Sáttmáli

millum

Starvsfelagið

og

Kommunala Arbeiðsgevarafelagið

2021 - 2024

Innihaldsyvirlit

1. Kapittul. Alment ... 1
§ 1 Sáttmálaøki og samráðingarrættur ... 1
§ 2 Arbeiðspláss og broytingar í arbeiðsgongd o.a. ... 1
§ 3 Álitisfólk og nevndarlimir ... 1
§ 4 Setan ... 2
§ 5 Fyribilsstørv og avloysarar ... 3
§ 6 Uppsøgn ... 3
§ 7 Sjúka ... 4
§ 8 Barnsferð ... 5
§ 9 Eftirsitiløn ... 5
§ 10 Frítíð ... 5
§ 11 Farloyvi ... 6
§ 12 Fyribils tænasta í hægri starvi ... 6
§ 13 Eftirlønartrygging ... 6
§ 14 Tænastuferðir og koyripeningur ... 6
§ 15 Leiðarar ... 7
§ 16 Aðrar skipanartreytir ... 7
§ 17 Onnur viðurskifti ... 7
Serreglur fyri ymiskar kommunalar eindir ... 8
§18 Havnaumsjónarmenn ... 8
§19 Klinikkassistentar og tannrøktarar ... 8
§20 Sløkkiliðsfólk ... 8
2. Kapittul. Arbeiðstíð ... 8
§ 21 Arbeiðstíðin ... 8
§ 22 Matarsteðgur ... 9
§ 23 Arbeiði skipað í vaktum ... 9
§ 24 Arbeiði í ólagaligum tíðarskeiðum ... 9
§ 26 Yvirarbeiði ... 10
§ 27 Meirarbeiði ... 11
§ 28 Sjálvboðið eyka arbeiði ... 11
§ 29 Tilkallivakt ... 11
§ 30 Fastir frídagar ... 12
§ 31 Gjald ella avspákan ... 12
§ 32 Samsýning fyri skeiðluttøku ... 12
§ 33 Frí við ongari løn ... 13
3. Kapittul. Um løn og at flokka størv ... 13
§ 34 At flokka ... 13
§ 35 Lønaraldur ... 13
§ 36 Løn ... 13
§ 37 Tímaløn ... 14
§ 38 Viðbøtur ... 14
§ 39 Næmingar ... 14
§ 40 Praktikantar ... 14
§ 41 Starvsmetingarnevnd ... 15
4. Kapittul. Gildi sáttmálans ... 15

§ 42 Gildi sáttmálans......15
Fylgiskjal um flokkan og lønir 16
1. Endamál 16
2. Alment um flokkanarfyrilit......16
3. Útbúgvingarkrøv og arbeiðsroyndir......16
Flokkur I......16
Flokkur II 16
Flokkur III......16
Flokkur IV......16
Flokkur V 17
Flokkur VI......17
4. Starvsinnihald......17
Flokkur III......17
Flokkur IV og V......17
Flokkur VI......17
Flokkur VII 17
Flokkur VIII......17
5. Serfrøðingar 18
7. Deildarleiðarar 18
8. Edv-leiðarastørv......19
Rúmligi arbeiðsmarknaðurin......19
Felags átak......19
Protokollatir......19
Protokollat viðv. Lønartalvuni:......19
Protokollat viðv. § 20 um sløkkiliðið: 20
Avtala um tiltøk, ið kunnu stuðla undir ein virknan starvsfólkapolitikk á kommunalum/interkommunalum arbeiðsplássum......21
Avtala um strategiska og skipaða førleikamenning ákommunalum og interkommunalum arbeiðsplássum. 23
Upprit til strategiska og skipaða førleikamenning......25
Avtala um serstaka fríviku 26
Eitt gott og mennandi arbeiðsumhvørvi......28
Fráboðanarformur og fráboðanarfreist......29
Førleikamenning......29

1. Kapittul. Alment

§ 1 Sáttmálaøki og samráðingarrættur
Stk. 1 Hesin sáttmáli fevnir um starvsfólk í starvi hjá kommunum og kommunalum felagsskapum sum ikki eru tænastumenn ella nú verða lønt eftir øðrum lønarskipanum. Sáttmálin fevnir um tey størv, sum eru flokkað sambært § 35.

Stk. 2. Í sáttmálaskeiðinum mugu ikki verða gjørdir aðrir lønarsáttmálar um tey arbeiðsøki, ið hesin sáttmáli umfatar, uttan at semja fyrst er fingin um hetta millum Starvsfelagið og hin fakfelagsskapin, ið sáttmáli er ætlaður gjørdur við.

Stk. 3. Viðvíkjandi samráðingarrættinum verður víst til løgtingslóg nr. 13 frá 20. mars 1958 um starvsmenn við møguligum seinni broytingum.

Stk. 4. Er sáttmálin uppsagdur, og semja ikki kemur í lag partanna millum, ella annar parturin ber seg undan tingingum, hevur hvør av pørtunum rætt til at fáa tingingarnar framdar við at semingsstovnurin leggur uppí.

Stk. 3. Ivaspurningar um at tulka sáttmálan verða at leggja fyri Fastan Gerðarætt.

§ 2 Arbeiðspláss og broytingar í arbeiðsgongd o.a.
Stk. 1 Tá ið avgerandi broytingar verða gjørdar í arbeiðsgongdini ella umsitingini á einum kommunalum/interkommunalum arbeiðsplássi, skal starvsfólkið hava boð um hetta í góðari tíð fyri at fáa høvi til at vera við í tilrættaleggingini. Krevja tílík tiltøk eftirútbúgving, skulu starvsfólkini hava høvi til at fáa neyðuga eftirútbúgving, so tey kunnu røkja hesi arbeiði.

Stk. 2. Álitisfólkið skal hava skipanarreglur (organisatiónsskipan/starvslýsingar) fyri viðkomandi arbeiðspláss, eins og álitisfólkini skulu takast við í ráðleggingina, tá ið broytingar verða gjørdar sbrt. stk. 1.

Stk. 3. Á øllum kommunalum/interkommunalum arbeiðsplássum verður sett ein samstarvsnevnd, har leiðsla, álitisfólk og varaálitisfólk sita, sum skal hava innlit í øll viðurskifti, sum hava við arbeiðsplássið og uppgávur á arbeiðsplássinum at gera. Leiðslan søkir sær ráð hjá samstarvsnevndini, áðrenn avgerðir verða tiknar.

§ 3 Álitisfólk og nevndarlimir
Stk. 1. Tá ið tað á eini deild/eind starvast í minsta lagi 5 limir í Starvsfelagnum, hava hesir limir rætt at velja eitt álitisfólk. Tá ein verður valdur til álitisfólk, fær ein samsýning svarandi til eitt lønarstig.
Starvsfólkini á S.E.V. velja 2 álitisfólk fyri allan stovnin, 1 álitisfólk fyri starvsfólkini í umsitingini og 1 álitisfólk fyri teknisku starvsfólkini. Hesi skipa seg við einum talsmanni, sum fær 2 viðbótastig í samsýning, og hitt álitsfólkið fær 1 viðbótastig í samsýning.
Álitisfólk og nevndarlimir kunnu ikki verða uppsøgd, uttan at uppsøgnin hevur verið til viðgerðar millum Kommunala Arbeiðsgevarafelagið og Starvsfelagið.

Stk. 2. Til álitisfólk kann bara veljast tann, ið hevur fulltíðarstarv og hevur arbeitt á viðkomandi arbeiðsplássi í minsta lagi í 1 ár, uttan so at tað av serligum umstøðum gerst neyðugt at víkja frá hesum.

Stk. 3. Lærlingar kunnu ikki veljast til álitisfólk.

Stk. 4. Valið hevur ikki gildi, fyrr enn Starvsfelagið hevur góðkent tað og boðað leiðsluni á avvarðandi arbeiðsplássi frá. Henda fráboðan eigur at verða gjørd í seinasta lagi 14 dagar eftir valið.

Stk. 5. Álitisfólkið hevur skyldu at ansa eftir, at lógir, sáttmálar, fyriskipanir o.a., ið eru galdandi fyri arbeiðsplássið sum heild, verða yvirhildin, og skal virka fyri best møguligum samarbeiði limanna og leiðslunnar millum.

Stk. 6. Álitisfólkið hevur rætt og skyldu til at tingast við leiðsluna um øll mál, sum hava týdning fyri starvsfólkið og leiðsluna. Er álitisfólkið ikki nøgt við avgerð leiðslunnar, skal tað leggja málið fyri felagið.

Stk. 7. Tá ið talan er um at flyta ella siga upp starvsfólk, skal leiðslan samráðast við álitisfólkið á avvarðandi arbeiðsplássi. Verða partarnir ikki samdir, skal álitisfólkið leggja málið fyri felagið.

Stk. 8. Tá ið talan er um at seta starvsfólk, skal álitisfólkið hava málið til ummælis, áðrenn endalig støða verður tikin.

Stk. 9. Álitisfólkið skal í samráð við leiðsluna í arbeiðstíðini hava møguleika fyri at taka sær av málum, ið viðvíkja starvsfeløgunum ella arbeiðsviðurskiftunum á staðnum, tó soleiðis, at tað stendst so lítið tarn av hesum sum møguligt.

Stk. 10. Um starvsfólk er valt í nevnd felagsins, skal tí verða givin heimild at fremja felagsarbeiði í vanligu arbeiðstíðini í givnum førum, t.d. undir sáttmálasliti, sáttmálasamráðingum og arbeiðsósemju. Harumframt fáa nevndarlimir frí við løn 1 dag um mánaðin til felagsarbeiði.

Stk. 11. Virkandi formaður í felagnum hevur altíð rætt til at fáa farloyvi uttan løn, og hevur arbeiðsplássið skyldu at hava starv til viðkomandi, tá ið formanstíðin er úti.

Stk. 12. Tá ið álitisfólk og starvsfólk søkja um at sleppa á álitisfólkaskeið, fer leiðslan at viðgera slíkar umsóknir við vælvild. Sama er galdandi fyri nevndarlimir í felagnum.

> Protokollat viðv. reglugerð fyri álitisfólk
> *Partarnir eru samdir um, at álitisfólk skulu hava rætt til at koma saman til felagsfund 2 ferðir um árið í arbeiðstíðini.*

§ 4 Setan
Stk. 1. Leys størv, sum sett skulu verða eftir hesum sáttmála, skulu verða lýst leys í kommununi og alment. Tó er ikki neyðugt at lýsa starv leyst, um starvstíðin er styttri enn 6 mánaðir. Leiðslan kann í einstøkum føri, í samráð við álitisfólkini loyva, at starv bara verður lýst innanhýsis, millum tey starvsfólk, sum frammanundan eru í føstum starvi. Tilskilast skal, hvat starvið umfatar, hvør útbúgving krevst, og hvørjum sáttmála og lønarflokki starvið verður lønt eftir. Sama er galdandi, tá ið lýst verður eftir fyribilshjálp o.ø. Er talan um nýtt starv, sum ikki higartil er flokkað, skal Kommunala Arbeiðsgevarafelagið samráðast við felagið um lønarflokk, áðrenn starvið verður lýst leyst, smbr. § 42 um starvsmetingarnevnd í sáttmálanum um lønir og at flokka størv.

Stk. 2. Tá ið starvið er sett, skal hann, ið starvið hevur fingið í seinasta lagi 14 dagar eftir setanina fáa setanarbræv. Í setanarbrævinum 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. bólking,
6. eftirlønargjald
7. starvsaldur og næstu broytingar í starvsaldri,
8. uppsagnartíð frá arbeiðsgevara og tí setta,
9. arbeiðstíð,
10. frítíð við løn og frítíðarískoyti,
11. setanarøki
12. arbeiðstaður/staðir.

Stk. 3. Arbeiðsgevarin sendir samstundis felagnum avrit av setanarskrivinum, fyri limir í Starvsfelagnum.

Stk. 4. Limagjald til Starvsfelagið kann verða frádrigið í lønarútgjaldingini.

§ 5 Fyribilsstørv og avloysarar

Stk. 1. Sum fyribilsarbeiði er at skilja arbeiði, sum ikki varir longur enn í mesta lagi 6 mánaðir í einum ári. Verður arbeitt meira, er talan um vanligt starv við vanligari uppsagnarfreist frá fyrsta starvsdegi.

Stk. 2. Sum avloysari er at skilja starvsfólk, sum arbeiðir fyri annað navngivið starvsfólk, sum vegna sjúku, barnsburð ella farloyvi ikki er í starvi. Er ikki tilskilað í setanarbrævi í sambandi við avloysing, hvønn viðkomandi avloysir, er starvið at meta sum vanligt starv við vanligari uppsagnarfreist frá fyrsta starvsdegi.

Stk. 3. Avtalur um fyribilsstørv, avloysarar og onnur størv, ið eru avmarkað í tíð, skulu vera nágreiniligar og skrivligar. Avtalur skulu vera gjørdar við starvsfólkið áðrenn setanin byrjar.

Stk. 4. Frávik frá hesum reglum kunnu bara góðtakast við góðkenning frá Starvsfelagnum.

Stk. 5. Fyribilshjálp og avloysarar fáa yvirtíðarløn eftir reglunum í § 27 og eykasamsýningar.

§ 6 Uppsøgn

Stk. 1. Fyri tey, sum eru sett í starv eftir hesum sáttmála, og sum í miðal hava meira enn 15 tíma arbeiðsviku, er uppsagnarfreistin - tá ið ikki onnur semja er - frá arbeiðsgevarans síðu henda:
1 mánaða uppsagnarfreist frá einum 1. í mánaðinum at rokna, tá ið viðkomandi hevur verið í starvi í 6 mánaðir.

3 mánaða uppsagnarfreist frá einum 1. í mánaðinum at rokna, tá ið viðkomandi hevur verið í starvi í meira enn 6 mánaðir.
Uppsagnarfreistin verður hækkað við einum mánaði fyri hvørji 3 ár, viðkomandi hevur verið í starvi, tó hægst 6 mánaðir.
Uppsagnartíðin hjá álitisfólki, sum eru vald til álitisfólk, verður longd soleiðis, at 3 mánaðir verða lagdir afturat uppsagnartíðini, sum hvørt einstakt álitisfólk hevur innvunnið.

Stk. 2. Tá ið starvsfólk sigur upp, er uppsagnarfreistin - um annað ikki er avtalað - 1 mánaður frá einum 1. í mánaðinum at rokna.

Stk. 3. Uppsøgn eftir hesum reglum skal vera skrivlig og latin inn ikki seinni enn hin síðsta í mánaðinum frammanundan uppsagnartíðini.

Stk. 4. Ætlar setanarmyndugleikin at siga starvsfólki úr starvi, skal ætlanarskriv um uppsøgn verða latið felagnum og starvsfólkinum til ummælis við minst 14 daga freist. Inniheldur ætlanarskrivið eymar upplýsingar sambært § 27 í fyrisitingarlógini, verður ein fráboðan
send Starvsfelagnum um, at eitt ætlanarskriv av hesum slag verður sent starvsfólkinum, samstundis sum tað verður sent starvsfólkinum.

Stk. 5. Verður starvsfólk sagt at fara úr starvi, og er orsøkin eftir felagsins metan ógrundað, tá eiga Kommunala Arbeiðsgevarafelagið og Starvsfelagið at taka málið til samráðingar og avgerðar millum sín.

Protokollat viðv. § 6:

Um so er, at starvsfólk eftir leiðslunnar meting ikki røkir tænastuskyldur sínar, eigur starvsfólkið í fyrstu syftu at fáa eina munnliga ávaring. Tá ið ávaring verður kunngjørd, skal álitisfólkið á staðnum vera hjástatt.
Eftir hesa munnligu ávaring hevur viðkomandi rætt til at fáa at vita orsøkina til ávaringina og fær frá tí tíðarskeiði eina freist, áðrenn ein skrivlig ávaring kann verða givin viðkomandi og send felagnum við nágreiniligari grundgeving.
Tá ið uppsøgn verður givin skal hon sendast viðkomandi skrivliga.
Reglan í hesum protokollati er ikki galdandi, um starvsfólk hevur framt grovt misbrot í tænastuni.
Áðrenn uppsøgn uttan umsókn verður givin, skal setanarmyndugleikin senda felagnum fráboðan.

§ 7 Sjúka
Stk. 1. Verður starvsfólk orsakað av sjúku ikki ført fyri at røkja arbeiði sítt, verður hetta mett sum lóglig orsøk til forfall, uttan so at viðkomandi, sum er í starvi eftir hesum sáttmála, av fyrisettum ráði ella grovum ósketni hevur verið atvoldin til sjúkuna, ella, tá ið hann er settur í starvið, hevur dult sjúkuna.

Stk. 2. Fráveru vegna sjúku verður starvsfólk eftir áheitan at vátta skrivliga og við læknaváttan, um tað verður kravt. Varir sjúkan meira enn 2 vikur, kann tað verða kravt, at starvsfólkið útvegar gjøllari upplýsing frá lækna um, hvussu drúgv sjúkan ætlandi verður. Slíka læknaváttan rindar arbeiðsgevarin.

Stk. 3. Starvsfólk kunnu fáa frí við løn, tá ið barn/børn teirra eru sjúk, tó hægst 2 dagar hvørja ferð og í mesta lagi tilsamans 10 dagar árliga. Hava tey meira enn 2 børn undir 10 ár, kunnu tey fáa frí upp til 20 dagar. Somu reglur eru galdandi fyri tímalønt starvsfólk, sett í starv eftir hesum sattmála. Sí fylgiskjal um avtalu um tiltøk, ið kunnu stuðla undir ein virknan starvsfólkapolitikk á kommunalum/interkommunalum arbeiðsplássum, pkt. 4.

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

Stk. 2. Starvskvinna hevur rætt til barsilsfarloyvi við løn í 4 vikur undan mettari føðing og í 24 vikur eftir føðing, t.e. 28 vikur tilsamans.

Stk. 3. Prógvar starvskvinna við læknaváttan, at hon er óarbeiðsfør 4 vikur ella fyrr undan mettari føðing, verður hetta roknað sum vanlig sjúka, og starvskvinna hevur tá rætt til løn undir sjúku. Tá 4 vikur eru eftir til metta føðing, verður farið frá løn undir sjúku til barsilsfarloyvi við løn, sbr. stk. 2. Samlaða barsilsfarloyvi við løn er framvegis 28 vikur.

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

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

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

Stk. 7. Umframt farloyvi nevnt eftir stk. 2 – 6, hava starvsfólk rætt til farloyvi við ongari løn og uttan at missa starvsaldur soleiðis, at samlaða farloyvisskeiðið tilsamans er 52 vikur eftir føðing ella eftir, at tey hava fingið barnið. Tíðarskeiðið er samanhangandi, og farloyvi eftir hesi grein skal verða avgreitt í seinasta lagi 52 vikur eftir føðing ella eftir, at tey hava fingið barnið.

§ 9 Eftirsitiløn
Stk. 1. Tá ið starvsfólk, ið er lønt eftir hesum sáttmála, doyr, meðan tað er í starvi, eigur eftirsitandi hjúnafelagi/samlivandi ella børn undir 18 ár, sum tað hevur skyldu til at uppihalda, rætt til løn sansvarandi uppsagnartíðini, minst 3 mánaðir, tó hægst 6 mánaðir.

Stk. 2. Eftirsitiløn er tann løn, viðkomandi hevði. Lønin í mánaðinum, tá ið starvsfólkið doyði, verður ikki roknað uppí eftirsitilønina.

§ 10 Frítíð
Stk. 1. Frítíð er eftir løgtingslóg nr. 30 frá 7. apríl 1986 um frítíð við løn við seinni broytingum.

Stk. 2. Harumframt eiga starvsfólk rætt til serstakt frítíðargjald, sum er 12 % av útgoldnari yvirtíðarløn í undanfarna innvinningarári.

Stk. 3. Sjúkradagar í frítíð verða vanliga viðroknaðir sum frítíðardagar. Tó kunnu eftir umsókn í serligum førum, har sjúkan forðar fyri nýtslu av frítíðini á rímiligan hátt, slíkir sjúkradagar koma undir reglurnar fyri sjúku, og nýggir frítíðardagar verða tá givnir. Um starvsfólkið er óarbeiðsført, tá ið frítíðin byrjar, verða tó altíð latnir eyka frítíðardagar. Somu reglur verða galdandi í samband við sjúku undir avspákan.

Stk. 4. Arbeiðsgevarin ásetur, nær frítíðin skal vera. Arbeiðsgevarin skal, so vítt arbeiðsumstøðurnar loyva tí, ganga ynskjum starvsfólksins um, nær frítíðin hjá tí einstaka skal vera, á møti. Arbeiðsgevarin skal í so góðari tíð sum gjørligt siga starvsfólkunum frá hesum, tó í seinasta lagi 1 mánað, áðrenn frítíðin byrjar, uttan so at serligar umstøður forða fyri hesum.

Stk. 5. Frá 1. apríl 2022 verða 12% í frítíðarløn av gjøldum fyri ólagaliga arbeiðstíð goldin í grunn, um so er at gjaldið fyri ólagaliga arbeiðstíð ikki verður latið í feriuni.

§ 11 Farloyvi
Stk. 1. Starvsfólki verður givin tænastufrí uttan løn, har tað ikki stríðir móti arbeiðsgevarans áhugamálum. Starvsfólk, sum fara í farloyvi í sambandi við útbúgving, ið tænir áhugamálum arbeiðsgevarans kunnu eftir umsókn, fáa fulla ella niðursetta løn við eftirlønargjaldi. Tænastufrítíðin kann vara upp til 2 ár hvørja ferð, tó í mesta lagi 4 ár, og hevur viðkomandi setanarmyndugleiki skyldu til at hava starv til viðkomandi, tá ið tænastufrítíðin er av. Tó skulu starvsfólk, ið hava starvast longur enn 5 ár, so vítt gjørligt altíð hava rætt til minst 1 árs tænastufrí.

> *Viðm.: Avgerð um at játta ella nokta farloyvi er ein fyrisitingarlig avgerð, og fyrisitingarligu reglurnar skulu havast í huga.*

§ 12 Fyribils tænasta í hægri starvi
Stk. 1. Starvsfólk, sum eftir serligum boðum ella eftir frammanundan fastløgdum arbeiðslagi fyribils røkja hægri starv í 1 viku samfelt ella meira, skulu í hesum tíðarskeiði verða lønt við somu løn, sum tey høvdu fingið, um tey vórðu sett í starvið sambært hesum sáttmálanum, treytað av, at tey yvirtaka tær arbeiðsgávur, ið standast av hægra starvinum.

§ 13 Eftirlønartrygging
Stk. 1. Stovnurin rindar vegna starvsfólkið, til eina eftirlønarskipan, ið Kommunala Arbeiðsgevarafelagið og Starvsfelagið kunnu góðkenna, í eftirlønargjaldi 15 % av tí til eina og hvørja tíð galdandi løn eftir lønarskalanum, men ikki av serstøkum gjøldum
ella yvirtíðargjøldum.
Eftirlønargjaldið fyri starvsfólk á S.E.V. er 15,5 %.

§ 14 Tænastuferðir og koyripeningur
Stk. 1. Endurgjald fyri nýtslu av egnum bili í tænastuørindum verður sum fyri tænastumenn landsins ella eftir serligari avtalu.

Stk. 2. Dag- og tímapeningur undir tænastuferð verður sum fyri tænastumenn landsins ella eftir serligari avtalu. Fyri starvsfólk hjá S.E.V. er tó galdandi, at tá starvsfólk frá sínum fyrisetta dagin fyri fær at vita, at møguleiki ikki verður at fara til hús til døgurða sum vanligt, eigur viðkomandi

sjálvur at skaffa sær døgurða. Verður starvsfólk sent til arbeiðis fyrrapartin soleiðis, at møguleiki ikki verður at koma aftur til hús til døgurða, og hetta er
vanlig skipan hjá S.E.V., skal S.E.V. lata starvsfólkinum døgurða (dagsins rætt). Líkamikið nær starvsfólkið er fráboðað, letur S.E.V. nátturðan.

Stk.3. Ferðing í arbeiðsørindum til og frá ikki vanligum arbeiðsstaði er at rokna sum arbeiðstíð. Henda skal tó í mest møguligan mun liggja í vanligari arbeiðstíð. Ferðing millum kl. 22.00 og 08.00 verður ikki íroknað um starvsmaður fær ávíst og goldið seingjarpláss.

Stk.4. Tá ið starvsfólk eru á tænastuferð í Føroyum, kann gisting á gistaringarhúsi verða endurrindað móti rokning.

§ 15 Leiðarar
Stk. 1. Ávísir leiðarar eru ikki umfataðir av verkfalli ella verkbanni.

Stk. 2. Hesir leiðarar hjá Tórshavnar Kommunu eru undantiknir arbeiðssteðgi:

Leiðarin fyri sosialu deild
Leiðarin fyri mentamáladeildini
Leiðarin fyri býarbókasavnið
Leiðarin fyri snarskivuni
Leiðarin fyri KT-deildini
Leiðarin fyri brandstøðini
Leiðarin fyri Tórshavnar Havn
Leiðarin fyri svimjihøllini
Leiðarin fyri verkstaðið

Stk. 3. Leiðarar, ið eru løntir sambært lønarstiganum á stigunum frá 34 – 40 (deildarleiðari III), og aðrir leiðarar við hægri flokkingum er undantiknir arbeiðssteðgi.

§ 16 Aðrar skipanartreytir
Stk. 1. Viðvíkjandi teimum starvsfólkum, ið lønt eru eftir hesum sáttmála, verður víst til løgtingslóg nr. 13 frá 20. mars 1958 um rættarviðurskifti arbeiðsgevara og starvsmanna millum.

Stk. 2. Fyri lærlingar galda tó ásetingarnar í løgtingslóg nr. 94 frá 29.12.1998 um Yrkisútbúgvingar ella løgtingslóg nr. 107 frá 29.12.1998 um støðisútbúgving inna fyrisitingar-, handils- og skrivstovuøkið.

Stk 3. S.E.V. letur starsfólkunum arbeiðsklæðir eftir reglugerð.

§ 17 Onnur viðurskifti
Stk. 1. Arbeiðsviðurskifti, sum ikki eru greitt fastløgd í hesum sáttmála, verða at fastleggja við avtalu millum starvsfólkið og arbeiðsplássið. Allar slíkar avtalur skulu Kommunala Arbeiðsgevarafelagið og Starvsfelagið góðkenna.

Serreglur fyri ymiskar kommunalar eindir

§18 Havnaumsjónarmenn
Stk. 1. Partarnir eru samdur um, at verandi skipan fyri Tórshavnar Havn, har eykafrídagar verða latnir ístaðin fyri vaktargjøld, heldur fram.

§19 Klinikkassistentar og tannrøktarar
Stk. 1. Partarnir eru samdir um, at klinikkassistentar, sum arbeiða fulla tíð, fáa løn í 12 mánaðar árliga.

§20 Sløkkiliðsfólk
Galdandi frá 1. oktober 2021:
Stk. 1. Sløkkiliðsfólk fáa vaktargjald, sum er 20% av mánaðarlønini eftir lønarflokki 3, 1 stig (stig 7).

Galdandi frá 1. oktober 2022:
Stk. 1. Sløkkiliðsfólk fáa vaktargjald, sum er 22% av mánaðarlønini eftir lønarflokki 3, 1 stig (stig 7).

Galdandi frá 1. oktober 2023:
Stk. 1. Sløkkiliðsfólk fáa vaktargjald, sum er 24% av mánaðarlønini eftir lønarflokki 3, 1 stig (stig 7).

Stk. 2. Fyri at kava verður latin ein eyka samsýning uppá kr. 100,00 um tíman.

Stk. 3. Sløkkiliðsfólk fáa telefongjald á kr. 115,00 um mánaðin fyri at hava telefon heima, um hetta er eitt krav.

Stk. 4. Gjaldið fyri mors hækkar við sama % satsi, sum lønirnar hækka við.
Tann 1. okt. 2017 er gjaldið fyri mors: 532,00 kr.
Tann 1. okt. 2018 er gjaldið fyri mors: 545,00 kr.

Notat til § 20:
Semjan viðvíkjandi sløkkiliðsfólki merkir, at yvirarbeiði verður lønt sambært § 27 í sáttmálanum og yvirtíðin avgreidd eftir § 32.
Útkalling og venjing, ið áður vóru fevnd av serligum gjaldi, eru nú at rokna sum yvirtíð, tá hesi fella uttanfyri vanligu arbeiðstíðina.

2. Kapittul. Arbeiðstíð

§ 21 Arbeiðstíðin
Stk. 1. Arbeiðstíðin er 39 tímar um vikuna. Arbeiðstíðin í hvørjari einstakari kommunu verður at leggja í samráð millum leiðslu og starvsfólk, tó soleiðis, at leygardagur verður frídagur, har hetta letur seg gera.

Stk. 2. Vanliga arbeiðstíðin á S.E.V. er 36,5 tímar um vikuna, mattíð ikki íroknað. Arbeiðstíðin hjá linjuformonnum er 40 tímar um vikuna, mattíð ikki íroknað.

§ 22 Matarsteðgur
Stk. 1. Starvsfólk, sum arbeiða 2/3 tíð ella meiri, hava rætt til matarsteðg ½ tíma um dagin.

Stk. 2. Starvsfólk, sum arbeiða 1/2 tíð ella meiri men undir 2/3 tíð, hava rætt til matarsteðg 15 minuttir um dagin.

Stk. 3. Matarsteðgurin verður lagdur í samráð við starvsfólkið, soleiðis at endamálið við matarsteðginum verður rokkið.

§ 23 Arbeiði skipað í vaktum
Stk. 1. Til starvsfólk, ið hava skiftandi arbeiðstíðir, skal gerast vaktarlisti, sum fevnir um eitt ávíst tíðarskeið, við áseting um, nær arbeiðið skal gerast, og nær frídagarnir liggja. Arbeiðstíðin í miðal uppgjørd yvir eitt tílíkt tíðarskeið skal vera 39 tímar um vikuna (SEV 37 tímar um vikuna). Starvsfólk eiga 3 vikur fram at vita, nær tey skulu arbeiða, og nær tey hava frí. Hetta er tó ikki galdandi fyri avloysarar og tímalønt.

Stk. 2. Broytingar mugu ikki fara fram uttan undir heilt serligum umstøðum.
Verður neyðugt at broyta vanligu arbeiðstíðina (tímalønt undantikin) í mun til ta upprunaligu, skal fráboðast við minst 72 tíma freist. Verður henda freist ikki hildin, fær starvsfólkið samsýning fyri 1 tíma eyka. Broytt arbeiðstíð er at skilja sum tíð, ið fellur uttan fyri ásettu arbeiðstíðina, men er ikki at rokna sum yvirtíð.

Stk. 3. Fyri arbeiði, sum fer út um fastlagda vakt og fyri arbeiði í teimum í § 30 við vanligum reglum ásettu frídøgum verður latin yvirtíðarløn eftir § 26.

Stk. 4. Ein sundurbýtt vakt má ikki strekkja seg yvir meiri enn 12 tímar, uttan at starvsfólkini eru samd í hesum, og tá verður goldið hálvt vaktargjald 1 eyka um tíman.

Stk. 5. Fellur ein frídagur eftir § 30 á ein dag, sum er frídagur eftir vaktarlista, verður annar frídagur latin í staðin, áðrenn næsti heili mánaði er farin.

§ 24 Arbeiði í ólagaligum tíðarskeiðum
Stk. 1. Fyri arbeiði í kvøld- og náttarvakt, t.e. millum 17.00 og 07.00 verður latið vaktargjald 1 eyka um tíman, ið er 18 % av tímalønini í 3. lønarflokki á 1. stigi.
Fyri arbeiði í kvøld- og náttarvakt eiga starvsfólk frí 3 tímar fyri hvørjar 40 tímar, arbeitt verður.
Fyri arbeiði um vikuskiftið verður latið vaktargjald 2 eyka um tíman, ið er 36 % av tímalønini í 3. lønarflokki á 1. stigi.
Vikuskiftið er frá fríggjadegi kl. 17.00 til mánamorgun kl. 07.00.
Stk. 2. Fyri starvsfólk í starvi á S.E.V. er arbeiði í kvøldvakt millum kl. 17.00 og kl. 24.00 verður latið vaktargjald I, ið er 18 % av tímalønini í 3. lønarflokki á 1. stigi. Fyri arbeiði náttarvakt millum kl. 24.00 og 07.00 verður vaktargjald II latið, ið er 36 % av tímalønini í 3. lønarflokki á 1. stigi.
Fyri arbeiði millum kl. 17.00 fríggjadag og kl. 07.00 mánadag verður vaktargjald II latið.

Hesi gjøld verða roknað fyri byrjaðar hálvar tímar.

§ 25 Serstøk eykagjøld á SEV
Stk. 1. Fyri at arbeiða úti á spennum yvir firðir og sund verður veitt viðkomandi eitt eykagjald uppá kr. 300,- fyri hvønn dag, arbeitt verður úti á spenninum. 1. apríl 2022 hækkar eykagjaldið til kr. 395,-

Stk. 2. Fyri at arbeiða uppi í 60 kV mastrum verður veitt eitt eykagjald uppá kr. 20,- um tíman. Gjaldið verður uppgjørt soleiðis, at hóast arbeitt verður gjøgnum dagin partvís í mastrum og partvís á jørðini, verður gjaldið galdandi fyri allar tímarnar, arbeitt verður hvønn dagin sær. Eykagjaldið er bert galdandi fyri tey, íð luttaka í arbeiði uppi í mastrunum, t.v.s. ikki hjálparfólk niðri á jørðini, sum luttaka í sama arbeiði. 1. apríl 2022 hækkar eykagjaldið til kr. 30,-

Hesi gjøld verða roknað fyri byrjaðar hálvar tímar.

§ 26 Yvirarbeiði
Stk. 1. Álagt arbeiði út yvir dagliga, planlagda arbeiðið hjá fulltíðarsettum, verður roknað sum yvirarbeiði.

Stk. 2. Sagt eigur at verða frá fastløgdum yvirarbeiði dagin fyri. Um so er, at nakað starvsfólk ber seg undan, um ikki er sagt frá dagin fyri, eigur hetta at verða tikið til eftirtektar.

Stk. 3. Verður starvsfólk eftir arbeiðstíð uttan ávaring kallað aftur til arbeiðis, verður samsýnt við 1 yvirtíma eyka. Hetta er bara, tá ið starvsfólkið hevur ikki tilkallivakt.

Stk. 4. Yvirarbeiði verður gjørt upp í byrjaðum hálvum tímum hvønn dagin.

Stk. 5. Fyri 1., 2. og 3. yvirtíman verður samsýnt við 50 % aftrat vanligu tímalønini.

Stk. 6. Fyri 4. og fylgjandi yvirtímar og fyri yvirtímar leygardag, sunnudag, halgidag og fastan frídag verður latið + 100 %.

Stk. 7. Undir heilt serligum umstøðum, tá ið arbeitt verður út í eitt aftaná vanliga arbeiðstíð, verða reglurnar um úrtíðarløn at galda fyri alla hesa tíðina, ið arbeitt verður. Aftaná 3 yvirtímar gerandisdagar verður latin úrtíðarløn við hægstu viðbót fyri allar tímarnar, ið arbeitt verður. Áðrenn farið verður undir at gjalda vanliga løn aftur, skulu treytirnar í § 42 í Løgtingslóg nr. 270 frá 11. mai í 2000 um arbeiðsumhvørvið verða uppfyltar.

Stk. 8. Hava lærlingar undantaksvís yvirarbeiði, fáa teir yvirtíðarløn á 1. stigi í lønarflokkinum, teir koma í, tá ið teir eru útlærdir.

Stk. 9. Starvsfólk, sum eru lønt hægri enn í 6. lønarflokki, og sum fáa álagt yvirarbeiði, fáa bara lægru yvirtíðarlønina.
Fyri stig 28 og hægri verða niðan fyri standandi reglur galdandi.
Fyri drúgt álagt yvirtíðararbeiði galda hesar reglur:

1) Yvirtíðararbeiðið kann bara vera eftir vanliga arbeiðstíð.
2) Samsýning fyri drúgt yvirtíðararbeiði verður einans veitt, um yvirtíðararbeiðið er álagt og tímanýtslan er undir eftirliti.
3) Drúgt yvirtíðararbeiðið skal verða gjørt upp einaferð um mánaðin, ella eftir avtalu, t.d. pr. ársfjórðing ella tá ið ein áløgd uppgáva er liðug.

4) Drúgt yvirtíðararbeiðið skal sum meginregla verða frígingið. Eru tímarnir ikki frígingnir, tá ið næsti ársfjórðingurin er av, skulu teir verða útgoldnir. Í serligum førum, tá ið báðir partar eru samdir um tað, kunnu tímarnir verða fluttir, men tó ongantíð meiri enn 12 mánaðir.
5) Drúgt yvirtíðararbeiði skal verða frígingið 1 til 1,5. Tímalønin fyri útgoldnar yvirtíðartímar er 150% av tímalønini.
6) Teir fyrstu 20 áløgdu yvirtíðartímarnir hvønn ársfjórðingin eru tó samsýntir í lønini.

Stk. 10. Fyri úrtíðararbeiði, ið fer út um 2 tímar, eiga starvsfólk í starvi hjá S.E.V. rætt til 1/2 tíma mattíð uttan frádrátt.

§ 27 Meirarbeiði

Stk. 1 Meirarbeiði hjá parttíðarsettum er arbeiði, sum liggur út yvir miðalvikutímatalið hjá viðkomandi, men innan fyri miðalvikutímatalið hjá fulltíðarsettum, og sum er ikki at meta sum yvirarbeiði smb. § 22,1.

Stk. 2. Parttíðarsett skulu hava boð um meirarbeiði í arbeiðstíðini, seinast dagin fyri. Fyri vantandi boð verður at rokna 1 meirarbeiðstíma eyka.

Stk. 3. Meirarbeiði verður lønt við tímaløn ella avspákað 1:1. Verður uppgjørt byrjaðar hálvar tímar.

§ 28 Sjálvboðið eyka arbeiði

Stk. 1. Eitt nú tá ið arbeiðspláss er undirmannað í samband við langtíðarsjúku, barnsferð ella feriu og tá ið serligar uppgávur, sum ikki hava skund, liggja og bíða, kunnu gerast avtalur um sjálvboðið eyka arbeiði.

Stk. 2. Sjálvboðið eyka arbeiði kann eisini vera tá ið starvsfólkið av egnum ávum ynskir sær eitt hægri tímatal enn avtalað er í setanaravtaluni. Bæði fólk í fullum starvi og parttíðar sett kunnu átaka sær sjálvboðið eyka arbeiði.

Stk. 3. Sjálvboðið eyka arbeiði verður avtalað millum starvsfólkið og arbeiðsplássið. Avtalurnar skulu vera skrivligar og skulu vera gjørdar í góðari tíð, áðrenn eykaarbeiði byrjar. Starvsfólkið kunnar álitisfólkið um einstøku avtaluna.

Stk. 4. Avtalað verður ein føst tímaløn, og vikið verður frá øllum avtalum um gjøld fyri ólagaliga arbeiðstíð o.a. Avtalaða tímalønin má vera í minsta lagi tímalønin + vaktargjald II. Tó má hon ongantíð vera hægri enn yvirtíðargjald 2.

Stk. 5. Sjálvboðið eyka arbeiði má bert vera avmarkaða tíð. Álitisfólkið skal verða kunnað um í hvønn mun sjálvboðið eyka arbeiði verður avtalað.

§ 29 Tilkallivakt

Stk. 1. Fyri tilkallivakt verður latið vaktargjald 1 um tíman. Fyri vikuskiftistilkallivakt verður latið vaktargjald 2 um tíman. Gjaldið fyri tilkallivakt verður goldið frá tí at tilkallivaktin tekur við til hon endar.
SEV: Fyri tilkallivakt millum kl. 17.00 og kl. 24.00 verður latið vaktargjald 1 um tíman. Fyri tilkallivakt millum kl. 24.00 og 07.00 verður latið vaktargjald 2. Fyri vikuskiftistilkallivakt, fríggjadag kl. 17.00 og mánamorgun kl. 07.00, verður latið vaktargjald 2 um tíman.

Stk. 2. Tilkallivakt á teimum í § 30 ásettu frídøgum verður latið vaktargjald 2 um tíman. Fyri tilkallivakt halgi- og frídagar sambært § 31, sunnudagar undantiknir, verður veittur 1 frídagur.

Stk. 3. Fyri arbeiði undir tilkallivakt verður veitt yvirtíðargjald sambært § 26.

Stk. 4. Vaktargjald og yvirtíðargjald kunnu ikki latast fyri somu tímar.

Stk. 5. Tá ið tilkallivakt er av slíkum slag, at tað er rímiligt at víkja frá omanfyristandandi, eitt nú lítið tyngjandi tilkallivaktir, verður samsýning avtalað serstakt í starvsmetingarnevndini.

§ 30 Fastir frídagar
Stk. 1. Jólaaftan, nýggjársaftan, páskaaftan, flaggdagur, ólavsøkudagur og allir halgidagar eru heilir frídagar. Grundlógardagur og ólavsøkuaftan eru hálvir frídagar, t.e. eftir kl. 12.

Stk. 2. Verður arbeitt í ásettu frítíð, verður goldið hægra yvirtíðargjaldið sambært § 26.

§ 31 Gjald ella avspákan
Stk. 1. Uppspardar tímar, áløgd yvirtíð og ymisk gjøld (vaktargjøld, gjøld fyri ólagaliga arbeiðstíð og líknandi) verða givin sum gjald ella sum avspákan. Er ikki avspákað innan 3 mánaðir og er ikki avtala um avspákan gjørd, verður goldið út. Ymisk gjøld verða roknað til tímar við at býta við tímalønini hjá viðkomandi og øvut.
Stk. 2. Millum starvsfólk og arbeiðsgevara verður avtalað, hvussu yvirarbeiði og meirarbeiði verður avspákað. Verður tilrættisløgd avspákan tikin aftur, skal hetta kunngerast í seinasta lagi 72 tímar, áðrenn farið verður undir arbeiðið, sum liggur beint áðrenn, farið verður undir frídagar. Er ikki fráboðað rættstundis, skal tíðin samsýnast sum yvirtíð.

§ 32 Samsýning fyri skeiðluttøku
Stk. 1. Fyri skeið, sum leiðslan áleggur starvsfólkunum at luttaka á, verður hvør einstakur skeiðdagur roknaður sum 1 vanligur arbeiðsdagur, tó í mesta lagi 7,8 tímar (á S.E.V. 7,4 tímar). Um skeið liggur á degi, har starvsfólkið longu hevur arbeitt tímanormin, verður skeiðtíðin tald við í skyldugu arbeiðstíðina, tó við hægst 4 eykatímum útyvir dagtímanormin. Um skeið liggur í vikuskifti ella á føstum frídegi eftir § 30, verður latin tímasamsýning fyri ólagaligu tíðina, samb. § 24.

Stk. 2. Fyri skeið, sum liggja uttan fyri vanligu arbeiðstíðina, og sum eru ikki áløgd, kann stovnurin lata aðra frítíð tíma fyri tíma í staðin fyri tíðina, ið er nýtt til skeiðluttøku.

Stk. 3. Samsýnt verður fyri ferðatíðina til skeiðsstaðið (uttanbíggja), um talan er um ferðing sjóvegis, ið varðar longri enn ein tíma. Samsýnt verður ikki, um ferðatíðin ikki er longri enn ferðatíðin vanliga er frá heimi til vanliga arbeiðsstaðin. Samsýnt verður í mesta lagi fyri 4 arbeiðstímar. Ferðing í bili verður roknað í skeiðstíðina.

Stk. 4. Ásetingarnar í stk. 1-3 kunnu við avtalu millum starvsfólk og arbeiðsgevaran frávíkjast, men ger tílík avtala, at arbeiðsplássið verður stillað verri arbeiðsliga ella kostnaðarliga, skal Kommunala Arbeiðsgevarafelagið góðkenna hana.

§ 33 Frí við ongari løn
Stk. 1. Tá ið starvsfólk fær tænastufrí við ongari løn, verður gjørdur lønarfrádráttur.
a) Tá ið starvsfólkið er burtur heilar mánaðir, verða drignar heilar mánaðarlønir.
b) Tá ið starvsfólk er burtur vikur, dagar ella tímar, verður drigið fyri teir tímar, tey undir vanligum umstøðum høvdu verið til arbeiðis hetta tíðarskeiðið. Ein tími verður roknaður sum árslønin býtt við 2028 (39*52). Á S.E.V. verður árslønin býtt við 1898 (36,5*52). Við í árslønina verða roknað øll gjøld, sum verða goldin sum føst mánaðargjøld.

3. Kapittul. Um løn og at flokka størv

§ 34 At flokka
Stk. 1. Størvini eru flokkað í lønarflokkunum I til VIII. Í fylgiskjali 1 um flokkanir eru ásettar leiðreglur fyri, hvussu størvini verða flokkað.

§ 35 Lønaraldur
Stk. 1. Starvsfólkið er 1 ár á hvørjum stigi.

Stk. 2. Lønaraldurin er vanliga tað áramál, sum starvsfólkið hevur arbeitt innan viðkomandi øki.
Lønaraldurin hjá faklærdum og útbúnum er vanliga tað áramál, sum starvsfólkið hevur verið í arbeiði, ið er treytað av teirri útbúgving, tað hevur.
Starvsfólk fær roknaðan fullan starvsaldur, hevur tað í minsta lagi hálvt starv. Er talan um minni enn hálvt starv, verður starvsaldurin roknaður lutfalsliga.

Stk. 3. Verður starvsfólk sett í starv í hægri bólki enn í starvinum frammanundan, fær tað við setanina lønaraldur, ið svarar til, at viðkomandi verður løntur eftir nærmasta hægri lønarstigi í nýggja lønarflokkinum. Lønaraldurin verður annars soleiðis, at starvsfólk, sum í fyrra starvinum hevði komið á eitt lønarstig, sum er javnt við ella hægri enn tað, tað kemur á í nýggja bólkinum fær longu frá hesum mundi nýggja aldursviðbót. Eisini er møguleiki fyri, at starvsfólkið fær við sær fullan starvsaldur.

Stk. 4. Verður starvsfólk sett í starv í lægri bólki enn í starvinum frammanundan, verður lønaraldurin í fyrra starvinum taldur við.

Stk. 5. Tá ið viðurskiftini tala fyri tí, kunnu partarnir gera avtalu um starvsaldur eftir øðrum reglum.

§ 36 Løn

Tann 1. januar 2022 hækkar mánaðarlønin 1,25%

Tann 1. oktober 2022 hækkar mánaðarlønin:

Lønarstigini 1-20:	kr. 740,00
Lønarstigini 21-50:	kr. 540,00

Tann 1. oktober 2023 hækkar mánaðarlønin 2,75%

Annars er galdandi tann regla, at eingin, sum nú er í starvi, kann fara niður í løn.

Stk. 2. Mánaðarlønin skal vera goldin í seinasta lagi síðsta gerandisdagin í mánaðinum.

§ 37 Tímaløn
Stk. 1. Tímalønin verður roknað sum 1/2028 av árslønini ella 1/169 av mánaðarlønini. Tímalønin á S.E.V. verður roknað sum 1/1898 av árslønini ella 1/158 av mánaðarlønini.

§ 38 Viðbøtur
Stk. 1. Fyri fast meirarbeiði kann verða veitt viðbót.

Stk. 2. Verður reiðiviðbót veitt, er hon fyri 35 tímar um ársfjórðingin.

Stk. 3. Fyri drúgt álagt yvirtíðararbeiðið, sum er meiri enn 35 tímar um ársfjórðingin, verður veitt yvirtíðargjald eftir umsókn.

Stk. 4. Førleikaviðbót kann latast fyri eftirútbúgving. Hesar viðbøtur eru førleikaviðbøtur og eru knýttar at starvinum. Fyri at kunna fáa førleikaviðbót, skal útbúgvingin verða kravd og eftirútbúgvingin skal verða frá góðkendum útbúgvingarstað. Sjálvt um starvsfólk hava tikið meira enn eina eftirútbúgving, so verður bara ein viðbót latin. Er starvið parttíðarstarv, verður viðbótin samsvarandi setanarbrøkinum.

Eftirútbúgving 120 tímar:	750,-kr.
Eftirútbúgving 160 tímar:	1.000,-kr.
Eftirútbúgving 200 tímar:	1.250,-kr.

§ 39 Næmingar
Stk. 1. Lærlingar verða 1., 2., 3. og 4. læruárið løntir við ávikavist 40, 50, 60 og 70 % av byrjanarlønini fyri útlærd. Er lærutíðin stytri enn 4 ár, verða seinastu lønarstigini nýtt, soleiðis at seinasta heila læruár verður lønt eftir 4. lønarstigi (70 %). Er lærutíðin longri enn 4 ár, verður lønin eftir 4. læruár 80 % av lønini fyri útlærd.

Stk. 2. Har lærlingur gongur á handilsskúla um dagin, verður givið honum frítt at fara í arbeiðstíðini, uttan at tíðin verður frádrigin í løn hansara. Verður skúlagongdin uttanfyri vanligu arbeiðstíðina, skal hetta gevast aftur í vanligum tímatali. Fer skúlagongdin fram frídagar ella leygardagar, skal lærlingurin hava samsvarandi frítíð onkran av yrkadøgunum.

§ 40 Praktikantar
Stk. 1. Er partur av útbúgvingini skipaður sum praktikk, sum hjá t.d. tíðindafólki og akademiøkonomi, fær praktikanturin 80 % av byrjanarlønini hjá útlærdum. Praktikktíðarskeiðið hjá sosilaráðgevalesandi er, sambært galdandi lestrarreglum, ólønt.

Stk.2. Starvsfólk, ið hevur ábyrgdina av praktikktíðini hjá einum lesandi, fær eina praktikkvegleiðaraviðbót. Hevur viðkomandi starvsfólk nomið sær praktikkvegleiðaraútbúgving er viðbótin kr. 1.500,00 um mánaðin og fyri tann, ið ikki hevur nomið sær hesa, er viðbótin kr. 1.200,00 um mánaðin, meðan viðkomandi hevur praktikant.

§ 41 Starvsmetingarnevnd

Stk. 1. Partarnir eru samdir um, at seta eina starvsmetingarnevnd, við tveimum umboðum fyri hvønn partin. Uppgávan hjá nevndini er at útbyggja og eftirmeta lønarskipanina, viðgera øll flokkingarmál, og teir trupulleikar, sum vísa seg at verða við at flyta yvir í nýggju skipanina. Strikað orðing

Eru stovnar, sum í sáttmálaskeiðnum eru áhugaðir at fara undir staðbundnar royndarskipanir við nýggjum lønarskipanum, fara partarnir við vælvild at virka fyri tí. Nevndin skal eisini virka fyri, at útbúgvingarskipanir verða gjørdar fyri ávísar starvsbólkar. Tað verður gjørt í samráð við arbeiðsgevaran.

4. Kapittul. Gildi sáttmálans

§ 42 Gildi sáttmálans

Stk. 1. Hesin sáttmáli kemur í gildi tann 1. oktober 2021. Báðir partar kunnu siga sáttmálan upp við 3 mánaða freist, tó í fyrsta lagi til tann 1. oktober 2024.

Í sambandi við at siga sáttmálan upp, kann annar parturin krevja, at samráðingarnar byrja innan ein mánað eftir, at krøv eru send mótpartinum. Tó kann parturin í fyrsta lagi krevja, at samráðingarnar byrja um at endurnýggja sáttmálan 6 mánaðir áðrenn hann fer úr gildi.

Í Tórshavn tann 13. januar 2022

Kommunala Arbeiðsgevarafelagið **Starvsfelagið**

Fylgiskjal um flokkan og lønir

1. Endamál
Endamálið við lønarskipanini er at tryggja eina rættvísa løn fyri øll størv, sum sáttmálin fatar um. Lønarskipanin skal tryggja, at javnstøða er millum kynini, tá ið lønin verður ásett.

Tá ið størv verða flokkað, verður dentur lagdur á, at tað er greitt samband millum løn og starvsinnihald, ábyrgd og hvar tey eru í bygnaðinum. Eisini skal verða tryggjað, at líknandi størv verða flokkað á sama hátt, óansæð á hvørjum stovni tey eru.

2. Alment um flokkanarfyrilit
Tá ið størv verða flokkað, verður hugt at teimum førleikakrøvum, starvsfólkið skal lúka fyri at kunna verða sett í starvið, og at arbeiðsinnihaldinum í starvinum. Viðmerkt skal verða, at tað er neyðuga útbúgvingin fyri at røkja starvið, sum verður mett og ikki útbúgvingin, starvsfólkið sjálvt hevur.

Størv verða ikki bara flokkað eftir útbúgving. Starvsinnihaldið hevur eisini týdning. Fyri so at siga øll størv eru ávísir karmar, sum arbeitt verður innanfyri. Munur er tó á, hvussu stórt rásarúmið er innanfyri settu karmarnar.

Tey fyrilit, ið vanliga verður hugt at, eru:

Hvar starvið er í bygnaðinum, eisini avgerðarheimildum.
Lønini hjá nærmasta undir og yvirmanni.
Vav og slag av arbeiðsleiðslu.
Krøv til førleika, her uppi í útbúgving og royndir hjá tí, sum situr í starvinum.

3. Útbúgvingarkrøv og arbeiðsroyndir
Størvini verða flokkað eftir, hvør útbúgving er neyðug fyri at kunna røkja starvið.

Flokkur I

Skúlagongd upp til 9. flokk. Ongar arbeiðsroyndir verða kravdar.

Flokkur II

Skúlagongd miðnámskúli (student, HF, HH, HTX ella fiskivinnuskúla).
Hevur starvsfólkið ikki útbúgvingina, verða kravd 5 ár í viðkomandi arbeiðsroyndum.

Flokkur III

Yrkisútbúgving, ella miðnámsskúli umframt yvirbygnað millum hálvt og eitt ár, t.d.
á merkonomstigi
2 – 3 ára arbeiðsroyndir

Flokkur IV

Yrkisútbúgving ella miðnámsskúli umframt yvirbygnað við meira enn enn einum ári og upp til tvey ár.
3 – 5 ára arbeiðsroyndir

Flokkur V

2 – 3 ára teoretisk útbúgving, aftaná miðnám- ella yrkisútbúgving. Serliga útsett størv kunnu verða flokkað í V lønarflokki óheft av útbúgvingarkrøvum.

Flokkur VI

3 ár ella longri teoretiska útbúgving, aftaná miðnáms- ella yrkisútbúgving

Flokkur VII Bachelor

4. Starvsinnihald

Flokkur III

Sjálvstøðugt arbeiði.
Kann gera tilmæli um hvørjar avgerðir verða tiknar.
Sjálvstøðug saksviðgerð á einum øki, har treyt er servitan
Skikkað arbeiði, sum krevur viðkomandi útbúgving og royndir
Taka sær av fjølbroyttum saksøki.

Flokkur IV og V

Fjøltáttað, sjálvstøðugt arbeiði.
Starvsfólkið tilmælir ella tekur avgerð um hvussu ein nýggjur trupulleiki verður loystur. Samskipandi uppgávur.
Taka sær av sjálvstøðugum, skikkaðum arbeiði, har treyt er viðkomandi útbúgving og royndir.
Lítlar leiðsluuppgávur
Sjálvstøðug saksviðgerð á øki, har treyt er stór servitan

Flokkur VI

Sera fjøltáttað og sjálvstøðugt arbeiði.
Starvsfólkið tekur sjálvt avgerðir um nýggjar trupulleikar og/ella er við til at áseta ella broyta yvirskipað endamál ella ráðleggingina á stovninum.

Flokkur VII

Bachelorar
Fjølmiðlafólk
Sosialráðgevarar
Bókavørðir
Tannrøktarar
Serfrøðingur I – krevur arbeiðsroyndir, sum eru millum 3 og 5 ár.

Flokkur VIII

Deildarleiðari I
Serfrøðingur II – krevur arbeiðsroyndir, sum eru meiri enn 5 ár.

Serfrøðingur III – gongur stigini frá 34 – 40.
Deildarleiðari II – gongur stigini frá 27-33.
Deildarleiðari III – gongur stigini frá 34 – 40.

5. Serfrøðingar
Trý sløg av serfrøðingastørvum verða skipað: Serfrøðingur I, II og III. Tá ið serfrøðingastørv verða skipað, eru formlig krøv um starvsaldur:
Fyri at verða útnevndur til serfrøðing I, skal starvsfólkið hava minst 3 ára starvsroyndir í relevantum starvi ella samsvarandi eftirútbúgving/dupultútbúgving.
Fyri at verða útnevndur til serfrøðing II, skal starvsfólkið hava minst 5 ára starvsroyndir í relevantum starvi ella samsvarandi eftirútbúgving/dupultútbúgving.
Fyri at verða útnevndur til serfrøðing III, skal starvsfólkið hava minst 7 ára starvsroyndir í relevantum starvi ella samsvarandi eftirútbúgving/dupultútbúgving.
Umframt tey formligu krøvini, verður eisini kravt, at serfrøðingavitan er kravd fyri at røkja starvið og at starvsfólkið hevur servitan á høgum fakligum stigi.
Sum dømi um tættir, sum dentur verður lagdur á, tá ið serfrøðingastørv verða flokkað, kunnu verða nevnd:
Servitan á høgum fakligum stigi
Røkir serliga arbeiðsuppgávur á høgum førleikastigi
Ofta tvørgangandi uppgávur, t.d. leiðari fyri verkætlanum
Sjálvstøðuga fakliga leiðslu av einum ikki ótýðandi øki
Leiðsluligar uppgávur, m.a. ráðgeva leiðsluni og gera menningaruppgávur og frágreiðingar fyri leiðsluna
Ofta er beinleiðis starvsfólkaleiðsla bara ein smávegis partur av arbeiðinum.

6. Miðallangar útbúgvingar.
Galdandi frá 1. oktober 2019: Bachelorar ganga stigini 17, 18, 19, 20, 21, 23, 25, 27.
Flokkingin er ætlað útbúgvingar á støði við professiónsbachelor, ið hoyra til sáttmálaøkið hjá Starvsmannafelagnum. Hetta eru t.d. journalistar, sosialráðgevarar, bókavørðar o.o., sum í dag eru flokkað sum professiónsbachelorar.
Skulu aðrar útbúgvingar á hesum útbúgvingarstøði verða umfataðar av hesi flokking, skal tað avtalast sáttmálapartarnar ímillum.
Treyt fyri at verða umfataður av hesi flokking er somuleiðis, at starvsinnihaldið krevur nevndu útbúgvingar.
Yvirflyting.
Starvsfólk, sum 1. oktber 2019 eru á stigunum 17-21 varðveita verandi dato fyri starvsaldurs-broyting, og verða verandi á sama stigi fram til komandi dato fyri starvsaldursbroyting. Starvsfólk á stig 22 flyta á stig 23 tann 1. oktober 2019 og framtíðar dato fyri broyting av starvsaldri verður 1. oktober. Starvsfólk á stig 23 flyta á stig 25 1. oktober 2019 og framtíðar dato fyri broyting av starvsaldri verður somuleiðis 1. oktober.
Stig 27. verður tikið í nýtslu 1. oktober 2020.

7. Deildarleiðarar
Viðurskifti, ið hava týdning, tá ið støða skal verða tikin til, um eitt starv er deildarleiðarastarv, eru:
Innihaldið og ábyrgdarstigið í starvinum
Ábygdarøkið
Vavið og slagið av arbeiðsleiðslu
Líknandi størv

Deildarleiðarar eru í trimum flokkum:

Deildarleiðarari I gongur	**lønarstigini 21-26.**
Deildarleiðarar II gongur	**lønarstigini 27-33.**
Deildarleiðarar III gongur	**lønarstigini 34-40.**

8. Edv-leiðarastørv
Leiðarastørvini verða flokkað sum EDV-leiðari I og EDV-leiðari II.
EDV-leiðari I: Persónur, sum arbeiðir á EDV-økinum á størri stovnum við fjøltáttaðum, broytiligum og tungum EDV-uppgávum við nógvum brúkarum og kunnu í dagligdegnum hava dagliga leiðsluábyrgd av t.d. einum parti av uppgávunum á stovninum. Munurin millum EDV-leiðara I og EDV-leiðara II er ein spurningur um yvirorðnaða leiðsluábyrgd.
EDV-leiðari II: Persónur, sum hevur yvirorðnaða leiðsluábyrgd á EDV-økinum og KT yvirhøvur, sum er settur á størri stovnum við fjøltáttaðum, broytiligum og tungum EDV-uppgávum við nógvum brúkarum. T.d. T&S, gjaldstovan, LV, Almannastovan, Landssjúkrahúsið, Postverkið og SL. Við leiðsluábyrgd verður hugsað um t.d. fíggjarliga ábyrgd, val og evning av EDV-strategi, -politikki, menning, rakstur og viðlíkahald av EDV-skipanum og leiðslu av EDV-verkætlanum.
Størvini eru flokkað soleiðis:
Edv-leiðari I lønarflokkur VII + 2 stig,
stig 19 – 25
Edv-leiðari II lønarflokkur VIII + 2 stig,
stig 23 – 28.

Mánaðarliga reiðuviðbót fyri persónar ið ofta verða noyddir at arbeiða uttanfyri vanliga arbeiðstíð.
EDV-leiðari I 3.000,-
EDV-leiðari II 3.300,-
Reiðuviðbótin dekkar 35 tímar ársfjórðingin.
Fyri drúgt álagt meirarbeiði verður eftir umsókn veitt yvirtíð.
Persónar uttan reiðuviðbót og meirarbeiðsskyldu fáa vanliga yvirtíð.

Rúmligi arbeiðsmarknaðurin
Kommunali arbeiðsgevarin vil vísa vælvild og rúmd mótvegis fólki við skerdum førleikum, stavsfólki, sum gerast sjúk meðan tey eru í arbeiði, ella koma út fyri vanlukku, so hesi kunna hava ella varðveita tilknýtið til arbeiðsmarknaðin. Hetta kann m.a. gerast so at hesir starvsbólkar fáa serliga tillagaðar setanartreytir. Við støði í vanligu ásetingunum í sáttmálanum eigur sostatt at bera til at lata arbeiði verða gjørt undir serligum treytum.

Felags átak
Partarnir eru samdir um at fara undir í felag at skipa fyri átøkum, sum kunna økja um trivnaðin í tí kommunala geiranum.

Protokollatir
Protokollat viðv. Lønartalvuni:
Partarnir eru samdir um, í sáttmálaskeiðnum, at kanna møguleikan fyri endurskoðan av bygnaðinum av lønartalvuni, og avleiðingarnar av hesum.

Protokollat viðv. § 20 um sløkkiliðið:
Partarnir eru samdir um at hyggja at vaktarskipanini hjá sløkkiliðsfólkum, harundir innihaldinum í arbeiðinum í vaktini.

Partarnir kanna eisini um samsýningin til sløkkiliðsfólk sambært § 20, stk. 1 er tíðarhóskandi m.a. við at kanna møguleikan við stigvíst at fara frá verandi skipan til at fylgja vanligu reglunum um vaktargjald sambært § 30 í sáttmálanum millum Kommunala Arbeiðsgevarafelagið og Starvsfelagið.

Arbeiðsbólkur við umboðum frá sáttmálapørtunum verður settur at kanna vaktararbeiðið hjá sløkkiliðsfólkunum. Arbeiðið byrjar í september 2022 og skal verða liðugt á sumri 2023.

Protokollat um arbeiðsbólkar:
§ 21 í sáttmálanum við KAF og áseting í flokkingaravtaluni hjá Fíggjarmálaráðnum:
Møguligar avtalur um arbeiðsbólkar, sum verða avtalaðar í semju, verða framyvir ásettar í serstakari avtalu, og tí verða ásetingarnar um arbeiðsbólkar strikaðar úr sjálvum sáttmálanum.

Hetta protokollat frá undanfarnum semjum stendur við:
Partarnir eru samdir um í sáttmálaskeiðinum at kanna møguleikan fyri endurskoðan av bygnaðinum av lønartalvuni, og avleiðingarnar av hesum.

Protokollat um felags evnisdag um førleikamenning:
Sáttmálapartarnir eru samdir um at skipa fyri felags evnisdegi, har ljós verður varpað á tøkniligu frambrotini, sum Talgilding Føroya hevur staðið fyri við menningini av talgildum tænastum. Harundir avleiðingarnar tøkniliga menningin hevur havt á arbeiðið hjá alment og kommunalt settum starvsfólkum.
Ljós skal eisini varpast á møguleikan hjá arbeiðsgevarum at seta í verk førleikamenning, m.a. tá starvsfólk hava tørv á upplæring og dagføring fyri frameftir at umsita tøkniligu skipanirnar o.a.

Protokollat um álitisfólkaskipanina og dátuverndarlógina:

Partarnir eru samdir um, at FMR / KAF orða vegleiðingar sum nágreina virksemið hjá álitisfólki í mun til dátuverndarlógina, herundir t.d. brúk av arbeiðstelduposti og dátuábyrgd. Hesar vegleiðingar verða sendar felagnum til ummælis.

Avtala um tiltøk, ið kunnu stuðla undir ein virknan starvsfólkapolitikk á kommunalum/interkommunalum arbeiðsplássum

1. Inngangur

Tað er týdningarmikið, at starvsfólkið hevur møguleikar fyri persónligari menning, og neyðugt er samstundis at taka atlit at sambandi millum arbeiðslív og onnur lívsviðurskifti. Partarnir eru tí samdir um at styrkja teir møguleikar, ið arbeiðsgevarar hava, tá ið teir evna sín starvsfólkapolitikk á hesum økjum:
Førleikamenning
Tiltøk, sum kunnu stuðla undir eldrapolitikk á kommunalum/interkommunalum arbeiðsplássum
Tiltøk, sum kunnu stuðla undir familjupolitikk á kommunalum/interkommunalum arbeiðsplássum
Javnstøða
Harafturat eiga rættindi hjá starvsfólkum at verða vird, verður virksemi hjá kommunum og interkommunalum arbeiðsgevarum lagt til onnur at reka.

2. Førleikamenning

Leiðslur og starvsfólk eru týdningarmesta tilfeingið hjá arbeiðsplássumun. Tað er tað arbeiðið, sum tey í kommunalari og interkommunalari tænastu inna, sum ger av, um úrslitini verða góð. Framhaldandi at menna starvsfólkini er tí umráðandi fyritreyt fyri, at arbeiðsplássini mennast.
Partarnir eru tí samdir um, at:

- miðvís og dagførd eftir- og víðariútbúgving av starvsfólkinum er ein fyritreyt fyri virkisfýsnum arbeiðsplássum við høgum tænastustigi.
- hvør arbeiðsgevari sær skal virka fyri, at starvsfólkinum stendur í boði at kunna menna sín førleika bæði gjøgnum sítt dagliga yrki og við eftir- og víðariútbúgving. Til tess at røkka hesum endamáli, eigur hvør einstakur arbeiðsgevari at seta sær miðvís menningarmál.
- endamálið við hesi avtalu er at geva starvsfólkinum umstøður at menna seg sjálvt og síðani møguleikar, at átaka sær virknari leiklut at mynda virki arbeiðsplássins. Harumframt ber til hjá leiðsluni at menna almenna tænastuførleikan.
- Starvsfólk og leiðsla hava í felag ábyrgdina av førleikamenningini. Uppgávan hjá arbeiðsgevarunum 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 í starvi hjá kommunalum- og interkommunalum arbeiðsgevarum.

3. Tiltøk, sum kunnu stuðla undir eldrapolitikk á kommunalum- og interkommunalum arbeiðsplássum

Fyri at varðveita eldri starvsfólk og fakligu vitan teirra á arbeiðsmarknaðinum, eru partarnir samdir um, at sum liður í eldrapolitikkinum á einstaka arbeiðsplássinum 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 arbeiðspláss evna sín eldrapolitikk, kunnu teir sum part í hesum gera sjálvbodnar skipanir, í hesum karmi:

Niðursett tíð

Hesar treytir skulu verða loknar, so at starvsfólk skal kunna koma undir skipanina:
a) vera fylt 60 ár
b) hava starvast á arbeiðsplássinum seinastu 10 árini

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.

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

a) starvsfólkið hevur fylt 55 ár
b) starvsfólkið hevur starvsast hjá kommununi seinastu 10 árini
c) arbeiðstíðin er minst ½ tíð, eftir at hon er niðursett.

Lægri starv
Arbeiðsgevarin kann eftir umsókn játta starvsfólki, ið hevur fylt 55 ár, at fara í annað lægri starv, um so er, at starvsfólkið seinastu 10 árini hevur starvast fulla tíð 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.
Arbeiðsgevarin 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. Tiltøk, sum kunnu stuðla undir familjupolitikk á kommunalum- og interkommunalum arbeiðsplássum
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 innløgd 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, samanhangandi 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 arbeiðsgevara verður yvirtikið av øðrum at reka, eiga tær avtalur, rættindi og skyldur, arbeiðsgevarin hevur mótvegis starvsfólkunum, tá ið umskipanin fer fram, óskerdar at verða førdar yvir á tann, sum yvirtekur virksemið.

Avtala um strategiska og skipaða førleikamenning ákommunalum og interkommunalum arbeiðsplássum.

§ 1. Inngangur
Stk. 1. Skulu uppgávurnar 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 kommunalum- og interkommunalum arbeiðsgevarum fáa møguleika at menna sín førleika, bæði í dagliga arbeiðnum og við eftirútbúgving og víðari útbúging. Fyri at fremja førleikamenningina eiga leiðslur og starvsfólk í felag at hava sum mál at stovna felags læruumhvørvi og at leggja til rættis eina smidliga tilgongd fyri førleikamenningini. Partarnir eru samdir um, at strategisk mál fyri menningini skulu verða gjørd fyri øll starvsfólk.

§ 2. Øki
Stk. 1. Avtalan er galdandi fyri starvsfólk, sum eru fevnd av sáttmála millum Kommunala Arbeiðsgevarafelagið og felag, ið hevur undirskrivað hesa avtalu.

§ 3. Endamál
Stk. 1. 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 arbeiðsgevaranum og einstaka starvsfólkinum.

§ 4. Menningarmál
Stk. 1. Fyri hvørt einstakt starvsfólk verður gjørd ein skipað førleikamenningarætlan, ið skal taka atlit at málunum hjá tí einstaka arbeiðsgevaranum.

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 menningarvirksemi 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
Stk. 1. Dagførdur grundleggjandi skúlakunnleiki kann verða treytin fyri at røkja og menna fakliga førleikan. Bæði einstaki arbeiðsgevarin og einstaka starvsfólkið hava ábyrgd av at virka fyri, at almennur førleiki er partur av førleikamenningini.

§ 6. Leiklutur hjá leiðslu, starvsfólki og samstarvsnevnd
Stk. 1. Leiðsla og starvsfólk skulu í felag, grundað á strategisku málini hjá stovninum og tørvinum á strategiskari førleikamenning

- áseta grundreglur og leiðreglur fyri førleikamenningartiltøkunum á arbeiðsplássinum
- 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 arbeiðsplássinum.

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

§ 7. Fylgibólkur
Stk. 1. Ein fylgibólkur verður settur við umboðum fyri Kommunala Arbeiðsgevarafelagið og Starvsfelagið.

§ 8. At seta í gildi og siga upp
Stk. 1. 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. oktoberr 2005.

Upprit til strategiska og skipaða førleikamenning.

Avtala millum Kommunala Arbeiðsgevarafelagið og Starvsmannafelagið um strategiska og skipaða førleikamenning - 2003.

Partarnir taka stig til í hesum sáttmálaskeiðnum at fáa avtaluna at virka.

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

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

Mál og strategiska ætlan
Nakrar av fortreytunum fyri, at avtalan skal virka á einstaka arbeiðsplássinum, er at leiðsla og starvsfólk vita, hvør uppgávan hjá arbeiðsplássinum er, at arbeiðsplássiðstovnurin hevur greið mál og strategiska ætlan fyri, hvussu málini verða rokkin. Tað merkir eisini, at øll á arbeiðsplássinum 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.
Summi arbeiðspláss eru so mikið lítil, 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 arbeiðsplássinum vera við.

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

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 síðumansupplæring og at fólk við líkum uppgávum, frá ymiskum arbeiðsplássum, hittast at samskifta um og viðgera arbeiðsuppgávur og á tann hátt læra hvør av øðrum.

Kanning
Tilfar er ikki til taks, sum til ber at grunda tiltøk og broytingar á. Partarnir eru tí samdir um eftir nýggjár at kanna, hvussu gongur við strategisku og skipaðu 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.

Stk. 1. Avtalan er galdandi fyri mánaðarlønt starvsfólk.

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

Hvussu frívikan verður innvunnin og hildin

§ 2.

Stk. 1. 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 frívikan verður innvunnin og hildin í frítíðarárinum, á sama hátt sum frítíð eftir frítíðarlógini.

§ 3.

Stk. 1. Setanarmyndugleikin og tann setti avtala, nær í frítíðarárinum serstaka frívikan verður hildin. Hon verður løgd í samráð við starvsfólkið, tá ið arbeiðsgongdin loyvir tí. Starvsfólkið skal boða frá so tíðliga sum til ber, nær ætlanin er at halda frívikuna.

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

§ 4.

Stk. 1. Setanarmyndugleikin og starvsfólkið kunnu í staðin avtala, áðrenn frítíðarárið byrjar, at serstaka frívikan ella parturr 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.

Stk. 1. 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.

Stk. 1. Fer starvsfólk úr starvi, og hevur ikki hildið serligu frívikuna ella part av henni, verður hon útgoldin, jb. §7.

§ 7.
Stk. 1. 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 útgoldið frítíðarískoyti.

Gildiskoma og skiftisreglur
§ 8.
Stk. 1. Avtalan hevur gildi frá 1. oktober 2003.

§ 9.
Stk. 1. 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. Hevur starvsfólkið verið í starvi minni enn alt innvinningarárið, verða serligu frídagarnir lækkaðir samsvarandi.

§ 10.
Stk. 1. Sáttmálafrídagarnir fella burtur 1. januar 2004.

Eitt gott og mennandi arbeiðsumhvørvi

Kommunala Arbeiðsgevarafelagið og Starvsmannafelagið (hereftir partarnir) staðfesta, at eitt gott arbeiðsumhvørvi og eitt álitisríkt samstarv er avgerandi fyri, at starvsfólk og leiðsla trívast. Hetta er tí eisini avgerandi fyri góðskuna tá arbeiðsuppgávur verða loystar, og fyri produktivitetin á arbeiðsplássinum. Partarnir vilja í samstarvi seta fokus á, at stimbra eitt gott arbeiðsumhvørvi – herundir eisini sálarliga arbeiðsumhvørvið.

Felags eyðkenni fyri arbeiðspláss við góðum arbeiðsumhvørvi er, at fylgjandi eyðkenni ganga aftur: Álit, sínámillum virðing og viðurkenning.

Fyritreytin fyri hesum er eitt gott samstarv og leypandi samskifti millum leiðslu og starvsfólk, her ímillum álitisfólk og trygdarumboð. Eisini er fyritreytin ein góð felags uppfatan av, hvør kósin er, hvørjar kjarnu arbeiðsuppgávurnar eru, innan hvørjar karmar hesar skulu loysast, og fatan av hvørjar væntanirnar eru til, hvussu arbeiðsuppgávurnar skulu loysast.

Fyri at tryggja eitt gott og mennandi arbeiðsumhvørvi, er týðandi, at øll á arbeiðsplássinum taka ábyrgd. Leiðslan, samstarvsnevnd, álitisfólk og starvsfólk mugu tí taka felags ábyrgd – bæði fyri, at tað gongur væl, og tá møguligir trupulleikar eru og skulu loysast.

Er arbeiðsumhvørvið ikki nóg gott – eitt nú sálarliga – kann hetta elva til størri sjúkrafráveru, mistrivna, at fólk fara úr starvi, og at arbeiðsuppgávur ikki verða loystar so væl sum møguligt.

Fyri at fyribyrgja hesum, hevur tað stóran týdning leypandi at halda eyga við arbeiðsumhvørvinum, og at taka fatur í og loysa trupulleikar, um tekin er um, at trupulleikar eru við arbeiðsumhvørvinum. Fyri at kunna arbeiða málrættað við at tryggja eitt gott og mennandi arbeiðsumhvørvi krevst vitan um tey viðurskifti, sum ítøkiliga kunnu hava jaligan ella neiligan týdning fyri arbeiðsumhvørvið.

Partarnir eru samdir um, at stuðla átøkum, ið fremja eitt gott og mennandi arbeiðsumhvørvi. Partarnir ásanna, at munur er á ymiskum arbeiðsplássum, arbeiðsuppgávum og starvsfólkum. Átøk mugu tí taka útgangsstøði í eini felags fatan av, at tey átøk, ið gera størstan mun eru tey, ið taka útgangsstøði í umstøðunum á ítøkiligu arbeiðsplássunum.

Kommunala Arbeiðsgevarafelagið fer at kunna leiðslur og starvsfólk á landsins arbeiðsplássum um stóra týdningin av, at leiðsla og starvsfólk í felag tryggja eitt gott arbeiðsumhvørvi. Eisini fer Fíggjarmálaráðið í sáttmálatíðarskeiðnum at gera vegleiðing um, hvussu leiðslur og starvsfólk skulu fyrihalda seg, um starvsfólk eru strongd. Hartil fer Kommunala Arbeiðsgevarafelagið í næstum at seta í verk vegleiðing um sjúkrafráveru. Vegleiðingarnar verða gjørdar í samráð við fakfeløgini.

Starvsfelagið fer í sáttmálatíðarskeiðnum at bjóða álitisfólkunum skeið í, hvussu tey best kunnu viðvirka til, at fremja eitt gott og mennandi arbeiðsumhvørvi saman við starvsfólkum og leiðslu.

Fráboðanarformur og fráboðanarfreist

Stk. 1. Partarnir í sáttmálanum millum Kommunala Arbeiðsgevarafelagið og Starvsfelagið viðurkenna rættin hjá hvørjum øðrum at lýsa og seta í verk arbeiðssteðg eftir ásetingunum niðanfyri.

Stk. 2. Fráboðan um arbeiðssteðg, eisini samhugaarbeiðssteðg, skal vera skrivlig og latin mótpartinum minst 48 tímar undan arbeiðssteðginum.

Stk. 3. Fráboðanin skal greitt siga frá, hvønn arbeiðssteðg, talan er um, og hvussu víðfevndur arbeiðssteðgurin er.

Stk. 4. Arbeiðssteðgur kann ikki verða fráboðaður, meðan sáttmálin er í gildi. Er sáttmálin farin úr gildi, kann arbeiðssteðgur ikki verða fráboðaður, fyrr enn samráðingar um nýggjan sáttmála eru endaðar. Er semingsstovnurin komin uppí, ella er semingsstovnurin boðsendur, eru samráðingarnar at meta sum endaðar, tá ið semingsstovnurin er givin við semingsroyndini, og hevur boðað frá tí.

Stk. 5. Hendan avtalan kann verða søgd upp saman við sáttmálunum partanna millum, við somu freist og fráboðan. Avtalan kann tó bara verða ógildað við nýggjari avtalu.

Stk. 6. Hendan avtalan fær gildi frá 1. januar í 2016.

Førleikamenning

Sáttmálapartarnir eru samdir um, at tað er alneyðugt, at ásetingin í sáttmálanum okkara millum um strategiska førleikamenning skal fáast at virka á øllum kommunalum stovnum.

Tað er av alstórum týdningi fyri menningina av almennu fyrisitingini og fyri at verða ein áhugaverdur arbeiðsmarknaður, at stovnarnir regluliga og áhaldandi stinga út í kortið, leggja ætlanir og førleikamenna starvsfólk samsvarandi. Hetta fyri at kunna taka við nýggjum avbjóðingum, so tænastustøðið alsamt verður betrað. Regluliga eftirmeta sáttmálapartarnir, um ásetingarnar um strategiska førleikamenning í sáttmálanum verða fylgdar, í minsta lagi annað hvørt ár.

Á arbeiðsplássinum eru álitisfólkini bindiliðið millum leiðslu og starvsfólk og hava regluliga uppfylging við leiðsluna, um at strategiska førleikamenningin virkar eftir ætlan.