

## **Innihaldsyvirlit**

### **1. Kapittul, øki og setan**

§ 1. Sáttmálaøki

§ 2. Setan

### **2. Kapittul, mánaðarlønt arbeiðsfólk**

§ 3. Setanarbræv

§ 4. Arbeiðstíð

§ 5. Lønarviðurskifti

§ 6. Eftirløn

§ 7. Eftirsitiløn

§ 8. Lønaráseting

§ 9. Lønarútgjalding

§ 10. Sjúkrafráver

§ 11. Arbeiðslistar

§ 11 a. Fyribils tænasta í hægri starvi

§ 12. Frítíð

§ 13. Barnferð

§ 14. Farloyvi

§ 15. Frídagur og halgidagar

§ 16. Uppsagnarfreistir

### **3. Kapittul, tímalønt arbeiðsfólk**

§ 17. Galdandi greinar

§ 18. Eftirløn

§ 19. Uppsagnarfreistir

### **4. Kapittul, aðrar ásetingar**

§ 20. Arbeiðsklæði

§ 21. Nevndararbeiði

§ 22. Samstarvsráð

§ 23. Skeið

§ 24. Starvsfólkapolitikkur

§ 25. Seming

§ 26. Seming og gerðarrættur

§ 27. Álitisfólkaskipan

§ 28. Gildiskoma og uppsøgn

Avtala um strategiska og skipaða førleikamenning á stovnum landsins

Avtala um serstaka fríviku

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

## **1. Kapittul, øki og setan**

### **§ 1. Sáttmálaøki**

Hesin sáttmáli fevnir um starvsfólk, sum starvast á stovnum hjá landinum og sjálvsognarstovnum í Tórshavnar Kommunu, har Fíggjarmálaráðið hevur málsræði til at áseta lønar- og setanarviðurskiftini. Talan er um m.a. tænaúástøðingar, reingerðarfólk, gongsgentur, kantinu-, vaskarí- og køksfólk v.m. Tá ið starv er leyst, verður hetta at lýsa í minst einum føroyskum miðli.

Stk. 2. Samráðingarrættin hevur Havnar Arbeiðskvinnufelag, sum ger sáttmála við Fíggjarmálaráðið.

### **§ 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 samhangandi 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:

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

### § 4. Arbeiðstíð

Arbeiðstíðin er í miðal 40 tímar um vikuna. Normalarbeiðstíðin skal liggja millum kl. 7.00 og kl. 18.00.

Stk. 2. Arbeiðstíðin er í mesta lagi 8 tímar um dagin. Krevur arbeiðsgongdin 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 arbeiðið verða lagt til rættis sum deild arbeiðstíð, og tá skal millumliggjandi frítíð vera minst 2 tímar. Miðað verður ímóti, at frídagarnir verða lagdir soleiðis til rættis, at starvsfólk fáa frí 2. hvørt vikuskifti (leygardag og sunnudag).

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

Stk. 6. Hjá fulltíðar mánaðarløntum er yvirtíðararbeiði tað arbeiðið, sum er út yvir tað, sum er avtalað sum føst arbeiðstíð tann dagin.

Stk. 7. Hjá tímaløntum og parttíðarsettum er yvirtíðararbeiði at skilja sum tað arbeiðið, sum er út yvir 8 tímar ein dag.

Stk. 8. Yvirtíðararbeiði skal, so vítt gjørligt, samsýnast við frítíð, sum skal vera eins long og yvirtíðin + 50 %, rundað uppeftir til hálvar tímar. Er yvirtíðararbeiðið ikki samsýnt við frítíð, tá ið triði mánaðin er lokin frá tí, at yvirtíðararbeiðið er útint, verður goldin tímaløn +50% fyri yvirtíðina.

Tá ið starvsfólk verður sett til at arbeiða yvir, skal tað hava boð um tað dagin fyri. Verður ikki fráboðað rættstundis, skal starvsfólkið hava varningsgjald sambært avtalu um vaktargjald o.a., um yvirtíðararbeiðið varar meira enn 1 tíma.

Stk. 9. Parttíðarsett, sum arbeiða út yvir ásetta tímatalið, men tó ikki meiri enn normalarbeiðstíð hjá fulltíðar mánaðarløntum, fáa tímaløn fyri hetta meirarbeiðið.

Stk. 10. Er mattíðin fastløgð, verður hon ikki roknað við í arbeiðstíðina. Er ikki møguleiki at fastleggja mattíðina, verður hon roknað sum arbeiðstíð, og skal haldast, tá ið arbeiðsgongdin loyvir tí. Mattíðin er tá í mesta lagi hálvur tími, og arbeiðsfólkið er tøkt hesa tíðina.

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

Sum kvøld- ella náttarvakt verður roknað arbeiði, 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 arbeiðstíðina hjá starvsfólki (avloysarar undantiknir) í mun til ta upprunaliga ásettu arbeiðstíðina, verður tað fráboðað við minst 72 tíma freist. Verður henda freist ikki hildin, skulu starvsfólk hava viðbót fyri umlagdar tímar sambært avtalu um vaktargjald o.a.

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

### § 5. Lønarviðurskifti

Lønin og viðbøtur eru sambart lønartalvum galdandi fyri henda sáttmála.

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

Stk. 3. Tá ið arbeiðsfólk eftir tilsögn mótir til arbeiðis, og einki arbeiði er, skal viðkomandi hava lön 2 tímar, ella um arbeiðið byrjar aftaná eina ásetta tíð, skal viðkomandi hava lön ta tíð, viðkomandi hevur bíðað.

Stk. 4. Lønin hjá arbeiðsfólki, 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 soleiðis:

## **B = Árliga avtalaðu arbeiðstímarnir** **1880**

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

Stk. 5. Arbeiðsfólk, 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 arbeiðstíma.

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

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

### **§ 6. Eftirløn**

Fyri arbeiðsfólk sett eftir sáttmála millum Havnar Arbeiðskvinnufelag og Fíggjarmálaráðið, skal verða rindað eftirlønargjald av lön 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.

Arbeiðsgevarin rindar frá 1. oktober 2007 5,7% av lönini í eftirlønargjaldi. Frá 1. oktober 2008 verður eftirlønargjaldið 9,5% og 1. Oktober 2009 verður eftirlønargjaldi 11,5%. Fyri tey arbeiðsfólk, sum eru limir í Havnar Arbeiðskvinnufelag, flytur arbeiðsgevarin 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 arbeiðsfólkið enn er í starvi.

### **§ 7. Eftirsitiløn**

Tá ið arbeiðsfólk doyri í tænastrutíðini, eiga hjúnafelegi/samlivari ella børn undir 21 ár, sum tað uppihieldur, lön í 3 mánaðir. Eftirsitilønin er seinast útgoldna mánaðarlønin. Lønin í mánaðinum, tá ið arbeiðsfólkið doyri, verður ikki roknað upp í eftirsitilønina.

### **§ 8. Lønaráseting**

Tann 1. oktober 2007 hækkar lönin 3 %, tann 1. oktober 2008 hækkar lönin 1 %, tann 1. oktober 2009 hækkar lönin 0,7 % og øll fara at ganga í somu lønartalvu, 5 stig, 2 ár á hvørjum.

Stk. 2. Bólkaleiðaraviðbót

Verður starvsfólk sett sum bólkaleiðari, verður fyri ábyrgd og vansar sum fylgja við starvinum goldin ein mánaðarlíga ikki eftirlønargevandi viðbót, sum er 1000 kr. Er starvið partíðarstarv, verður viðbótin samsvarandi setanarbrøkinum.

Stk. 3. Viðbót

Tey, sum arbeiða á seingjareiðingardeplinum fáa eykasamsýning, sum er kr. 500,00 um mánaðin.

Upp og niðurvarsk og fyri skitið arbeiði verður goldið eykasamsýning, sum er kr. 10,00 um tíman.

Stk. 4. Førlækaviðbót

Ein førlækaviðbót verður latin teimum, sum hava luttið á eftirútbúgvingarskeiði innan m.a. reinføri og handfaring av mati, sum er kr. 500,00 um mánaðin.

Hesar viðbøtur eru førlækaviðbøtur og eru knýttar at starvinum. Fyri at kunna fáa førlækaviðbót, skal eftirútbúgvingin verða kravd og verða frá góðkendum útbúgvingarstað. Sjálvt um starvsfólki hevur tikið meira enn eina eftirútbúgving, so verður bert ein viðbót latin. Er starvið partíðarstarv verður viðbótin samsvarandi setanarbrøkinum.

Stk. 5. Fyri arbeiði á stongdari deild á psykiatrisku deild á Landssjúkrahúsinum verður latin viðbót kr. 300 um mánaðin, samsvarandi setanarbrotinum.

### **§ 9. Lønarútgjalding**

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

### **§ 10. Sjúkrafráveru**

Mánaðarløntum arbeiðsfólki, sum berst frá vegna sjúku, verður veitt lön sambært lögtingslóg um starvsmenn.

Stk. 2. Verður barn hjá mánaðarlöntum starfsfólki sjúkt, hefur starfsfólkið í sambandi við sjúkuna rætt til frí við lön, tó ekki meira enn 2 dagar í senn og í mesta lagi 10 dagar árliga. Hefur viðkomandi meira enn 2 börn undir 10 ár, kann viðkomandi fáa frí við lön í mesta lagi 20 dagar árliga.

## § 11. Arbeiðslistar

Arbeiðslistar verða gjördir fyrri öll mánaðarlönt, ið hava skiftandi arbeiðstíðir.

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

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

## § 11a. Fyribils tænasta í hægri starvi

Starvsfólk, sum eftir serligum boðum ella eftir frammanundan fastløgðum arbeiðslagi fyribils røkja hægri starv í 1 viku samfelt ella meira, eiga í hesum tíðarskeiði at verða lønt við somu lön, sum tey høvdu fingið, um tey vórðu sett í starvið, treytað av, at tey yvirtaka tær arbeiðsgávur, ið standast av hægri starvinum.

## § 12. Frítíð

Frítíð verður vunnin eftir frítíðarlógini.

Stk. 2. Gerst starfsfólk, ið er sett eftir hesum sáttmála, sjúkt, meðan viðkomandi greiðir frítíð sína, kann, eftir arbeiðsgevarans meting, verða veitt viðkomandi endurgjaldsfrítíð, tala heilt serlig viðurskifti fyrri tí. Tað, sum her verður mett um, er longdin á sjúkraløgum, og um hon er so mikið álvarslig, at ikki er møguligt at gera nyttu av frítíðini á rímligan hátt. Tað er upp til arbeiðsgevaran at gera av, hvørt læknávátan skal verða kravd.

## § 13. Barnferð

Starvsfólk, ið er við barn, eiga at siga leiðsluni frá 3 mánaðir áðrenn hon vantar at eiga.

Stk. 2. Starvsfólki verður veitt full lön fyrri tíðina, frá tí hon gerst óarbeiðsfør, tó í mesta lagi 8 vikur undan føðing, og tilsamans 24 vikur.

Aftrat hesum kann hon fáa frí uttan lön í 6 vikur uttan miss av starvsaldri. Harumframt kann starvsfólk fáa 5 mánaða eykafarloyvi uttan lön aftaná barnsburð uttan miss av starvsaldri. Mannligt starvsfólk fær 1 mánaða farloyvi uttan lön og uttan miss av starvsaldri

Stk. 3. Umframt tær í stk. 2 nevndu sømdir kann starvsfólk fáa 6 mánaða sjúkrafarloyvi í slíkum førum, har hon við laknavátan prógvar, at tað fyrri fostur og/ella hana sjálva stendst heilsuvandi av at vera í starvinum.

Undir slíkum umstøðum verður veitt starvsfólki full lön. Henda frávera skal ikki telja við í 120 daga sjúkraregluni. Undir serligum umstøðum kann starvsfólkið fáa meir enn 6 mánaðir fráveru

Stk. 4. Kvinna, ið ættleiðir barn, fær 24 vikur frí við lön. Mannligt starvsfólk fær farloyvi í ein mánað uttan lön og uttan miss av starvsaldri.

## § 14. Farloyvi

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

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

## § 15. Frídagarnar og halgidagarnar

Fastir frídagarnar: jólaaftan, jóladagur, nýggjársaftan, nýggjársdagur, skírisdagur, langi fríggjadagur, 2. páskadagur, dýri biðidagur, Kristi himmalfærðardagur, 2. hvítusunnudagur, 1. mai, ólavsøkudagur.

Stk. 2. Hálvir frídagarnar t.e. eftir kl.12: flaggdagur og ólavsøkuaftan

Stk. 3. Starvsfólk hava harumframt rætt til serstakar frídagarnar eftir avtaluni um serstaka fríviku.

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

Stk. 5. Sunnudagsarbeiði og arbeiði á halgidögum, sum eru ikki sunnudagarnar, verður samsýnt við ½ tíma eyka fyrri hvønn arbeiðstíma.

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

## § 16. 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

### § 17. Galdandi greinar

Fyri tímalønt arbeiðsfólk eru galdandi hesar greinar:

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

### § 18. 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 galdið eftirlønargjald.

### § 19. Uppsagnarfrestir

Hjá tímaløntum er uppsagnarfrestin frá arbeiðsgevarasiðu:

- 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

Uppsagnarfrestin 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

### § 20. Arbeiðsklæði

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. 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.

### § 22. Samstarvsráð

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

### § 23. Skeið

Partarnir eru samdir um, at tað er av týðningi, 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.

### § 24. Starvsfólkapolitikkur

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

## § 25. Seming

Geva samráðingar um nýggjan sáttmála einki úrslit, eru partarnir samdir um, at spurningurin skal verða viðgjørdur 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.

## § 26. 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 tulkingsrættan verður lögð fyri gerðarrætt til endaliga støðutakan.

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 kærurrit er latið gerðarrættinum.

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

## § 27. 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 arbeiðsplássíð, 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. Uppsagnartíðin hjá starvsfólki, sum eru vald til álitisfólk, verður longd soleiðis, at 3 mánaðir verða lagdir afturat uppsagnartíðini, sum hvørt einstakt álitisfólk hevur innvunnið.

## § 28. Gildiskoma og uppsøgn

Hesin sáttmáli er galdandi frá 1. oktober 2011, til 1. oktober 2013, og kunnu partarnir siga hann upp við 3 mánaða freist, tó í fyrsta lagi til at fara úr gildi tann 1. oktober 2013. Hóast sáttmálin er uppsagdur og farin úr gildi, hava partarnir skyldu at halda hann, til nýggjur sáttmáli er gjørdur ella til arbeiðssteðgur er settur í verk.

Avtala um strategiska og skipaða førleikamenning á stovnum landsins

### **§ 1. Inngangur**

Skulu uppgávarnar 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 útbúgving. 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 starvsfólkunum.

### **§ 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 førleiki**

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 málini 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. Uppgávarnar 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.

Í sáttmálanum í 2003 gjördu Fíggjarmálaráðið og Havnar Arbeðskvinnufelag 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 gjörd 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 strategisk 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 samskifti 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 samskiftið er mennandi og at øll kunnu og tora at koma til orðanna. Summir stovnar eru so mikið litlir, 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 førleikamenningin

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

Førleikamenning kann vera at hava skiftisskipan við onkran annan stovn, at hava skipan, sum tryggjar síðumans-upplæring og at fólk við líkum uppgávum, frá ymiskum stovnum, hittast at samskifta um og viðgera arbeidssuppgávur 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 førleikamenningini. Tilfar skal verða brúkt til at fáa innlit í, hvørji amboð eru neyðug og at fáa skipaðu og strategisku førleikamenningina 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 frívikun verður innvunnin og hildin

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

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

§ 3. Setanarmyndugleikin og tann setti avtala, nær í frítíðarárinum serstaka frívikun verður hildin. Hon verður lögð í samráð við starvsfólkið, tá ið arbeidsgongdin 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, jb. § 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, jb. § 7.

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

§ 7. 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 frítíðarárskoyti.

## **Gildiskoma og skiftisreglur**

§ 8. Avtalan hevur gildi frá 1. oktober 2003.

§ 9. Starvsfólk, sum er í starvi alt innvinningarárið 2003/2004, tvs. frá 1. apríl 2003 til 31. mars 2004, hevur rætt til 5 serstakar frídagar í frítíðarárinum, sum byrjar 2. mai 2004. Hevir 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 móguleika 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 móguleikar, 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 starvsfólkum 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 tænastru inna, sum ger av, um úrslitini verða góð. Framhaldandi at menna starvsfólkini er tí umráðandi fyrirtreyt fyri, at landsins stovnar mennast.

Partarnir eru tí samdir um, at:

- miðvís og dagførd eftir- og víðariútbúgving av starvsfólkunum er ein fyrirtreyt fyri virkisfýsnum almennum stovnum við høgum tænastrustigi.
- hvør stovnur sær skal virka fyri, at starvsfólkunum 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 starvsfólkunum umstøður at menna seg sjálv og síðani móguleikar, at átaka sær virknari leiklut at mynda virki stovnsins. Harumframt ber til hjá leiðsluni at menna almenna tænastruførløikan.
- starvsfólk og leiðsla hava í felag ábyrgdina av førløikameningini. Uppgávan hjá stovnunum er at bera so í bandi, at starvsfólkini 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 fyllt 60 ár
- b) hava starvast hjá landinum seinastu 10 árin
- c) arbeiðstíðin skal vera minst 20 tímar um vikuna, eftir tað, at hon er niðursett

Starvsfólk kann fara uppí ¼ niður í starvstíð við lutfalsliga at fara niður í løn.

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

Starvsfólk kann fara uppí ¼ 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 fyllt 55 ár
- b. starvsfólkið hevur starvast hjá landinum seinastu 10 árin
- c. arbeiðstíðin er minst ½ tíð, eftir at hon er niðursett.

#### *Lægri starv*

Stovnur kann eftir umsókn jätta starvsfólki, ið hevur fyllt 55 ár, at fara í annað lægri starv, um so er, at starvsfólkið seinastu 10 árin 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 hægra 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 hægra 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 innløgð 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 virksemi**

Um so er, at virksemi hjá landinum verður yvirtikið av øðrum at reka, eiga tær avtalur, rættindi og skyldur, landið hevur móttvegis starvsfólkunum, tá ið umskipanin fer fram, óskerðar at verða førðar yvir á tann, sum yvirtekur virksemið.