

Sáttmáli

millum

Havnar Arbeiðskvinnufelag

og

Fíggjarmálaráðið

2013

Innihaldsyvirlit

1. Kapittul, øki og setan.....	3
§ 1. Sáttmálaøki.....	3
§ 2. Setan.....	3
2. Kapittul, mánaðarlønt starvsfólk.....	3
§ 3. Setanarbræv.....	3
§ 4. Arbeiðstíð.....	3
§ 5. Løn og viðbøtur.....	4
§ 6. Eftirlønargjald.....	5
§ 7. Eftirsitiløn.....	5
§ 8. Sjúkrafrávera.....	6
§ 9. Arbeiðslistar.....	6
§ 10. Fyribils tænasta í hægri starvi.....	6
§ 11. Frítíð.....	6
§ 12. Barnferð.....	6
§ 13. Farloyvi.....	7
§ 14. Frídagur og halgidagur.....	7
§ 15. Uppsagnarfrestir.....	7
3. Kapittul, tímalønt starvsfólk.....	7
§ 16. Galdandi greinar.....	7
§ 17. Eftirlønargjald.....	7
§ 18. Uppsagnarfrestir.....	7
4. Kapittul, aðrar ásetingar.....	8
§ 19. Arbeiðsklæði.....	8
§ 20. Nevndararbeiði.....	8
§ 21. Samstarvsráð.....	8
§ 22. Skeið.....	8
§ 23. Starvsfólkapolitikkur.....	8
§ 24. Gerðarrættur.....	8
§ 25. Álitisfólkaskipan.....	8
§ 26. Gildiskoma og uppsøgn.....	9

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. Tá ið avgerandi broytingar verða gjørdar í arbeiðsgongdini ella umsitingini á einum stovni, ella nýggj tøkni frøði verður tikin í nýtslu, skulu starvsfólkið hava boð um hetta í góðari tíð fyri at fáa høvi at vera við í tilrættisleggingini. Krevja tílík tiltøk eftirútbúgving, skulu starvsfólkini á avvarðandi stovni hava høvi til at fáa neyðuga eftirútbúgving, so tey kunnu røkja hetta arbeiði.

Stk. 3. Samráðingarrættin hevur Havnar Arbeiðskvinnufelag, sum ger sáttmála við Fíggjarmálaráðið.

§ 2. Setan

Omanfyri nevndu starvsfólk 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. Starvsfólk, 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 starvsfólk

§ 3. Setanarbræv

Mánaðarlønt starvsfólk 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-, kvøld- 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. Arbeiðstíð

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

Stk. 2. Arbeiddstíðin er í mesta lagi 8 tímar um dagin. Krevur arbeidsgongdin 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. Miðað verður ímóti, at frídagarnir verða lagdir soleiðis til rættis, at starvsfólk fáa frí 2. hvørt vikuskifti (leygardag og sunnudag).

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, 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 møguleiki at fastleggja mattíðina, verður hon roknað sum arbeiddstíð, og skal haldast, tá ið arbeidsgongdin loyvur tí. Mattíðin er tá í mesta lagi hálvur tími, og starvsfólkið er tøkt hesa tíðina.

Stk. 11. Fyri hvørjar 40 tímar í kvøld- ella náttarvakt, eigur starvsfólkið 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. Broytt arbeiddstíð er at skilja sum tíð, tá ið starvsfólkið ikki skuldi verið til arbeiddis, men sum eftir broytingini verður vanlig arbeiddstíð.

§ 5. Løn og viðbøtur

Løn og viðbøtur eru sambært lønartalvum galdandi fyri henda sáttmála.

Stk. 2. Gjöld fyri ólagaliga arbeiddstíð eru ásett í talvu galdandi fyri henda sáttmála.

Stk. 3. Lønin verður ásett eftir tí áramálið, starvsfólk hevur arbeitt, 2 ár á hvørjum stigi.

Stk. 4. Tá ið starvsfólk 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. 5. Lønin hjá starvsfólki, 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:

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

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

Stk. 6. Starvsfólk, sum sambært vaktarskipan hava tilkallivakt frá heiminum við skyldu at mæta eftir boðsending, fáa ávíst vaktargjald eyka um tíman, sí lønartalvu. Tilkallivaktartímarnir kunnu verða afturbøttir við frítíð. Hvør vaktartími verður umroknaður til 20% av vanligum arbeiðstíma.

Stk. 7. Ungdómar 14 ár fáa 50%, ungdómar 15 og 16 ár fáa 75% av omanfyri nevndu lønum.

Stk. 8. Viðbót fyri arbeiði á seingjarreiðingarmiðstöðini er kr. 500,- um mánaðin. Viðbótin verður roknað lutfalsliga eftir setanarbrøkinum.

Stk. 9. Bólkaleiðaraviðbót. Verður starvsfólk sett sum bólkaleiðari ella arbeiðsfyriskipari, verður fyri ábyrgd og vansar sum fylgja við starvinum goldin ein mánaðarlíga ikki eftirlønargjaldandi viðbót, sum er 1000 kr. Er starvið parttíðarstarv, verður viðbótin samsvarandi setanarbrøkinum.

Stk. 10. Fyri upp og niðurvarsk og fyri skitið arbeiði verður goldið eykasamsýning, sum er kr. 10,00 um tíman. Frá 1. oktober 2014 kr. 11 eyka um tíman.

Stk. 11. Førleikaviðbót. Ein førleikaviðbót verður latin teimum, sum hava luttikið á eftirútbúgvingarskeiði innan m.a. reinføri og handfaring av mati, sum er kr. 500,00 um mánaðin. Hesar viðbøtur eru førleikaviðbøtur og eru knýttar at starvinum. Fyri at kunna fáa førleikaviðbót, skal eftirútbúgvingin verða kravd og verða frá góðkendum útbúgvingarstað. Sjálvst um starvsfólki hevur tikið meira enn eina eftirútbúgving, so verður bert ein viðbót latin. Er starvið parttíðarstarv verður viðbótin samsvarandi setanarbrøkinum.

Stk. 12. Vandaviðbót. Fyri arbeiði á stongdari deild á psykiatrisku deild á Landssjúkrahúsinum verður latin viðbót kr. 300 um mánaðin, samsvarandi setanarbrøtinum.

Stk. 13. Tá ið bólkaleiðari ella arbeiðsfyriskipari verður settur í starv, sum fevnir um ávísa vaktarskyldu ella ávísa telefonvakt, skal avtala verða gjørd um samsýning, upp í 1500 kr. um mánaðin, eftir setanarbrøti.

Stk. 14. Lønaráttgjaldir. Lønin verður goldin aftur eina ferð um mánaðin. Viðlagdur skal verða seðil, har tilskilað er, hvat lønin er fyri. Eftirlønargjaldið verður avgreitt samstundis sum lønin verður goldin.

§ 6. Eftirlønargjald

Fyri starvsfólk sett eftir sáttmála millum Havnar Arbeiðskvinnufelag og Fíggjarmálaráðið, skal verða rindað eftirlønargjald av løn sambært setanarbrøti 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 11,5% í eftirlønargjaldi. Fyri tey starvsfólk, sum eru limir í Havnar Arbeiðskvinnufelag, flytur arbeiðsgevarin eisini limagjaldið til felagið (p.t. 2,5%).

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 starvsfólkið enn er í starvi.

§ 7. Eftirsitiløn

Tá ið starvsfólk doyr í tænastutíðini, eiga hjúnafelegi/samlivari ella børn undir 21 ár, sum tað uppihaldur, løn í 3 mánaðir. Eftirsitilønin er seinast útgoldna mánaðarlønin. Lønin í mánaðinum, tá ið starvsfólkið doyr, verður ikki roknað upp í eftirsitilønina.

§ 8. Sjúkrafrávera

Mánaðarlöntum starvsfólki, sum berst frá vegna sjúku, verður veitt løn sambært lögtingslóg um starvsmenn.

Stk. 2. Verður barn hjá mánaðarlöntum starvsfólki sjúkt, hevur starvsfólkið 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.

§ 9. Arbeidslistar

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

Stk. 2. Í arbeidslitunum, sum eiga at fevna um í minsta lagi eitt 4 viku tíðarskeið, verður nærri ásett, hvar arbeidðið skal gerast, og nær frídagarnir 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 tilrættisløgd avspáking verður tikin aftur, skal hetta kunngerast í seinasta lagi 72 tímar, áðrenn farið verður undir arbeidðið, 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.

§ 10. Fyribils tænaða í hægri starvi

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

§ 11. Frítíð

Frítíð verður vunnin eftir frítíðarlógini.

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

§ 12. Barnferð

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

Stk. 2. Starvsfólkið verður veitt full løn fyri 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 løn í 6 vikur uttan miss av starvsaldri. Harumframt kann starvsfólk fáa 5 mánaða eykafarloyvi uttan løn aftaná barnsburð uttan miss av starvsaldri. Mannligt starvsfólk fær 1 mánaða farloyvi uttan løn og uttan miss av starvsaldri

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

Undir slíkum umstøðum verður veitt starvsfólki full løn. 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 løn. Mannligt starvsfólk fær farloyvi í ein mánað uttan løn og uttan miss av starvsaldri.

§ 13. Farloyvi

Starvsfólk 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.

§ 14. Fríðagar og halgidagar

Fastir fríðagar: jólaaftan, jóladagur, nýggjárstaftan, nýggjárstagur, skírstagur, langi fríggjadagur, 2. páskadagur, dýri biðdagur, Kristi himmalsaferðardagur, 2. hvítusunnudagur, 1. mai, Ólavsøkudagur.

Stk. 2. Hálvir fríðagar t.e. eftir kl.12: flaggdagur og Ólavsøkuaftan

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

Stk. 4. Kann fastur ella hálvur fríðagur í einstøkum førum eftir umstøðunum ikki verða givin, verður hann at afturbøta skjótast gjørligt við ískoyti av 50% av tí tænastru, sum útint er á tí mista fríðegnum, javnað uppeftir til hálvar tímar. Er tann misti fríðagurin ikki afturbøttur við omanfyri nevndu frítíð, tá ið triði mánaðurin er lokin, verður fríðagurin 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 starvsfólk í fullum starvi biðið at koma til arbeiðis ein dag, sum eftir vaktarskipan er fríðagur, verður samsýnt við ½ tíma eyka fyri hvønn arbeiðstíma.

§ 15. Uppsagnarfreistir

Uppsøgn millum partarnar er uppsagnarfrestin sambært starvsmannalógini.

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

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 starvsfólk

§ 16. Galdandi greinar

Fyri tímalønt starvsfólk eru galdandi hesar greinar:

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

§ 17. Eftirlønargjald

Greinin um eftirlønargjald (§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. Uppsagnarfrestir

Hjá tímaløntum er uppsagnarfrestin 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 starvsfólki er 5 arbeiðsdagar.

Tá ið farið verður úr starvi, hevur starvsfólk rætt til at fáa vátan um, hvussu leingi tað 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 starvsfólk 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 ið nevndarlimur fær fundarboð.

Stk. 3. Ásetingarnar í § 25, stk. 9 eru eisini galdandi fyri nevndarlimir.

§ 21. Samstarvsráð

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

§ 22. Skeið

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

Stk. 2. Fer starvsfólk 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 starvsfólk sett eftir hesum sáttmála.

§ 24. Gerðarrættur

Ósemja um at tulka sáttmálan verður at leggja fyri Fasta Gerðarrætt.

§ 25. Álitisfólkaskipan

Á arbeiðsplássum, har minst 5 starvsfólk 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. Álitisfólkið skal hava skipanarreglur fyri viðkomandi stovn. Eisini skal álitisfólkið takast við í ráðleggingina, tá ið broytingar verða gjørdar.-

Stk. 4. Álitisfólkið hevur skyldu at ansa eftir, at lógir, sáttmálar, fyriskipanir o.a., sum eru galdandi fyri arbeiðsplássið, verða hildnar, og skal virka fyri best møguligum samarbeiði millum starvsfólk og

leiðslu. Álitisfólkið hefur eisini átalurætt viðvíkjandi ótrygd á arbeidsplassinum, sí lögtingslóg nr. 58 frá 24. maj 1974.

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

Stk. 6. Eru álitisfólk og starvsfólk ikki nøgd við avgerð leiðslunnar eftir samráðingar, skal málið leggjast fyri felagið.

Stk. 7. Álitisfólkið skal, í samráð við leiðsluna, í arbeidstíðini hava møguleika at taka sær av málum, sum viðvíkja starvsfeløgum ella arbeidsviðurskiftum á arbeidsplassinum, uttan at missa løn.

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

Stk. 9. Verður álitisfólk sagt úr starvi, skal uppsøgnin verða viðgjørd millum Havnar Arbeidskvinnufelag og arbeidsgævaran. Við uppsøgnini skal fylgja holl, skrivlig grundgeving fyri henni. Henda grundgeving verður grundarlagið undir fundinum millum felagið og arbeidsgævaran. 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 hefur innvunnið.

§ 26. Gildiskoma og uppsøgn

Hesin sáttmáli er galdandi frá 1. oktober 2013 til 1. oktober 2015, og kunnu partarnir siga hann upp við 3 mánaða freist, tó í fyrsta lagi til at fara úr gildi tann 1. oktober 2015. Hóast sáttmálin er uppsagdur og farin úr gildi, hava partarnir skyldu at halda hann, til nýggjur sáttmáli er gjørdur ella til arbeidsteðgur er settur í verk.

Á Argjum 16. juli 2014

Havnar Arbeidskvinnufelag

Fígghjarmálaráðið