúku, sum gevur honum rætt til dagpening sambært lóg um dagpening, ikki førur fyri at gera sítt arbeiði, rindar arbeiðsgevarin munin millum tað, ið arbeiðarin fær útgoldið av dagpeningi, og tað hann vildi havt fingið í løn í starvinum. Veitingin frá arbeiðsgevara stendur bert við í tveir mánaðir.

Setanarskriv
§ 5

Setanarprógv verða givin sambært løgtingslóg um setanarprógv.

Frítíðarløn
§ 6

Tey fastløntu eiga rætt til frítíð og frítíðarpening sambært galdandi frítíðarlóg.

Uppsagnarfreist
§ 7

Fyri fastlønt arbeiðsfólk er uppsagnarfreistin frá arbeiðsgevara síðu:

upp til 6 mánaða starvstíð:	1 mánaði til ein 1. í mánaðinum
frá 6 mdr. til 2 ára starvstíð:	2 mánaðar til ein 1. í mánaðinum
meira enn 2 ára starvstíð:	3 mánaðir til ein 1. í mánaðinum
meira enn 5 ára starvstíð:	4 mánaðir til ein 1. Í mánaðinum

Uppsagnarfreistin við uppsøgn frá arbeiðsfólkinum: 1 mánaði til ein 1. í mánaðinum.

Uppsøgnin skal vera skrivlig fyri báðar partar

Álitismannaskipan
§ 8

Fyri tey fastløntu arbeiðsfólkini er galdandi álitismannaskipanin, sum avtalað er millum partarnar í sambandi við høvuðssáttmálan.

Prosentgjøld og eftirlønargjøld
§ 9

Arbeiðsgevarin hevur skyldu at eftirhalda/gjalda tey limagjøld, eftirlønargjøld og prosentgjøld sum ásett eru í galdandi høvuðssáttmála.

Aðrar reglur
§ 10

Har annað ikki er nevnt í hesum sáttmála eru ásetingarnar í høvuðs- sáttmálanum galdandi fyri fastlønt arbeiðsfólk, tó ikki reglurnar um arbeiðstíð og løn, um ikki víst er til hesar reglur í hesum sáttmála.

Gildi og uppsøgn
§ 11

Hesin sáttmáli hevur gildi frá 1. mai 2022, og kann sigast upp av pørtunum við 4 mánaða ávaring til ein 1. mai, fyrstu ferð 1. mai 2024.

Tórshavn, tann 24. mai 2022

HAVNAR ARBEIÐSKVINNUFELAG

Vigdis Johannesen, forkvinna
Mariann Højgaard, næstforkvinna
Marjun í Gong
Kristina Isfeld
Jónveig Arge

FØROYA ARBEIÐSGEVARAFELAG

Bogi Jacobsen, formaður
Høgni Hansen, næstformaður
Kristoffur Laksá
Fróði Magnussen
Jón Sigurdsson
Jens Meinhard Rasmussen
Jóhanna á Bergi
Odd Eliasen
Árni Ellefsen

ÁLITISFÓLKASKIPAN

1. Á arbeiðsplássum har 3 ella fleiri fólk eru í vinnu, kunnu tey velja sær álitisfólk fyri 2 ár ísenn.

   Bert fólk við føstum tilknýti til arbeiðsplássið, tímalønt ella fastlønt, kunnu verða vald til álitisfólk.

2. Á arbeiðsplássum har 20 ella fleiri fólk eru í vinnu, kunnu tey harafturat velja sær eitt trivnaðarumboð, tó uttan at hesi eru fevnd av verjuni í pkt. 10 og pkt. 11.

3. Álitisfólk skulu hava neyðuga kunning um tiltøk, sum ætlanin er at fremja, og sum kunnu hava ávirkan á arbeiðsumstøður.

4. Arbeiðsgevarin og nevndin í avvarðandi yrkisfelag skulu hava skrivliga fráboðan um, hvørji eru vald sum álitisfólk og trivnaðarumboð.

5. Álitisfólkið er umboðs- og tingingarfólk lagsbrøðranna við arbeiðsgevaran ella umboðsfólk hansara og skal gera sítt ítarsta til, at arbeiðið fer siðiliga fram á plássinum.

   Arbeiðsgevarin og álitisfólkið eiga í felag at fremja eitt gott samarbeiði á arbeiðsplássinum.

   Miðað verður ímóti, at álitisfólk er á hvørjari vakt.

6. Partarnir eru samdir um, at arbeiða fyri best møguligum trygdar- heilsu- og trivnaðarviðurskiftum á arbeiðsplássunum.

   Endamálið er at skapa trygd, trivnað og menning á arbeiðsplássinum, at stimbra sosialt samanhald, og stimbra áhugan hjá starvsfólkinum og leiðslu fyri teimum arbeiðsuppgávum, sum áliggja. Viðvíkjandi trygdar- og heilsuviðurskiftum verður víst til galdandi arbeiðsumhvørvislóg.

   Leiðsla og starvsfólk skulu í felag miða eftir, at tey krøv, sum frammanfyri eru sett til heilsuumstøður og trivnaðarviðurskifti, verða rokkin.

   <u>Heilsu- og trivnaðarpolitikkur fyri arbeiðspláss</u>

   Arbeiðsgevarar skulu bera so í bandi:

   - At arbeiðsumstøðurnar eru soleiðis skipaðar, at minst møguligur vandi er fyri strongd millum arbeiðsbólkini,

- At tiltøk verða framd, sum skulu tryggja gott samstarv millum leiðslu og arbeiðsfólk og millum arbeiðsfólkini sínámillum,

- At happing ikki fer fram á arbeiðsplássinum,

- At møgulig kærumál um heilsu- og trivnaðarviðurskifti beinanvegin verða tikin upp, og verða viðgjørd millum leiðslu, álitisfólk og trygdarumboð,

- At neyðug tiltøk verða framd fyri at bøta um viðurskiftini, um tað vísir seg at tey viðurskiftini, sum nevnd eru frammanfyri, ikki eru nøktandi.

- At trivnaðarumboðini í arbeiðstíðini fáa høvi til at leggja til rættis sosial tiltøk, uttan lønarmiss, tó so at tað tarnar arbeiðnum sum minst. Hesi tiltøk kunnu eisini liggja uttanfyri arbeiðsplássið.

7. Álitisfólkið skal bera fram klagur og tilmæli frá arbeiðsfeløgum til arbeiðsgevaran ella, um hann ikki er at hitta, so til umboð hansara.

   Álitisfólkið hevur eisini átalurætt viðvíkjandi ótrygd á arbeiðsplássinum, sí annars løgtingslóg nr. 58 frá 24. mai 1974.

   Og eisini hevur álitisfólkið átalurætt viðvíkjandi málum, sum nevnd eru í 6 petti.

8. Um álitisfólk, tá samráðing er farin fram, ikki er komið til eina loysn við leiðsluna á arbeiðsplássinum, sum arbeiðarnir kunnu góðtaka, skal málið beinanvegin leggjast fyri viðkomandi fakfelag.

   Álitisfólk og arbeiðarar kunnu ikki niðurleggja arbeiðið, fyrrenn nærri boð eru komin frá fakfelagnum

9. Álitisfólkið hevur rætt til at fáa frí at røkja uppgávur sínar sum álitisfólk. Skyldurnar hjá arbeiðsfólkinum skulu fremjast soleiðis, at tað tarnar framleiðsluni sum minst. Leiðslan skal skjótast til ber hava boð um fráveruna.

   Í hesum føri, eins og tá leiðslan boðsendir álitisfólki um mál, sum hava við arbeiðarar ella arbeiðsviðurskifti at gera, skal álitisfólkið fáa ta vanligu lønina fyri ta tíð, tey eru úr arbeiði.

10. Uppsagnartíðin hjá álitisfólki er sambært sáttmálanum, sum viðkomandi er sett/ur eftir. Harafturat fær álitisfólkið goldið 1 mánaðarløn.

    Uppsøgnin skal grundgevast og bert fremjast av ávísari neyðugari ørsøk. Stendst uppsøgnin av vinnuloysi er sama galdandi fyri álitisfólk, sum fyri vanligar arbeiðarar annars.

11. Verður ósemja um uppsøgn álitisfólksins, verður hon at viðgera eftir § 21 b. Tekur slík ósemja seg upp, skulu feløgini beinan vegin taka upp samráðingar, áðrenn farið verður til gerðarrætt.

    Fastheldur arbeiðsgevarin uppsøgn sína hóast gerðarrættaravgerð, sum gongur honum ímóti, ásetur gerðarrætturin tað endurgjald, sum hann verður at rinda álitisfólkinum.

    Støddin av hesum verður at áseta eftir teim fyriliggjandi umstøðunum, men kann tó ikki setast til meira enn 3 mánaðarlønir sambært § 3 í fastlønarsáttmálanum.

12. Álitisfólk skal fáa frí uttan løn til at luttaka á skeiðum og øðrum fundum í sambandi við álitisfólkastarvið. Arbeiðsgevari skal skjótast til ber hava boð um fráveruna.

13. Tiltaksfólk fyri álitisfólk, sum skal vera á staðnum, tá álitisfólk hevur forfall, skulu virka undir somu treytum og hava somu sømdir sum álitisfólkini.

14. Um so er, at arbeiðarnir semjast um at velja eitt nýtt álitisfólk, kann slíkt val fara fram sambært punkt 1 og 4.

15. Broytingar í hesi álitisfólkaskipan kunnu bert gerast í samband við sáttmálatingingar.

16. Um so er at ivamál taka seg upp viðvíkjandi hesi skipan, verða tey at leggja fyri gerðarrættin sambært § 21 b í sáttmálanum millum feløgini.

Tórshavn, tann 6. mai 2016

HAVNAR ARBEIÐSKVINNUFELAG	**FØROYA ARBEIÐSGEVARAFELAG**
Vigdis Johannesen, forkvinna	Bergur Poulsen, formaður
Anne Lisa Davidsen, næstforkvinna	Høgni Hansen, næstformaður
Marjun í Gong	Kristoffur Laksá
Mariann Højgaard	Fróði Magnussen
Ruth Boetius	Jón Sigurdsson
	Bogi Jacobsen
	Atli Gregersen

Avtala um tøkni

Millum Føroya Arbeiðarafelag
Havnar Arbeiðskvinnufelag
Klaksvíkar Arbeiðskvinnufelag
Havnar Arbeiðarafelag

Og Føroya Arbeiðsgevarafelag

er í dag gjørd henda avtala um tøkni:

§ 1

Um nýggj tøkni verður tikin í nýtslu á einum arbeiðsplássi, og henda tøkni væntandi kemur at hava við sær munandi ávirkan á arbeiðsgongdina og ella arbeiðsumstøðurnar hjá arbeiðsfólkinum, so skal arbeiðsgevarin skjótast til ber, og har hetta ber til minst 4 vikur áðrenn tøknin verður tikin í nýtslu, geva arbeiðsfólkinum neyva kunning um hesa tøkni og tær avleiðingar tøknin væntandi fer at hava við sær fyri arbeiðsfólkið.

§ 2

Arbeiðsgevarin hevur skyldu til at geva arbeiðsfólkinum neyðuga upplæring í nýtsluni av nýggju tøknini, áðrenn hon verður tikin í nýtslu.

§ 3

Arbeiðsgevarin skal kunna starvsfólki um broytingarnar, sum kunnu standast av nýggju tøknini, um hon hevur við sær, at starvsfólk mugu sigast upp. Miðast skal ímóti at slík generel kunning fer fram í seinasta lagi 14 dagar áðrenn møguligar uppsøgnir kunnu koma uppá tal.

Sjálv uppsøgnin av arbeiðsfólkinum skal fara fram sambært teimum uppsagnarfreistum, sum ásettar eru í avvarandi sáttmála.

§ 4

Um arbeiðsgevarin, við fráboðan um nýggja tøkni sambært grein 1 og 3, kemur í vanda fyri at avdúka viðurskifti, sum álvarsliga kunnu skaða kappingarumstøðu hansara, so hevur hann ikki skyldu at boða arbeiðsfólkinum frá hesari tøkni fyrr enn tøknin eftir ætlan verður tikin í nýtslu

§ 5

Henda avtala kemur í gildi 1. mai 2005 og kann sigast upp saman við galdandi høvuðssáttmála.

Tórshavn tann 3. mai 2005

HAVNAR ARBEIÐSKVINNUFELAG	**FØROYA ARBEIÐSGEVARAFELAG**
Vigdis Johannesen	Jóhan Páll Joensen
Anne Lisa Davidsen	Kristoffur Laksá
Evida Jane Bruce	Magni Arge
Mariann Højgaard	Bergur Poulsen
Marjun í Gong	Jón Danielsen
	Meinhard Jacobsen
	Hákun Djurhuus