

Sáttmáli

millum

Havnar Arbeiðskvinnufelag

og

Fíggjarmálaráðið

2019

Y. E.

Innihaldsyvirlit

1. Kapittul, øki og setan	3
§ 1. Sáttmálaøki	3
§ 2. Setan.....	3
2. Kapittul, mánaðarlønt starvsfólk.....	3
§ 3. Setanarbræv	3
§ 4. Arbeiðstíð.....	4
§ 5. Lón og viðbøtur	4
§ 6. Eftirlónargjald	5
§ 7. Eftirsitoln	5
§ 8. Sjúkrafrávera.....	5
§ 9. Arbeiðslistar.....	6
§ 10. Fyribils tænasta í hægri starvi	6
§ 11. Frítíð.....	6
§ 12. Barnferð	6
§ 13. Farloyvi	7
§ 14. Frídagarár og halgidagarár	7
§ 15. Uppsagnarfrestir	7
3. Kapittul, tímalønt starvsfólk	7
§ 16. Galdandi greinar	7
§ 17. Uppsagnarfrestir	7
4. Kapittul, aðrar ásetingar.....	8
§ 18. Arbeiðsklæði	8
§ 19. Nevndararbeiði.....	8
§ 20. Samstarvsráð	8
§ 21. Skeið	8
§ 22. Starvsfólkapolitikkur	8
§ 23. Gerðarrættur	8
§ 24. Álitisfólkaskipan	8
§ 25. 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 hefur málssræði til at áseta lónar- og setanarviðurskiftini. Talan er um m.a. tænastuástþödingar, reingerðarfólk, gongsgentur, kantinu-, vaskarí- og køksfólk o.o. Tá ið starv er leyst, verður hetta at lýsa í minst einum fóroyskum miðli.

Stk. 2. Tá ið avgerandi broytingar verða gjørðar í arbeiðsgongdini ella umsitingini á einum stovni, ella nýggj tøkni verður tикиn í nýtslu, skulu starvsfólkini hava boð um hetta í góðari tíð fyrir 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 røkja hetta arbeiði.

Stk. 3. Samráðingarrættin hefur 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 altið tímaløntir. Arbeiðsgevarin ger av setanaháttin, 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. Vil starvsfólk ið gerast mánaðarlønt, er at boða arbeiðsgevaranum frá. Skiftið frá tímalønt til mánaðarløn hendir í fyrsta lagi frá tí 1. í mánaðinum eftir, at viðkomandi hefur 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) galldandi 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 náttararbeidi
- 10) frítíð við lón og frítíðarískoyti
- 11) setanarøki og
- 12) arbeiðsstaður/staðir í lötuni (fatar arbeiðið um fleiri støð, skal verða viðmerkt, hvar tann setti hefur høvuðsstarv).

§ 4. Arbeiðstíð

- Arbeiðstíðin er í miðal 40 tímar um vikuna. Normalarbeiðstíðin skal liggja millum kl. 7 og kl. 18.
- Stk. 2. Arbeiðstíðin er í mesta lagi 8 tímar um dagin. Krevur arbeiðsgongdin á starvsstaðnum tað, kann avtala um frávik verða gjörd millum stovnir og felagið ella álitisfólk.
- Stk. 3. Starvsssetan 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 fórum, 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. hvort vikuskifti (leygardag og sunnudag).
- Stk. 5. Normalarbeiðstíð hjá fulltíðar mánaðarlöntum er 173,33 tímar um mánaðin (40*52/12) og 8 tímar um dagin.
- Stk. 6. Hjá fulltíðar mánaðarlöntum er yvirtíðararbeiði tað arbeiðið, sum er út yvir tað, sum er avtalað sum fóst arbeiðstíð tann dagin.
- Stk. 7. Hjá tímaloñtum 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 tímaloñ +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 starvsfólk ið hava varningsgjald, um yvirtíðararbeiðið varir meira enn 1 tíma.
- Stk. 9. Parttíðarsett, sum arbeiða út yvir ásetta tímatalið, men tó ikki meiri enn normalarbeiðstíð hjá fulltíðar mánaðarlöntum, fáa tímaloñ fyri hetta meirararbeiðið.
- Stk. 10. Er mattíðin fastløgd, verður hon ikki roknað við í arbeiðstíðina. Er ikki möguleiki 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 starvsfólk ið er tókt hesa tíðina.
- Stk. 11. Fyri hvørjar 40 tímar í kvøld- ella náttarvakt eigur starvsfólk ið 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 starvsfólk (avloysarar undantíknir) í mun til ta upprunalaiga 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 starvsfólk ið ikki skuldi verið til arbeiðis, men sum eftir broytingini verður vanlig arbeiðstíð.

§ 5. Løn og viðbøtur

- Løn og viðbøtur eru sambært lønartalvum galdunder fyrir henda sáttmála.
- Stk. 2. Ótíðargjøld o.a. eru ásett í talvu galdunder fyrir henda sáttmála.
- Stk. 3. Lønin verður ásett eftir tí áramálið, starvsfólk hefur arbeitt, 2 ár á hvørjum stigi.
- Stk. 4. Tá ið starvsfólk eftir tilsgogn móttir 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 hefur bíðað.
- Stk. 5. Lønin hjá starvsfólk, sum starvast í skúlum og øðrum undirvisningarstøðum 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 = (Árliga avtalaðu arbeiðstímarnir) býtt við 1880

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

Stk. 6. Starvsfólk, sum sambært vaktarskipan hava tilkallivakt frá heiminum við skyldu at móta eftir boðsending, fáa ávist vaktargjald eyka um tíman, sí lónartalvu. Tilkallivaktartímarnir kunnu verða afturböttir 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 lónum.

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

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 setanarbrotinum.

Stk. 10. Fyri upp og niðurvarsík og fyri skitið arbeiði verður goldin eykasamsýning, sí lónartalvu.

Stk. 11. Førleikaviðbót. Ein førleikaviðbót verður latin teimum, sum hava luttikið á eftirútbúgvíngarskeiði innan m.a. reinføri og handfaring av mati, sum er kr. 500 um mánaðin. Hesar viðbötur eru førleikaviðbötur og eru knýttar at starvinum. Fyri at kunna fáa førleikaviðbót, skal eftirútbúgvíngin verða kravd og verða frá góðkendum útbúgvíngarstað. Sjálvt um starvsfólk ið hefur tikið meira enn eina eftirútbúgvíng, so verður bara ein viðbót latin. Er starvið parttíðarstarv, verður viðbótin samsvarandi setanarbrotinum.

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

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 setanarbroti.

Stk. 14. Lønarútgjalding. Lønin verður goldin afturút 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 setanarbroti, fyri meirtímar og tímalønir (tó ikki viðbötur o.l.).

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 doyr í tænastutíðini, eiga hjúnafelagi/samlivari ella börn 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 starvsfólk ið doyr, verður ikki roknað upp í eftirsitilønina.

§ 8. Sjúkrafrávera

Mánaðarløntum starvsfólk, sum berst frá vegna sjúku, verður veitt løn sambært lögtingslög um starvsmenn.

Stk. 2. Verður barn hjá mánaðarløntum starvsfólk sjúkt, hefur starvsfólk ið í sambandi við sjúkuna rætt til frí við løn, tó ikki meira enn 2 dagar í senn og í mesta lagi 10 dagar árliga. Hefur starvsfólk ið meira enn 2 börn undir 10 ár, kann starvsfólk ið fáa frí við løn í mesta lagi 20 dagar árliga.



§ 9. Arbeiðslistar

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

Stk. 2. Í arbeiðslistunum, sum eiga at fevna um í minsta lagi eitt 4 viku tíðarskeið, verður nærrí ásett, hvar og nær arbeiði 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. Verður tilrættisløgd avspáking tikan aftur, skal tað kunngerast í seinasta lagi 72 tímar, áðrenn farið verður undir arbeiði, sum liggur beint frammanundan, at farið verður undir frídagarár. Er ikki frábodað rættstundis, skal tíðin samsýnast sum yvirtíð/mist frítíð. Avspáking skal, alt tað ber til, verða givin í heilum dögum.

§ 10. Fyribils tænasta í hægri starvi

Starvsfólk, sum eftir serligum boðum ella eftir frammanundan fastløgdum arbeiðslagi fyribils rökja hægri starv í 1 viku samfelt ella meira, eiga í hesum tíðarskeiði at verða lont við somu lón, sum tey hóvdu fingið, um tey vórðu sett í starvið, treytað av, at tey yvirtaka tær arbeiðsgávur, ið standast av hægra starvinum.

§ 11. Frítíð

Frítíð verður vunnin eftir frítíðarlögini.

Stk. 2. Gerst starvsfólk, ið er sett eftir hesum sáttmála, sjúkt, meðan starvsfólk ið greiðir frítíð sína, kann, eftir arbeiðsgevarans meting, verða veitt endurgjaldsfrítíð, tala heilt serlig viðurskifti fyrir tí. Tað, sum her verður mett um, er longdin á sjúkraleguni, og um hon er so mikið álvarslig, at ikki er möguligt at gera nyttu av frítíðini á rímiligan hátt. Tað er upp til arbeiðsgevaran at gera av, hvort læknaváttan skal verða kravd.

§ 12. Barnferð

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

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

Stk. 3. Prógv var starvskvinnan við læknaváttan, at hon er óarbeiðsför meir enn 4 vikur undan mettari føðing, verður hetta roknað sum vanlig sjúka, og starvskvinnan hefur tá rætt til lón undir sjúku. Tá ið 4 vikur eru eftir til metta føðing, verður farið frá lón undir sjúku til barsilsfarloyvi við lón, sbr. stk. 2.

Stk. 4. Umframt nevndu sömdir kann starvskvinnna fáa farloyvi við lón alla viðgongutíðina, um hon við læknaváttan prógv var, at tað fyrir 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 lón ímillum sín.

Stk. 6. Starvsfólk, ið ættleiða barn, hava rætt til fráveru við lón í upp til 4 vikur, áðrenn tey fáa barnið, og í 24 vikur tilsamans. Foreldrini kunnu býta rættin til fráveru við lón ímillum sín. Rætturin til fráveru við lón er treytaður av, at ættleiðingarmyndugleikin frammanundan hefur gjört av, at foreldrini, annað ella bæði, skulu vera heima í sambandi við, at tey fáa barnið. Foreldrini kunnu ikki vera í farloyvi við lón samstundis eftir hesi grein.

Stk. 7. Umframt farloyvi nevnt í stk. 2-6, hava starvsfólk rætt til farloyvi við ongari lón og uttan at missa starvsaldur soleiðis, at samlaða farloyvistíðarskeiðið til samans 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.

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

§ 13. Farloyvi

Starvsfólk kann fáa farloyvi við ongari lön, tá ið tað ikki gongur ímóti áhugamálunum hjá stovninum.
Stk. 2. Farloyvi kann verða játtáð upp til eitt ár í senn.

§ 14. Frídagar og halgidagar

Fastir frídagar: Jólaaftan, jóladagur, 2. jóladagur, nýggjársaftan, nýggjársdagur, skírisdagur, langi fríggjadagur, 2. páskadagur, dýri biðidagur, Kristi himmalsferðardagur, 2. hvítusunnudagur, 1. maí, ólavssøkuaftan og ólavssøkudagur.

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

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

Stk. 4. Kann fastur ella hálvur frídagur í einstökum fórum eftir umstöðunum ikki verða givin, verður hann at afturbóta skjótast gjörligt við ískoyti av 50% av tí tænastu, sum útint er á tí mista frídegnunum, javnað uppeftir til hálvar tímar. Er tann misti frídagurin ikki afturbóttur við omanfyri nevndu frítíð, tá ið triði mánaðurin er lokin, verður frídagurin at gjalda eftir reglunum í § 4 stk. 8 um yvirtíðararbeidi.

Stk. 5. Sunnudagsarbeiði og arbeidi á halgidögum, 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 frídagur, verður samsýnt við ½ tíma eyka fyri hvønn arbeiðstíma.

§ 15. Uppsagnarfrestir

Uppsagnarfrestir eru sambært ásetingar í lögtingislög um starvsmenn.

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

Stk. 3. Uppsagnarfrestin 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, § 6, §11, §12 og §14.

§ 17. 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, upp til 5 ára starvstíð: 20 arbeiðsdagar
- meira enn 5 ára starvstíð: 25 arbeiðsdagar.

Uppsagnarfrestin við uppsøgn frá starvsfólk er 5 arbeiðsdagar.



Tá ið farið verður úr starvi, hevur starvsfólk rætt til at fáa váttan um, hvussu leingi tað hevur verið í starvi.

4. Kapittul, aðrar ásetingar

§ 18. Arbeiðsklæði

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

§ 19. Nevndararbeiði

Er starvsfólk valt til formann felagsins, hevur starvsfólk ið rætt til farloyvi við ongari lön. Tá ið starvsfólk kemur aftur úr farloyvi, skal arbeiðsgevari hava starv tøkt.

Stk. 2. Nevndarlimir hava rætt til frí við ongari lön 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 § 24, stk. 9 eru eisini galldandi fyrir nevndarlimir.

§ 20. Samstarvsráð

Semjan um samstarvsráð, sum Føroya Landsstýri gjørði við fakfelögini í 1993, er eisini galldandi fyrir Havnar Arbeiðskvinnufelag.

§ 21. Skeið

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

Stk. 2. Fer starvsfólk á skeið, sum er álagt, skal viðkomandi ikki missa lön. Um skeið til frama fyrir arbeiðsstæðin fellur á leygardag, sunnudag ella fastan frídag, verður veitt frígonga fyrir hesar dagar.

§ 22. Starvsfólkapolitikkur

Avtalan um tiltøk at styrkja førleikamenning, eldrapolitikk, familjupolitikk og javnstøðu er eisini galldandi fyrir starvsfólk sett eftir hesum sáttmála.

§ 23. Gerðarrættur

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

§ 24. 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 eiger 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 galldandi fyrir varaálitisfólk.

Stk. 3. Álitisfólk skulu hava neyduga kunning um tiltøk, sum ætlan er at fremja, og sum hava ávirkan á arbeiðsumstøðurnar. Álitisfólk ið skal hava skipanarreglur fyrir viðkomandi stovn. Eisini skal álitisfólk ið takast við í ráðleggingina, tá ið broytingar verða gjørdar.

Stk. 4. Álitisfólk ið hevur skyldu at ansa eftir, at lógor, sáttmálar, fyriskipanir o.a., sum eru galldandi fyrir arbeiðsplássið, verða hildnar, og skal virka fyrir best möguligum samarbeiði millum starvsfólk og

leiðslu. Álitisfólkid hefur eisini átalurætt viðvíkjandi ótrygd á arbeiðsplássinum, sí lögtingslög nr. 70 frá 11. maí 2000.

Stk. 5. Álitisfólkid hefur rætt til og skyldu til at tingast við leiðsluna á arbeiðsplássinum um öll mál, sum felagið ella starvsfólk á arbeiðsplássinum áleggja álitisfólkum, ella mál, sum álitisfólkid av sínum eintingum tekur upp.

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

Stk. 7. Álitisfólkid skal, í samráð við leiðsluna, í arbeiðstíðini hava möguleika at taka sær av málum, sum viðvíkja starvsfelögum ella arbeiðsviðurskiftum á arbeiðsplássinum, utan at missa lön.

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

Stk. 9. Verður álitisfólk sagt úr starvi, skal uppsögnin verða viðgjörd millum Havnar Arbeiðskvinnufelag og arbeiðsgevaran. Við uppsögnini skal fylgja holl, skrivilig grundgeving fyrí henni. Henda grundgeving verður grundarlagið undir fundinum millum felagið og arbeiðsgevaran. Reglurnar í álitismannaskipanini um uppsögn eru gallandi í seks mánaðir frá tí at viðkomandi er farin frá sum ávikavist álitisfólk og varaálitisfólk. Uppsagnartíðin hjá starvsfólk, sum eru vald til álitisfólk, verður longd soleiðis, at 3 mánaðir verða lagdir afturat uppsagnartíðini, sum hvort einstakt álitisfólk hefur innvunnið.

§ 25. Gildiskoma og uppsögn

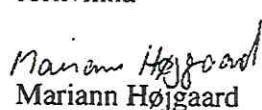
Hesin sáttmáli er gallandi frá 1. oktober 2019, og kunnu partarnir siga hann upp við 3 mánaða freist, tó í fyrsta lagi til at fara úr gildi tann 31. desember 2022. Hóast sáttmálin er uppsagdur og farin úr gildi, hava partarnir skyldu at halda hann, til nýggjur sáttmáli er gjördur ella til arbeiðssteðgur er settur í verk.

Í Tinganesi 14. desember 2020

Havnar Arbeiðskvinnufelag



Vigdis Johannesen
forkvinna



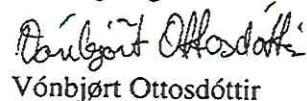
Mariann Højgaard
Mariann Højgaard



Marjun ÆGong

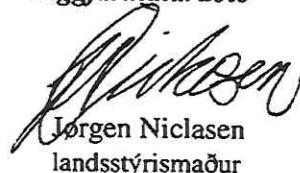


Jónveig Arge



Þórbjört Ottosdóttir
Vónbjörn Ottosdóttir

Figgjarmálaráðið



Jørgen Niclasen
landsstýrismaður



Snorri Fjallsbak