

Sáttmáli

millum

Havnar Arbeiðskvinnufelag

og

Fíggjarmálaráðið

2017

Innihaldsyvirlit

1. Kapittul, øki og setan	3
§ 1. Sáttmálaeki	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. Sjúkrafráverá	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. Uppsagnarfreistir	7
3. Kapittul, tímalønt starvsfólk	7
§ 16. Galdandi greinar	7
§ 17. Eftirlønargjald	8
§ 18. Uppsagnarfreistir	8
4. Kapittul, aðrar ásetingar	8
§ 19. Arbeiðsklæði	8
§ 20. Nevndararbeiði	8
§ 21. Samstarvsráð	8
§ 22. Skeið	8
§ 23. Starvsfólkapolitikkur	8
§ 24. Gerðarrættur	9
§ 25. Álitisfólkaskipan	9
§ 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 setanarviðurskiptini. Talan er um m.a. tænaúástøðingar, reingerðarfólk, gongsgentur, kantinu-, vaskari- og køksfólk o.o. 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 verður tikin í nýtslu, skulu starvsfólkini hava boð um hetta í góðari tíð fyri at fáa høvi at vera við í tilrættisleggingini. Krevja tilík tiltøk eftirútbúgving, skulu starvsfólkini á avvarðandi stovni hava høvi til at fáa neyðuga eftirútbúgving, so tey kunnu rækja 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 samanhangandi 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-, kvöld- og náttararbeiði
- 10) frítíð við løn og frítíðarískoyti
- 11) setanarøki og
- 12) 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 og kl. 18.

Stk. 2. Arbeiddstíðin 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 partíð. 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 partíðarsettum 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, um yvirtíðararbeiðið varir meira enn 1 tíma.

Stk. 9. Partíðarsett, 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 móguleiki 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 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 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. Broytt arbeiðstíð er at skilja sum tíð, tá ið starvsfólkið ikki skuldi verið til arbeiðis, men sum eftir broytingini verður vanlig arbeiðstíð.

§ 5. Løn og viðbøtur

Løn og viðbøtur eru sambært lønartalvum galdandi fyri henda sáttmála.

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

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

Stk. 4. Tá ið starvsfólk eftir tilsøgn møtir til arbeiðis, og einki arbeiði er, skal viðkomandi hava løn 2 tímar, ella um arbeiðið byrjar aftaná eina ásetta tíð, skal viðkomandi hava løn ta tíð, viðkomandi hevir bíðað.

Stk. 5. Lønin hjá starvsfólki, sum starvast í skúlum og øðrum undirvísingarstøðum o.ø., sum hava afturlatið vegna feriu í meira enn 5 vikur um árið, verður roknað út frá einari virkistíð (B), sum verður roknað soleiðis:

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

Lønin í stk. 1 verður síðan faldað við B. Fastir frí dagar verða roknaðir upp í 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 frítið. Hver 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 mánaðarlig, ikki eftirlønargevandi viðbót, sum er 1000 kr. Er starvið parttíðarstarv, verður viðbótin samsvarandi setanarbrøkinum.

Stk. 10. Fyri upp og niðurvarsk og fyri skitið arbeiði verður goldin eykasamsýning, sum er kr. 11 um tíman.

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

Stk. 12. Vandaviðbót. Fyri arbeiði á stongdari deild á psykiatriskum 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. Lønaráttgalding. 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 hesum sáttmála 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.

Eftir 1. november 2018 er stk. 1 soljóðandi:

“Fyri starvsfólk sett eftir hesum sáttmála skal verða rindað eftirlønargjald av løn sambært setanarbrøti, fyri meirtímar og tímalønir (tó ikki viðbøtur o.l.)”. (Tað merkir, at treytir um minst 3 mánaðir og minst 15 tímar fella burtur tann 1. november 2018).

Stk. 2. Samstundis sum lønin verður flutt, verður eftirlønargjaldið flutt í góðkenda eftirlønarskipan.

Stk. 3. Fyri starvsfólk, sum eru limir í Havnar Arbeiðskvinnufelag, flytur arbeiðsgevarin limagjaldið til felagið (p.t. 2,5%).

§ 7. Eftirsitiløn

Tá ið starvsfólk doyri í tænastríðini, eiga hjúnafelegi/samlivari ella børn undir 21 ár, sum tað uppiheldur, rætt til løn samsvarandi uppsagnartíðini, minst 3 mánaðir, tó hægst 6 mánaðir. Eftirsitilønin er seinast útgoldna mánaðarlønin. Lønin í mánaðinum, tá ið starvsfólkið doyri, verður ikki roknað upp í eftirsitilønina.

§ 8. Sjúkrafrávera

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

Stk. 2. Verður barn hjá mánaðarlöntum starvsfólki sjúkt, hevur starvsfólkið í sambandi við sjúkuna rætt til frí við lön, tó ikki meira enn 2 dagar í senm og í mesta lagi 10 dagar árliga. Hevur starvsfólkið meira enn 2 børn undir 10 ár, kann starvsfólkið fáa frí við lön í mesta lagi 20 dagar árliga.

§ 9. Arbeidslistar

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

Stk. 2. Í arbeidslitunum, sum eiga at fevna um í minsta lagi eitt 4 viku tíðarskeið, verður nærri ásett, hvar og nær arbeidstíð 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. Verður tilrættisløgd avspáking tikin aftur, skal tað kunngerast í seinasta lagi 72 tímar, áðrenn farið verður undir arbeidstíð, sum liggur beint frammanundan, at farið verður undir frídagarnir. Er ikki fráboðað rættstundis, skal tíðin samsýnast sum yvirtíð/mist frítíð. Avspáking skal, alt tað ber til, verða givin í heilum døgum.

§ 10. Fyribils tænasta í hægri starvi

Starvsfólk, sum eftir serligum boðum ella eftir frammanundan fastløgðum arbeidslagi fyribils rækja hægri starv í 1 viku samfelt ella meira, eiga í hesum tíðarskeiði at verða lönt við somu lön, 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 starvsfólkið greiðir frítíð sína, kann, eftir arbeidsgævarans meting, verða veitt endurgjaldsfrítíð, tala heilt serlig viðurskifti fyri tí. Tað, sum her verður sett um, er longdin á sjúkraløgum, og um hon er so mikið álvarsleg, at ikki er møguligt at gera nyttu av frítíðini á rímligan hátt. Tað er upp til arbeidsgævaran at gera av, hvørt læknávátan skal verða kravd.

§ 12. Barnferð

Starvskvinna, ið er við barn, eigur at siga stovninum frá í minsta lagi 3 mánaðir fyri metta føðing.

Stk. 2. Starvskvinna, ið er við barn, hevur rætt til barsilsfarloyvi av viðgongu og barnsburði. Tá ið 4 vikur eru eftir til metta føðing, kann starvskvinnan fara úr arbeidstíð við lön fram til føðing. Eftir føðing fær starvskvinnan farloyvi við lön í 24 vikur. Barsilsfarloyvið við lön kann soleiðis vera bæði styttri og longri enn 28 vikur tilsamans, men eftir føðing eru altíð 24 vikur við lön.

Stk. 3. Prógvar starvskvinnan við læknávátan, at hon er óarbeiðsfør meir enn 4 vikur undan mettari føðing, verður hetta roknað sum vanlig sjúka, og starvskvinnan hevur tá rætt til lön undir sjúku. Tá ið 4 vikur eru eftir til metta føðing, verður farið frá lön undir sjúku til barsilsfarloyvi við lön, sbr. stk. 2.

Stk. 4. Umframt nevndu sømdir kann starvskvinna fáa farloyvi við lön alla viðgongutíðina, um hon við læknávátan prógvar, at tað fyri fostur ella hana sjálva stendst heilsuvandi av at vera í starvinum.

Stk. 5. Frá 14. viku eftir føðing kunnu foreldrini býta rættin til barsilsfarloyvi við lön ímillum sín.

Stk. 6. Starvsfólk, ið ættleiða barn, hava rætt til fráveru við lön í upp til 4 vikur áðrenn, tey fáa barnið, og í 24 vikur tilsamans. Foreldrini kunnu býta rættin til fráveru við lön ímillum sín. Rætturin til fráveru

við lön er treytaður av, at ættleiðingarmyndugleikin frammanundan hevur gjørt av, at foreldrini, annað ella bæði, skulu vera heima í samband við, at tey fáa barnið. Foreldrini kunnu ikki vera í farloyvi við lön samstundis eftir hesi grein.

Stk. 7. Umframt farloyvi nevnt í stk. 2-6, hava starvsfólk rætt til farloyvi við ongari lön og uttan at missa starvsaldur soleiðis, at samlaða farloyvistíðarskeiðið tilsamans er 52 vikur eftir føðing ella eftir, at tey hava fingið barnið. Tíðarskeiðini eru samanhangandi, og farloyvi eftir hesi grein skal vera avgreitt í seinasta lagi 52 vikur eftir føðing ella eftir, at tey hava fingið barnið.

Henda grein fær gildi frá í dag og er eisini galdandi fyri tær barnakonur, sum eru í barsilsfarloyvi við lön frá arbeiðsgevara.”

Stk. 8. Er 120-daga reglan avtalað, verður sjúka í sambandi við viðgongutið ikki tald uppí.

§ 13. Farloyvi

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

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

§ 14. Frídagur og halgidagar

Fastir frídagur: Jólaaftan, jóladagur, 2. jóladagur, nýggjársaftan, nýggjársdagur, skirisdagur, langi fríggjadagur, 2. páskadagur, dýri biðidagur, Kristi himmalsferðardagur, 2. hvítusunnudagur, 1. mai, ólavseekaftan og ólavsekudagur.

Stk. 2. Hálvur frídagur, t.e. eftir kl.12: Flaggdagur.

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

Stk. 4. Kann fastur ella hálvur frídagur í einstøkum førum eftir umstøðunum ikki verða givin, verður hann at afturbøta skjótast gjørligt við ískoyti av 50% av tí tænastu, 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 sunnudagur, 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 frídagur, verður samsýnt við ½ tíma eyka fyri hvønn arbeiðstíma.

§ 15. Uppsagnarfreistir

Uppsagnarfreistir eru sambært ásetingar í lögtingslóg um starvsmenn.

Stk. 2. Ætlar setanarmyndugleikin at siga starvsfólk úr starvi, skal ætlanarskriv um uppsøgn verða latið starvsfólkinum og felagnum til ummælis við minst 14 daga freist. Eru eymir upplýsingar í ætlanarskrivinum sambært § 27 í fyrisingarlógini, fær felagið ætlanarskriv uttan hesar upplýsingar.

Stk. 3. Uppsagnarfreistin hjá álitisfólkum verður longd við 3 mánaðum.

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.

Eftir 1. november 2018 kemur § 6 við í listan.

§ 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.

Henda grein verður strikað tann 1. november 2018.

§ 18. Uppsagnarfreistir

Hjá tímaløntum er uppsagnarfreistin 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, upp til 5 ára starvstíð: 20 arbeiðsdagar
- meira enn 5 ára starvstíð: 25 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 starvsfólkið 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 gjørði 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

Osemja 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 hefur gildi, tá ið felagið hefur 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 hefur 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 arbeiðsplássinum, sí løgtingslóg nr. 58 frá 24. maj 1974.

Stk. 5. Álitisfólkið hefur rætt til og skyldu til at tingast við leiðsluna á arbeiðsplássinum um øll mál, sum felagið ella starvsfólk á arbeiðsplássinum áleggja álitisfólkinum, ella mál, sum álitisfólkið av sínum eitingum 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 arbeiðstíðini hava møguleika at taka sær av málum, sum viðvíkja starvsfeløgum ella arbeiðsviðurskiptum á arbeiðsplássinum, uttan at missa lön.

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 grundarlagið 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 hefur innvunnið.

§ 26. Gildiskoma og uppsøgn

Hesin sáttmáli er galdandi frá 1. oktober 2017, og kunnu partarnir siga hann upp við 3 mánaða freist, tó í fyrsta lagi til at fara úr gildi tann 1. oktober 2019. 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.

Í Tinganesi 1. november 2018

Havnar Arbeidskvinnufelag

Figgjarmálaráðið

Vigdis Johannesen, sign.
forkvinna

Kristina Háfoss, sign.
landsstýriskvinna

Mariann Højgaard, sign.

/

Ruth Boetius, sign.

Snorri Fjallsbak, sign.

Marjun í Gong, sign.

Jónveig Arge, sign.