

# Sáttmáli millum Havnar Arbeiðskvinnufelag og Fíggjarmálaráðið

2005

## 1. Kapittul, øki og setan

### § 1. Sáttmálaøki

Hesin sáttmáli fevnir um arbeiðsfólk, sum starvast á stovnum hjá landinum og sjálvsognarstovnum í Kirkjubøar Kommunu og Tórshavnar Kommunu, har Fíggjarmálaráðið hevur málsræði til at áseta lønar- og setanarviðurskiftini. Talan er um m.a. reingerðarfólk, gongsgentur, kantinu-, vaskarí- og køksfólk.

*Stk. 2.* Tá ið starv er leyst, verður hetta at lýsa í minst einum føroyskum blað.

### § 2. Setan

Omanfyri nevndu arbeiðsfólk verða sett sum mánaðarlønt ella sum tímalønt. Ungdómar 14 – 16 ár eru tó altíð tímaløntir. Arbeiðsgevarin ger av setanarháttin, sí tó stk. 2.

*Stk. 2.* Arbeiðsfólk, sum hava starvast í minsta lagi 15 tímar um vikuna í 3 mánaðir út í eitt, hava rætt til at verða mánaðarlønt. Skiftið frá tímaløn til mánaðarløn hendir í fyrsta lagi frá tí 1. í mánaðinum eftir, at viðkomandi hevur verið í starvi í eitt samanhangið tíðarskeið uppá 3 mánaðir. Er kravdi starvsaldurin náddur tann 1. í einum mánaði, kann skiftið til mánaðarløn tó galda frá hesum degi.

## 2. Kapittul, mánaðarlønt arbeiðsfólk

### § 3. Setanarbræv

Mánaðarlønt arbeiðsfólk og tey, sum eru sett í tíðaravmarkað starv út yvir 3 mánaðir, fáa í seinasta lagi 14 dagar eftir setan setanarbræv, og í tí skal standa:

- 1) navn og bústaður hjá setanarmyndugleikanum og tí setta
- 2) nær setanin tekur við
- 3) galdandi sáttmáli millum omanfyri nevndu partar at ganga eftir
- 4) starvsheiti
- 5) byrjanarløn (grundløn umframt fastar viðbøtur og/ella ískoyti)
- 6) eftirlønargjald
- 7) starvsaldur og næstu broytingar í starvsaldri
- 8) uppsagnartíð frá arbeiðsgevara og setta
- 9) setanarbrot, arbeiðstíð, avtala um ávísa arbeiðstíð, t.d. dag-, kvöld- og náttararbeiði
- 10) frítíð við løn og frítíðarískoyti
- 11) setanarøki og
- 12) arbeiðsstaður/staðir í lötuni (fatar arbeiðið um fleiri støð, skal verða viðmerkt, hvar tann setti hevur høvuðsstarv).

#### § 4. Arbeiddstíð

Arbeiddstíðin er í miðal 40 tímar um vikuna. Normalarbeiddstíðin skal liggja millum kl. 7.00 og kl. 18.00.

*Stk. 2.* Arbeiddstíðin er í mesta lagi 8 tímar um dagin. Krevur arbeiddsgongdin á starvsstaðnum tað, kann avtala um frávik verða gjørd millum stovnin og felagið ella álitisfólkið.

*Stk. 3.* Starvssetan eftir hesum sáttmála kann eisini vera parttíð. Har tað ber til, eigur tímatalið ikki at vera undir 10 tímar um vikuna. Lønin verður tá roknað lutfalsliga eftir tímatalinum.

*Stk. 4.* Í teimum førum tað er neyðugt, kann arbeiddið verða lagt til rættis sum deild arbeiddstíð, og tá skal millumliggjandi frítíð vera minst 2 tímar.

*Stk. 5.* Normalarbeiddstíð hjá fulltíðar mánaðarløntum er 173,33 tímar um mánaðin ( $40 \cdot 52 / 12$ ) og 8 tímar um dagin.

*Stk. 6.* Hjá fulltíðar mánaðarløntum er yvirtíðararbeiddi tað arbeiddið, sum er út yvir tað, sum er avtalað sum føst arbeiddstíð tann dagin.

*Stk. 7.* Hjá tímaløntum og parttíðarsettum er yvirtíðararbeiddi at skilja sum tað arbeiddið, sum er út yvir 8 tímar ein dag.

*Stk. 8.* Yvirtíðararbeiddi skal, so vítt gjørligt, samsýnast við frítíð, sum skal vera eins long og yvirtíðin + 50 %, rundað uppeftir til hálvar tímar. Er yvirtíðararbeiddið ikki samsýnt við frítíð, tá ið triði mánaðin er lokin frá tí, at yvirtíðararbeiddið er útint, verður goldin tímaløn +50% fyri yvirtíðina. Tá ið starvsfólk verður sett til at arbeidda yvir, skal tað hava boð um tað dagin fyri. Verður ikki fráboðað rættstundis, skal starvsfólkið hava varningsgjald sambært avtalu um vaktargjöld o.a., um yvirtíðararbeiddið varar meira enn 1 tíma.

*Stk. 9.* Parttíðarsett, sum arbeidda út yvir ásetta tímatalið, men tó ikki meiri enn normalarbeiddstíð hjá fulltíðar mánaðarløntum, fáa tímaløn fyri hetta meirarbeiddið.

*Stk. 10.* Er mattíðin fastløgð, verður hon ikki roknað við í arbeiddstíðina. Er ikki móguleiki at fastleggja mattíðina, verður hon roknað sum arbeiddstíð, og skal haldast, tá ið arbeiddsgongdin loyvir tí. Mattíðin er tá í mesta lagi hálvur tími, og arbeiddsfólkið er tøkt hesa tíðina.

*Stk. 11.* Fyri hvørjar 40 tímar í kvøld- ella náttarvakt, eigur arbeiddsfólkið frí í 3 tímar.

Sum kvøld- ella náttarvakt verður roknað arbeiddi, sum er byrjað kl. 14 ella seinni, og sum endar seinni enn kl. 17. Hesar reglur galda fyri allar yrka-, sunnu- og halgidagar, men ikki fyri yvirtíð, tilkalli- og samdøgurvaktir.

*Stk. 12.* Verður neyðugt at broyta vanligu arbeiddstíðina hjá starvsfólki (avloysarar undantiknir) í mun til ta upprunaliga ásettu arbeiddstíðina, verður tað fráboðað við minst 72 tíma freist. Verður henda freist ikki hildin, skulu starvsfólk hava viðbót fyri umlagdar tímar sambært avtalu um vaktargjöld o.a.

Broytt arbeiddstíð er at skilja sum tíð, tá ið starvsfólkið ikki skuldi verið til arbeiddis, men sum eftir broytingini verður vanlig arbeiddstíð.

#### § 5. Lønarviðurskipti

Lønin og viðbøtur eru sambart lønartalvum galdandi fyri henda sáttmála.

*Stk. 2.* Gjöld fyri ólagaliga arbeiddstíð; víst verður til serstøku avtaluna um vaktargjöld, gjöld fyri ólagaliga arbeiddstíð v.m. Gjöldini fyri ólagaliga arbeiddstíð verða dagførd, skuldu samráðingarnar, sum eru um hesi gjöld ført til broytingar.

*Stk. 3.* Tá ið arbeiddsfólk eftir tilsøgn møtir til arbeiddis, og einki arbeiddi er, skal viðkomandi hava løn 2 tímar, ella um arbeiddið byrjar aftaná eina ásetta tíð, skal viðkomandi hava løn ta tíð, viðkomandi hevur bíðað.

*Stk. 4.* Lønin hjá arbeiddsfólki, sum starvast í skúlum og øðrum undirvísingarstøðum v.m., sum hava afturlatið vegna feriu í meira enn 5 vikur um árið, verður roknað út frá einari virkistíð (B), sum verður roknað soleiddis:

$$B = (\text{Árliga avtalaðu arbeiddstímarnir}) \text{ býtt við } 1880$$

Lønin í stk. 1 verður síðan faldað við B. Fastir frídagar verða roknaðir uppí árliga avtalaða tímatalið.

*Stk. 5.* Arbeidsfólk, sum sambært vaktarskipan hava tilkallivakt frá heiminum við skyldu at mæta eftir boðsending, fáa kr. 16,32 um tíman. Tilkallivaktartímarnir kunnu verða afturbøttir við frítíð. Hvør vaktartími verður umroknaður til 20% av vanligum arbeidstíma.

*Stk. 6.* Ungdómar 14 ár fáa 50%, ungdómar 15 og 16 ár fáa 75% av omanfyri nevndu lønum.

*Stk. 7.* Viðbót fyri arbeiðið á seingjarreiðingarmiðstöðini er kr. 250,- um mánaðin. Viðbótin verður roknað lutfalsliga eftir setanarbrøkinum.

## **§ 6. Eftirløn**

Fyri arbeidsfólk sett eftir sáttmála millum Havnar Arbeidskvinnufelag og Fíggjarmálaráðið, skal verða rindað eftirlønargjald av løn sambært setanarbroti og fyri meirtímar (tó ikki viðbøtur o.l.), treytað av, at viðkomandi hevur verið í starvi í minst 3 mánaðir, og miðaltímatalið er 15 tímar ella meira.

*Stk. 2.* Partarnir gera serstaka semju um eina eftirlønarskipan við leypandi lívlongum útgjaldi. Arbeidsgevarin rindar frá 1. januar 2006 5,7% av lønini í eftirlønargjaldi. Frá 1. oktober 2006 verður eftirlønargjaldið 7,0 %. Fyri tey arbeidsfólk, sum eru limir í Havnar Arbeidskvinnufelag, flytur arbeidsgevarin eisini limagjaldið til felagið (p.t. 2%).

*Stk. 3.* Fyri tey yvir 60 ár og tey, sum vegna vánaliga heilsu ikki kunnu koma í eftirlønarskipanina, verður gjørd uppsparingarskipan, sum sáttmálapartarnir semjast um. Peningur úr slíkari uppsparingarskipan kann ikki verða útgoldin meðan arbeidsfólkið enn er í starvi.

## **§ 7. Eftirsitiløn**

Tá ið arbeidsfólk doyr í tænastríðini, eiga hjúnafelagi/samlivari ella børn undir 21 ár, sum tað uppheldur, løn í 3 mánaðir. Eftirsitilønin er seinast útgoldna mánaðarlønin. Lønin í mánaðinum, tá ið arbeidsfólkið doyr, verður ikki roknað upp í eftirsitilønina.

## **§ 8. Lønarútgjalding**

Lønin verður goldin afturút eina ferð um mánaðin. Viðlagdur skal verða seðil, har tilskilað er, hvat lønin er fyri. Samstundis sum lønin verður útgoldin, greiðir stovnurin/arbeidsstaðurin eftirlønargjaldið.

## **§ 9. Sjúkrafrávera**

Mánaðarløntum arbeidsfólki, sum berst frá vegna sjúku, verður veitt løn sambært lögtingslóg um starvsmenn.

*Stk. 2.* Verður barn hjá mánaðarløntum arbeidsfólki sjúkt, hevur arbeidsfólkið í sambandi við sjúkuna rætt til frí við løn, tó ikki meira enn 2 dagar í senn og í mesta lagi 10 dagar árliga. Hevur viðkomandi meira enn 2 børn undir 10 ár, kann viðkomandi fáa frí við løn í mesta lagi 20 dagar árliga.

## **§ 10. Arbeidslistar**

Arbeidslistar verða gjørdir fyri øll mánaðarlønt, ið hava skiftandi arbeidstíðir.

*Stk. 2.* Í arbeidslistunum, sum eiga at fevna um í minsta lagi eitt 4 viku tíðarskeið, verður nærri ásett, hvar arbeiðið skal gerast, og nær frídagararnir liggja.

*Stk. 3.* Avspáking, orsakað av uppsparing av yvirtíðararbeiði, sunnu- og halgidagsarbeiði og øðrum, skal kunngerast í arbeidstíðini í seinasta lagi 72 tímar, áðrenn avspákað verður. Um tilrættisligd avspáking verður tikin aftur, skal hetta kunngerast í seinasta lagi 72 tímar, áðrenn farið verður undir arbeiðið, sum liggur beint áðrenn, farið verður undir frídagar. Um ikki er fráboðað rættstundis, skal tíðin samsýnast sum yvirtíð/mist frítíð. Avspáking skal, alt tað ber til, verða givin í heilum døgum.

## **§ 11. Frítíð**

Frítíð verður vunnin eftir frítíðarlógini.

*Stk. 2.* Gerst arbeidsfólk, ið er sett eftir hesum sáttmála, sjúkt, meðan viðkomandi greiðir frítíð sína, kann, eftir arbeidsgevarans meting, verða veitt viðkomandi endurgjaldsfrítíð, tala heilt serlig

viðurskipti fyri tí. Tað, sum her verður mett um, er longdin á sjúkrareguni, og um hon er so mikið álvarslig, at ikki er møguligt at gera nyttu av frítíðini á rímiligan hátt. Tað er upp til arbeiðsgevaran at gera av, hvørt læknaváttan skal verða kravd.

## § 12. Barnferð

Arbeiðskvinna, sum er við barn, eigur at siga leiðsluni frá 3 mánaðir áðrenn hon væntar seg at eiga. Víst verður til lögtingslóg um barsilsskipan.

## § 13. Farloyvi

Arbeiðsfólk kann fáa farloyvi við ongari lön, tá ið tað ikki gongur ímóti áhugamálunum hjá stovninum.

Viðm.: Avgerð um at siga fólk úr starvi er ein fyrisitingarlig avgerð, og fyrisitingarligu reglurnar skulu verða fylgdar.

*Stk. 2.* Farloyvi kann verða játtað upp til eitt ár í senn.

## § 14. Frídagur og halgidagar

Fastir frídagur: nýggjársdagur, skírisdagur, langi fríggjadagur, 2. páskadagur, dýri biðidagur, Kristi himmalsferðardagur, 2. hvítusunnudagur, 1. mai, ólavsøkudagur, jóladagur og 2. jóladagur.

*Stk. 2.* Hálvir frídagur, t.e. eftir kl.12: flaggdagur, ólavsøkuaftan, jólaaftan og nýggjárstaftan.

*Stk. 3.* Fellur ein frídagur á sunnudag, ella fellur ein halgidagur á sunnudag, verður hann at rokna sum sunnudagur, sí stk. 5.

*Stk. 4.* Kann fastur ella hálvur frídagur í einstøkum førum eftir umstøðunum ikki verða givin, verður hann at afturbøta skjótast gjørligt við iskoyti av 50% av tí tænastru, sum útint er á tí mista frídegnum, javnað uppeftir til hálvar tímar. Er tann misti frídagurin ikki afturbøttur við omanfyri nevndu frítíð, tá ið triði mánaðurin er lokin, verður frídagurin at gjalda eftir reglunum í § 4 stk. 8 um yvirtíðararbeiði.

*Stk. 5.* Sunnudagsarbeiði og arbeiði á halgidøgum, sum eru ikki sunnudagar, verður samsýnt við ½ tíma eyka fyri hvønn arbeiðstíma.

*Stk. 6.* Verður arbeiðsfólk í fullum starvi biðið at koma til arbeiðis ein dag, sum eftir vaktarskipan er frídagur, verður samsýnt við ½ tíma eyka fyri hvønn arbeiðstíma.

## § 15. Uppsagnarfreistir

Uppsøgn millum partarnar er uppsagnarfrestin sambært starvsmannalógini.

*Stk. 2.* Ætlar setanarmyndugleikin at siga arbeiðsfólk úr starvi, skal ætlanin um uppsøgn verða fráboðað arbeiðsfólkinum og Havnar Arbeiðskvinnufelag skrivliga í minsta lagi 14 dagar frammanundan.

Viðm.: Avgerð um at siga fólk úr starvi er ein fyrisitingarlig avgerð, og fyrisitingarligu reglurnar skulu verða fylgdar.

*Stk. 3.* Er Havnar Arbeiðskvinnufelag av teirri metan, at uppsøgnin er ikki sakliga grundað, kann felagið innan 1 mánað eftir uppsøgnina krevja málið tikið upp við arbeiðsgevaran.

## 3. Kapittul, tímalønt arbeiðsfólk

### § 16. Galdandi greinar

Fyri tímalønt arbeiðsfólk eru galdandi hesar greinar:

§2, §3, §4, §5 tó ikki stk. 4, §8, §11, §12 og §14.

### § 17. Eftirløn

Greinin um eftirløn (§6) er galdandi við hesum undantaki: Fyri tímalønt, ið arbeiða minni enn 15 tímar um vikuna í miðal um árið, verður ikki goldið eftirlønargjald.

## **§ 18. Uppsagnarfreistir**

Hjá tímaløntum er uppsagnarfreistin frá arbeiðsgevarasíðu:

- minni enn 6 mánaða starvstíð: 5 arbeiðsdagar
- frá 6 mðr. til 1 ára starvstíð: 7 arbeiðsdagar
- meira enn 1, upp til 2 ára starvstíð: 10 arbeiðsdagar
- meira enn 2, upp til 3 ára starvstíð: 15 arbeiðsdagar
- meira enn 3 ára starvstíð: 20 arbeiðsdagar

Uppsagnarfreistin við uppsøgn frá arbeiðsfólki er 5 arbeiðsdagar.

Tá ið arbeiðsfólk fer úr starvi, hevur viðkomandi rætt til at fáa vátan um, hvussu leingi viðkomandi hevur verið í starvi.

## **4. Kapittul, aðrar ásetingar**

### **§ 19. Arbeiðsklæði**

Er arbeiðsbúni kravdur, rindar arbeiðsgevarin hann. Víst verður eisini til LD-rundskriv 1998-2.

### **§ 20. Nevndararbeiði**

Er arbeiðsfólk valt til formann felagsins, hevur viðkomandi rætt til farloyvi við ongari løn.

*Stk. 2.* Nevndarlimir hava rætt til frí við ongari løn frá arbeiði sínum í sambandi við nevndararbeiði, skeið og samráðingar. Fráboðan skal verða givin arbeiðsgevaranum beinanvegin, tá nevndarlimur fær fundarboð.

*Stk. 3.* Ásetingarnar í § 26, stk. 9 eru eisini galdandi fyri nevndarlimir.

### **§ 21. Samstarvsráð**

Semjan um samstarvsráð, sum Føroya Landsstýri gjørði við fakfeløgini í 1993, er eisini galdandi fyri Havnar Arbeiðskvinnufelag.

### **§ 22. Skeið**

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

*Stk. 2.* Fer arbeiðsfólk á skeið, sum er álagt, skal viðkomandi ikki missa løn. Um skeið til frama fyri arbeiðsstaðin fellur á leygardag, sunnudag ella fastan frídag, verður veitt frígonga fyri hesar dagar.

### **§ 23. Starvsfólkapolitikkur**

Avtalan um tiltøk at styrkja førleikamenning, eldrapolitikk, familjupolitikk og javnstøðu er eisini galdandi fyri arbeiðsfólk sett eftir hesum sáttmála.

### **§ 24. Seming**

Geva samráðingar um nýggjan sáttmála einki úrslit, eru partarnir samdir um, at spurningurin skal verða viðgjördur eftir reglunum hjá ”Semingsstovninum”, sb. lóg nr. 86 frá 31. mars 1928 við seinni broytingum. Partarnir vátta, at teir ætla at halda reglurnar í hesi lóg.

### **§ 25. Seming og gerðarrættur**

Ósemja partanna millum um, hvussu hesin sáttmáli skal tulkast, eigur at enda við seming.

*Stk. 2.* Tá ið annar parturin biður um seming, eigur semingsfundur at verða hildin partanna millum. Er eingin slíkur fundur fingin í lag ella fundur partanna millum er endaður úrslitaleysur, so kann annar av pørtunum krevja, at tulkningartrætan verður lögð fyri gerðarrætt til endaliga stødutakan.

*Stk. 3.* Hvør av sáttmálapørtunum tilnevni 1 gerðarrættarlim, og hesir tilnevna ástøðumannin. Semjast teir ikki um ástøðumann, tilnevni sorinskrivarin hann. Partarnir kunnu eisini avtala at tilnevna 2 gerðarrættarlimir hvør.

*Stk. 4.* Tann partur, sum krevur málið viðgjørt í gerðarrætti, skal skriva kærurrit, sum sent verður mótpartinum, og mótparturin skal skjótast gjørligt senda hinum partinum svarrit sítt.

*Stk. 5.* Samstundis sum málið verður víst til gerðarrætt, boðar parturin frá nøvnunum á teimum valdu gerðarrættarlimunum. Mótparturin skal, er annað ikki avtalað, velja sínar limir innan 10 dagar, roknað frá tí at fráboðanin, um at málið er víst til gerðarrætt, er komin. Avgerðin hjá gerðarrættinum skal alt tað ber til vera tøk í seinasta lagi 8 vikur eftir, at kærurit er latið gerðarrættinum.

*Stk. 6.* Avgerðin hjá gerðarrættinum er bindandi og endalig.

## **§ 26. Álitisfólkaskipan**

Á arbeiðsplássum, har minst 3 arbeiðsfólk arbeiða, hava tey rætt til at velja eitt álitisfólk og eitt varaálitisfólk. Valið hevur gildi, tá ið felagið hevur góðkent tað og tað er fráboðað leiðsluni á arbeiðsplássinum. Henda fráboðan eigur at verða gjørd í seinasta lagi 14 dagar eftir valið.

Einans limir, sum hava full limarættindi, eru valbær.

Álitisfólkaval skal fara fram líka ár.

*Stk. 2.* Allar reglur um álitisfólk eru somuleiðis galdandi fyri varaálitisfólk.

*Stk. 3.* Álitisfólk skulu hava neyðuga kunning um tiltøk, sum ætlan er at fremja, og sum hava ávirkan á arbeiðsumstøðurnar.

*Stk. 4.* Álitisfólkið hevur skyldu at ansa eftir, at lógir, sáttmálar, fyriskipanir o.a., sum eru galdandi fyri arbeiðsplássið, sum heild verða hildnar, og skal virka fyri best møguligum samarbeiði millum starvsfólk og leiðslu. Álitisfólkið hevur eisini átalurætt viðvíkjandi ótrygd á arbeiðsplássinum, sí løgtingslóg nr. 58 frá 24. maj 1974.

*Stk. 5.* Álitisfólkið hevur rætt til og skyldu til at tingast við leiðsluna á arbeiðsplássinum um øll mál, sum felagið ella arbeiðsfólk á arbeiðsplássinum áleggja álitisfólkinum, ella mál sum álitisfólkið av sínum eintingum tekur upp.

*Stk. 6.* eru álitisfólk og arbeiðsfólk ikki nøgd við avgerð leiðslunnar eftir samráðingar, skal málið leggjast fyri felagið.

*Stk. 7.* Álitisfólkið skal, í samráð við leiðsluna, í arbeiðstíðini hava møguleika at taka sær av málum, sum viðvíkja starvsfeløgum ella arbeiðsviðurskiftum á arbeiðsplássinum, uttan at missa løn.

*Stk. 8.* Skyldurnar hjá álitisfólkinum skulu fremjast soleiðis, at tað sum minst tarnar arbeiðinum.

*Stk. 9.* Verður álitisfólk sagt úr starvi, skal uppsøgnin verða viðgjørd millum Havnar Arbeiðskvinnufelag og arbeiðsgevaran. Við uppsøgnini skal fylgja holl, skrivlig grundgeving fyri henni. Henda grundgeving verður grundlagið undir fundinum millum felagið og arbeiðsgevaran. Reglurnar í álitismannaskipanini um uppsøgn eru galdandi í seks mánaðir frá tí at viðkomandi er farin frá sum ávíkavist álitisfólk og varaálitisfólk.

## **§ 27. Gildiskoma og uppsøgn**

Hesin sáttmáli er galdandi frá 1. oktober 2005, og kunnu partarnir siga hann upp við 3 mánaða freist, tó í fyrsta lagi til at fara úr gildi tann 1. oktober 2007. Hóast sáttmálin er uppsagdur og farin úr gildi, hava partarnir skyldu at halda hann, til nýggjur sáttmáli er gjørdur ella til arbeiðsstedgur er settur í verk.

Á Argjum tann 16. desember 2005

Havnar Arbeiðskvinnufelag

Fíggjarmálaráðið

# Avtala um strategiska og skipaða førleikamenning á stovnum landsins

## § 1. Inngangur

Skulu uppgáurnar hjá stovnum landsins verða røktar á munadyggan hátt við neyðugari dygd og framhaldandi menning, er sera týðandi, at førleikarnir hjá starvsfólkunum verða áhaldandi røktir og mentir.

*Stk. 2.* Partarnir halda tað vera avgerandi, at starvsfólk hjá landinum fáa møguleika at menna sín førleika, bæði í dagliga arbeiðnum og við eftirútbúgving og víðari útbúging. Fyri at fremja førleikamenningina eiga leiðslur og starvsfólk í felag at hava sum mál at stovna felags læruumhvørvi og at leggja til rættis eina smidliga tilgongd fyri førleikamenningini. Partarnir eru samdir um, at strategisk mál fyri menningini skulu verða gjørd fyri øll starvsfólk.

## § 2. Øki

Avtalan er galdandi fyri starvsfólk, sum eru fevnd av sáttmála millum Fíggjarmálaráðið og felag, ið hevur undirskrivað hesa avtalu.

## § 3. Endamál

Endamálið við avtaluni er at binda leiðslu og starvsfólk til at leggja stóran dent á førleikamenningina, og báðir partar hava ábyrgd av at tryggja, at førleikamenningin styrkist. Hetta skal nøkta tørvin á fakligari menning hjá einstaka stovninum og einstaka starvsfólkinum.

## § 4. Menningarmál

Fyri hvørt einstakt starvsfólk á øllum stovnum hjá landinum verður gjørd ein skipað førleikamenningarætlan, ið skal taka atlit at málunum hjá tí einstaka stovninum.

*Stk. 2.* Árliga er samrøða millum leiðsluna og starvsfólkið, har ítøkilig menningarmál fyri einstaka starvsfólkið verða fest á blað í semju við starvsfólkið. Í starvsfólkasamrøðuni verður eisini viðgjørt um og hvussu, starvsfólkið hevur nátt málunum, ið sett vórðu í síðstu starvsfólkasamrøðu.

*Stk. 3.* Útbúgving og annað menningarvirkssemi fer vanliga fram í arbeiðstíðini. Arbeiðsgevarin rindar, jb. stk. 2, útreiðslur av útbúgving.

*Stk. 4.* Leiðsla og starvsfólk hava felags ábyrgd av, at menningarmálini verða rokkin. Leiðslan tryggjar karmar og treytir fyri førleikamenning, og starvsfólkið arbeiðir fram móti avtalaðu menningarmálunum.

## § 5. Almennur førleik

Dagførdur grundleggjandi skúlakunnleiki kann verða treytin fyri at røkja og menna fakliga førleikan. Bæði einstaki stovnurin og einstaka starvsfólkið hava ábyrgd av at virka fyri, at almennur førleiki er partur av førleikamenningini.

## § 6. Leiklutur hjá leiðslu, starvsfólki og samstarvsnevnd

Leiðsla og starvsfólk skulu í felag, grundað á strategisku máluni hjá stovninum og tørvinum á strategiskari førleikamenning:

- áseta grundreglur og leiðreglur fyri førleikamenningartiltøkunum á stovninum
- samráðast um grundreglurnar fyri og tørvin á eftirútbúgving fyri allar starvsfólkabólkar
- áseta leiðreglur fyri, hvussu starvsfólkasamrøður skulu verða skipaðar

*Stk. 2.* Leiðsla og starvsfólk eftirmeta í felag eina ferð árliga førleikamenningartiltøkini á stovninum.

*Stk. 3.* Uppgávnar í stk. 1 og 2 røkir samstarvsnevndin, um stovnurin hevur eina slíka. Biður annar parturin um tað, verður ein menningarnevnd vald undir samstarvsnevndini.

### **§ 7. Fylgibólkur**

Ein fylgibólkur verður settur við umboðum fyri Fíggjarmálaráðið og tey feløg, sum hava undirskrivað hesa avtalu.

### **§ 8. At seta í gildi og siga upp**

Henda avtala verður sett í gildi tann 1. oktober 2003. Avtalan kann skrivliga verða søgd upp við 3 mánaða ávaring til ein 1. í mánaðinum, tó í fyrsta lagi tann 1. oktober 2005.

## **Samráðingarnar 2005 - Fylgiskjal**

Í sáttmálanum í 2003 gjørdi Fíggjarmálaráðið og Havnar Arbeidskvinnufelag avtalu um strategiska og skipaða førleikamenning. Partarnir taka stig til í hesum sáttmálaskeiðnum at fáa avtaluna at virka.

### **Avtalan**

Í avtaluni um strategiska og skipaða førleikamenning stendur, at á einstaka stovninum:

- skulu verða gjørd strategisk mál fyri menning fyri øll starvsfólk
- skal fyri hvørt einstakt starvsfólk vera ein skipað førleikamenningarætlan
- er árliga samrøða millum leiðslu og starvsfólkið um ítøkilig menningarmál
- verða ásettar grundreglur og leiðreglur fyri førleikamenningartiltøk
- verða ásettar leiðreglur fyri, hvussu starvsfólkasamrøður skulu verða skipaðar
- skulu leiðsla og starvsfólk í felag eftirmeta eina ferð um árið førleikamenningartiltøkini á stovninum.

### **Mál og strategiska ætlan**

Nakrar av fortreytunum fyri, at avtalan skal virka á einstaka stovninum, er at leiðsla og starvsfólk vita, hvør uppgávan hjá stovninum er, at stovnurin hevur greið mál og strategiska ætlan fyri, hvussu málini verða rokkin. Tað merkir eisini, at øll á stovninum skulu vita, hvørji málini eru. Alneyðugt er, at leiðsla og starvsfólk samskifta fyri at tryggja, at greitt er, hvørji málini eru og at tryggja, at tey verða rokkin.

Í avtaluni hevur samstarvsnevndin meginleiklutin, tá ið talan er um grundreglur og leiðreglur fyri førleikamenningartiltøkunum og starvsfólkasamrøðum.

Er ongin samstarvsnevnd sett á einum stovni, kann samskipti verða skipað á annan hátt. Tað kann t.d. vera í eini menningarnevnd í staðin. Nevndin verður samansett soleiðis, at tryggjað verður, at umboðanin verður so breið, at leiðsla og starvsfólk hava eins stóra umboðan, at samskiptið er mennandi og at øll kunnu og tora at koma til orðanna.

Summir stovnar eru so mikið lítlir, at best er kanska, at øll í felag samskifta og eingin serstøk nevnd verður sett.



Fyri at avtalan skal virka til fulnar, mugu øll á stovninum vera við.

### **Strategiska førleikameningin**

Tá ið greitt er, hvørji strategisku máluni hjá stovninum eru, ber til at lýsa tørvin á strategiskari førleikamening hjá stovninum.

Greiða má fáast á, hvør førleiki er til staðar og eftir tí, hvør førleiki manglar. Ein spurningur kann eisini vera, um almennur førleiki er, sum skal verða fingin til vega.

Førleikamening kann vera at hava skiftisskipan við onkran annan stovn, at hava skipan, sum tryggjar síðumansupplæring og at fólk við líkum uppgávum, frá ymiskum stovnum, hittast at samskifta um og viðgera arbeiðsuppgávur og á tann hátt læra hvør av øðrum.

### **Kanning**

Tilfar er ikki til taks, sum til ber at grunda tiltøk og broytingar á. Partarnir eru tí samdir um eftir nýggjár at kanna, hvussu gongur við strategisku og skipaðu førleikameningini. Tilfar skal verða brúkt til at fáa innlit í, hvørji amboð eru neyðug og at fáa skipaðu og strategisku førleikameningina at virka betur.

## **Avtala um serstaka fríviku**

### **Øki**

§ 1. Avtalan er galdandi fyri mánaðarlønt starvsfólk.

*Stk. 2.* Avtalan er eisini galdandi fyri tímalønt, sum eru í starvi í meiri enn 3 mánaðir.

### **Hvussu frívikan verður innvunnin og hildin**

§ 2. Aftur at frítíðini eftir frítíðarlógini, vinnur starvsfólk eina sertaka fríviku um árið. Vunnir verða 0,42 serstakar frídagar við lön fyri hvønn mánað í starvi (5 daga vika). Serstøku frídagarnar verða vunnir samsvarandi setanarbrøkinum.

*Stk. 2.* Serstaka frívikan verður innvunnin og hildin í frítíðarárinum, á sama hátt sum frítíð eftir frítíðarlógini.

§ 3. Setanarmyndugleikin 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.

*Stk. 2.* Frídagarnir kunnu verða hildnir hvør sær, eisini sum hálvir dagar.

§ 4. Setanarmyndugleikin og starvsfólkið kunnu í staðin avtala, áðrenn frítíðarárið byrjar, at serstaka frívikan ella partur av henni verður ikki hildin, men útgoldin, tá ið frítíðarárið er av, j.b. § 7. Er semja um tað, kann slík avtala eisini verða gjørd í frítíðarárinum.

§ 5. Setanarmyndugleikin og starvsfólkið kunnu eisini avtala, at serstaka frívikan ella partur av henni, sum er ikki hildin, tá ið frítíðarárið er av, verður flutt at halda í seinri frítíðarári.

*Stk. 2.* Avtalan skal vera skrivlig og avtalað skal eisini verða, nær fluttu dagarnir skulu verða hildnir.

*Stk. 3.* Verður avtala ikki gjørd sambært stk. 1, verða serstøku frídagarnir útgoldnir, tá ið frítíðarárið er av, j.b. § 7.

§ 6. Fer starvsfólk úr starvi, og hevur ikki hildið serligu frívikuna ella part av henni, verður hon útgoldin, j.b. § 7.

§ 7. Útgjaldið fyri serstakan frídag er ½% av vunnari lön í undanfarna innvinningarári.

Í útrokningini verður ikki tald við lön, sum er útgoldin í frítíðini, veitt frítíðarløn ella útgoldið frítíðarískoyti.

## **Gildiskoma og skiftisreglur**

§ 8. Avtalan hefur gildi frá 1. október 2003.

§ 9. Starvsfólk, sum er í starvi alt innvinningarárið 2003/2004, tvs. frá 1. apríl 2003 til 31. mars 2004, hefur rætt til 5 serstakar frídagrar í frítíðarárinum, sum byrjar 2. maí 2004. Hevur starvsfólkið verið í starvi minni enn alt innvinningarárið, verða serligu frídagarnir lækkaðir samsvarandi.

# **Avtala um tiltøk, ið kunnu stuðla undir ein virknan starvsfólkapolitikk á landsins stovnum**

## **1. Inngangur**

Tað er týðningarmikið, at starvsfólkið hevur møguleika fyri persónligari menning, og neyðugt er samstundis at taka atlit at sambandið millum arbeiðslív og onnur lívsviðurskifti. Partarnir eru tí samdir um, at styrkja teir møguleikar, ið stovnarnir hava, tá ið teir evna sín starvsfólkapolitikk á hesum økjum:

- Førløikamening
- Tiltøk, sum kunnu stuðla undir eldrapolitikk á landsins stovnum
- Tiltøk, sum kunnu stuðla undir familjupolitikk á landsins stovnum
- Javnstøða

Harafturat eiga rættindi hjá starvsfólkinum at verða vird, verður virksema hjá landinum lagt til onnur at reka.

## **2. Førløikamening**

Leiðslur og starvsfólk eru týðningarmesta tilfeingið hjá landsins stovnum. Tað er tað arbeiði, sum tey í landsins tænastu inna, sum ger av, um úrslitini verða góð. Framhaldandi at menna starvsfólkinum er tí umráðandi fyrirtreyt fyri, at landsins stovnar mennast.

Partarnir eru tí samdir um, at:

- miðvís og dagførd eftir- og víðariútbúgving av starvsfólkinum er ein fyrirtreyt fyri virkisfýsnum almennum stovnum við høgum tænastustigi.
- hvør stovnur sær skal virka fyri, at starvsfólkinum stendur í boði at kunna menna sín førløika bæði gjøgnum sítt dagliga yrki og við eftir- og víðariútbúgving. Til tess at røkka hesum endamáli, eigur hvør stovnur at seta sær miðvís menningarmál.
- endamálið við hesi avtalu er at geva starvsfólkinum umstøður at menna seg sjálv og síðani møguleikar, at átaka sær virknari leiklut at mynda virki stovnsins. Harumframt ber til hjá leiðsluni at menna almenna tænastuførløikan.
- starvsfólk og leiðsla hava í felag ábyrgdina av førløikameningini. Uppgávan hjá stovninum er at bera so í bandi, at starvsfólkinum altíð eru skikkað til uppgávuna.
- Sáttmálapartarnir seta ein arbeiðsbólk, sum í sáttmálaskeiðnum skal tilevna eina vegleiðing um eina skipaða útbúgvingarætlan til starvsfólk á landsins stovnum.

### **3. Tiltök, sum kunnu stuðla undir eldrapolitikk á landsins stovnum**

Fyri at varðveita eldri starvsfólk og fakligu vitan teirra á arbeiðsmarknaðinum, eru partarnir samdir um, at sum liður í eldrapolitikkinum á einstaka stovninum eigur at bera til at gera skipanir til starvsfólk, sum eru 60 ár og eldri – um so er, at tey sjálvi vilja tað, og umstøðurnar á arbeiðsplássinum annars eru til tess – at leggja síni eldru ár á arbeiðsmarknaðinum soleiðis til rættis, at tey fáa eina liðiliga tillagingarskipan, áðrenn tey fara úr starvi.

Tá ið stovnar evna sín eldrapolitikk, kunnu teir sum part í hesum gera sjálvbodnar skipanir, í hesum karmi:

#### ***Niðursett tíð***

Hesar treytir skulu verða loknar, so at starvsfólk skal kunna koma undir skipanina:

- a) vera fylt 60 ár
- b) hava starvast hjá landinum seinastu 10 árinum
- c) arbeiðstíðin skal vera minst 20 tímar um vikuna, eftir tað, at hon er niðursett

Starvsfólk kann fara uppí  $\frac{1}{4}$  niður í starvstíð við lutfalsliga at fara niður í løn.

Stovnurin kann í hesum tíðarskeiðinum gjalda eftirlønargjaldið, sum um starvstíðin var ikki sett niður.

#### ***Niðursett tíð orsaka av sparingum***

Gera sparingar, at starvsfólk verður sett niður í tíð, varðveitir starvsfólkið eftirlønargjaldið, sum um starvstíðin varð ikki sett niður. Treytirnar eru:

- a. starvsfólkið hevur fylt 55 ár
- b. starvsfólkið hevur starvast hjá landinum seinastu 10 árinum
- c. arbeiðstíðin er minst  $\frac{1}{2}$  tíð, eftir at hon er niðursett.

#### ***Lægri starv***

Stovnur kann eftir umsókn játta starvsfólki, ið hevur fylt 55 ár, at fara í annað lægri starv, um so er, at starvsfólkið seinastu 10 árinum hevur starvast fulla tíð hjá landinum í einum starvi við leiðsluábyrgd ella í øðrum serliga krevjandi starvi.

Lønin verður tá samsvarandi lægra starvinum, men starvsfólkið fær framvegis heilt ella lutvíst eftirlønargjaldið í hægri starvinum, fyri eitt tíðarskeið, sum í mesta lagi má vera 7 ár.

Stovnurin kann veita eitt ikki eftirlønargevandi ískoyti, sum í mesta lagi kann vera munurin millum lønina í lægra flokkinum og lønina í hægri flokkinum. Ískoytið kann í mesta lagi verða veitt í 3 ár.

### **4. Tiltök, sum kunnu stuðla undir familjupolitikk á landsins stovnum**

Tá ið lagt verður til rættis, eiga bæði starvsfólk og leiðsla at vísa lagaligheit og smidleika, fyri at betri samanhangur kann verða millum familjulív og arbeiðslív.

Í teimum førum, tá ið børn verða innlögð á sjúkrahús, og lækni sigur tað vera neyðugt, at annað av foreldrunum verður innlagt við, kann starvsfólkið, loyva arbeiðsumstøðurnar tí, brúka dagarar, ið starvsfólkið eigur til frí við løn, tá ið barn/børn teirra eru sjúk, samhangandi longur enn 2 dagar.

### **5. Javnstøða**

Lønarskipanin eigur at verða so mikið greið, at hon gevur betri trygd fyri, at javnstøða er millum kynini, tá ið lønin verður ásett.

### **6. Umleggja alment virkseimi**

Um so er, at virkseimi hjá landinum verður yvirtikið av øðrum at reka, eiga tær avtalar, rættindi og skyldur, landið hevur mótvegis starvsfólkunum, tá ið umskipanin fer fram, óskerdar at verða ferdar yvir á tann, sum yvirtekur virkseimið.