

Sáttmáli

millum

**Føroya Handverkarafelag/
Landsfelag Handverkaranna**

og

Kommunala Arbeidsgevarafelagið

2014

§ 1. Sáttmálaæki	3
§ 2. Setanarbræv	3
§ 3. Løn	3
§ 4. Starvsaldur	4
§ 5. Viðbætur	4
§ 6. Yvirtíðarløn.....	4
§ 7. Arbeiði skipað í vaktum.....	4
§ 7 a. Arbeiði í ólagaligum tíðarskeiðum	5
§ 7 b. Tilkallivakt.....	5
§ 8. Eftirlønargjald	5
§ 9. Fyribils tænasta í hægri starvi	5
§ 10. Eftirútbúgving, skeið o.a.....	5
§ 11. Avspákan	5
§ 12. Tænastuferðir	5
§ 13. Ferðing í arbeiðsörindum.....	6
§ 14. Flytisamsýning.....	6
§ 15. Arbeiðsklæði	6
§ 16. Fastir frídagar.....	6
§ 17. Fritíðarreglur	6
§ 18. Farloyvi v.m.....	6
§ 19. Barnsferð.....	6
§ 20. Reglur fyri uppsøgn, sjúkraløn v.m.	6
§ 21. Álitisfólk	7
§ 22 Frí við ongari løn	7
§ 23. Seravtalur	7
§ 24. Seravtalur fyri handverkarar, montørar/leiðandi montørar í starvi hjá SEV	7
Kostskipan	7
Burturarbeiði	7
§ 25. Gerðarrættur.....	8
§ 26. Gildi sáttmálans	8
Avtala um tiltøk, ið kunnu stuðla undir ein virknan starvsfólkapolitikk á kommunala sáttmálaækinum.....	9
Avtala um strategiska og skipaða førleikamenning á kommunalum arbeiðsplássum	11

§ 1. Sáttmálaøki

Hesin sáttmáli fevnr um fastlønstar handverkarar, húsavørðar, hallarvørðar, skúlatænarar og umsjónarmenn, sum starvast á arbeiðsplássum, har Kommunalá Arbeiðsgevarafelagið hevur málsræði til at áseta lønar- og setanarviðurskiftini. Sáttmálin er eisini galdandi fyri montørar í starvi hjá SEV við sveinabrævi sum elektrikari og við øðrum sveinabrævi, sum verður mett at geva fullgóða eltekniska vitan, t.d. radiomekanikarar.

Stk. 2. Handverkarar eftir stk. 1, sum hava arbeitt hjá SEV minsta lagi í eitt ½ ár og verða mettir egnaðir, kunnu verða útnevndir linjumenn/montørar. SEV kann í ávísam førum víkja frá hesi áseting.

Stk. 3. Handverkarar í starvi hjá SEV við øðrum sveinabrævi, enn tey í stk. 1 tilskilaðu t.d. við handverksútbúgving innan bygging ella jarnsmíð, kunnu verða útnevndir linjumenn/montørar eftir hesum sáttmála aftan á í minsta lagi 3 ára arbeiði hjá SEV.

Tá umstøðurnar tala fyri tí, kann útnevningin gerast eftir styttri enn 3 ára arbeiði.

Stk. 4. Handverkarar í starvi hjá SEV, sum eru ikki montørar/linjumenn vera løntir við galdandi tímaløn eftir sáttmálanum millum Føroya Handverkarafelag og Føroya Handverksmeistarafelag. Nevndu handverkarar koma í fastlønarskipan, tá innihaldið í starvinum so sum krøv til fakliga vitan sjálvstøðugt arbeiði og ábyrgd, harundir leiðsluábyrgd í ávísan mun, talar fyri tí.

Stk. 5. Tá ið starv er leyst, verður tað alment lýst leyst at sækja.

§ 2. Setanarbræv

Mánaðarlønt og tey, sum eru sett í tíðaravmarkað starv út yvir 3 mánaðir, fáa í seinasta lagi 14 dagar eftir setan setanarbræv, og í tí skal standa:

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

§ 3. Løn

Handverkarar verða løntir eftir lønartalvum galdandi fyri henda sáttmála. Fyri montørar og leiðandi montørar á SEV er gjørd serstøk lønartalva.

Stk. 2. Tann í stk. 1 ásetta løn er treytað av fullum dagsarbeiði, sum vanligu telur 39,5 tímar um vikuna íroknað ½ tíma mattíð um dagin. Full arbeiðstíð hjá montørum/leiðandi montørum í starvi hjá SEV telur 40 tíma viku. Mattíðin verður lögð í samráð við Rakstrarleiðaran, alt eftir um arbeið verður heima ella burturi.

Fyri at verða útnevndur leiðandi montørun skal viðkomandi hava leiðsluábyrgd av minst einum persóni.

Arbeiðstíðin hjá handverkarum og montørum eigur, har tað letur seg gera, at verða lögð soleiðis, at leygardagur verður frídagur.

Stk. 3. Fyri handverkarar við niðursettari arbeiðstíð verður lønin roknað lutfalsliga eftir tímatalinum.

Stk. 4. Fyri lakkeringsarbeiði verður roknað 1½ tíma eyka um tíman.

Stk. 5. Handverkari, sum er leiðari hjá øðrum handverkarum, verður løntur við einari lön, sum svarar til 6 eyka lønarstig í lønartalvuni, sí hesa.

§ 4. Starvsaldur

Lønaraldurin verður roknaður frá tí, viðkomandi hevur fingið lærubræv/sveinabræv, um so er, at viðkomandi síðani lokna læru hevur arbeitt innan handverkarayrkið. Lønaraldur verður rundaður upp eftir til heilan mánað.

Stk. 2. Er talan um arbeiðstíð minni enn hálva tíð verður lønaraldurin roknaður lutfalsliga. Aðrar arbeiðstíðir roknast at geva fullan lønaraldur.

Stk. 3. Føroya Handverkarafelag/Landsfelag Handverkaranna og Kommunala Arbeiðsgevarafelagið kunnu koma ásamt um hægri lønaraldur enn tann í stk. 1 umrødda, tá ið serligar umstøður gera seg galdandi.

§ 5. Viðbøtur

Um so er, at starvið arbeiðsliga, frøðiliga, umsitingarliga, fyrisitingarliga, ábyrgdarliga ella á annan hátt hevur eina tílíka serstøðu, at tað ikki er umfatað av teimum vanligu fortreytunum fyri ásettu lønunum o.a., verður seravtala gjørd millum Kommunala Arbeiðsgevarafelagið og felagið um viðbøtur og onnur viðurskifti. Um so er, at starvsviðurskiftini, sum eitt nú sjálvstøðugt arbeiði ella ábyrgd av fólki í vardum starvi, tala fyri, kann verða veitt handverkara ein viðbót afturat tí í § 3 nevndu lön.

Viðbøtur og møguligar aðrar sømdir verða veittar eftir avtalu ímillum Føroya Handverkarafelag/Landsfelag Handverkaranna og Kommunala Arbeiðsgevarafelagið.

Stk. 2. Handverkari, sum leggur lík í kistu, fær í samsýning roknaðar 3 vanligar tímar eyka.

§ 6. Yvurtíðarløn

Yvurtíðararbeiði eigur helst ikki at vera.

Stk. 2. Fyri álagt yvurtíðararbeiði verður goldin yvurtíðarløn afturat vanligu dagligu tímalønini soleiðis: Fyri 1., 2. og 3. tíman verður goldið 50%. Fyri 4. og fylgjandi yvurtímar og fyri arbeiði leygardagar, sunnudagar og fyri teir í § 16 nevndu frídagur 100%.

Yvurtíðargjald verður latið fyri hvønn ½ byrjaða tíma.

Stk. 3. Um tað er gjørligt, eigur at verða sagt frá yvurtíðararbeiði dagin fyri.

Stk. 4. Tímalønin er bruttoárlønin býtt við 2080. Bruttoárlønin er grundløn + viðbøtur.

Stk. 5. Fyri yvurtíðararbeiði, ið fer út um 2 tímar, eiga starvsfólk rætt til ½ tíma mattíð uttan frádrátt.

Stk. 6. Handverkari við niðursettari arbeiðstíð fær bara yvurtíðargjald fyri álagt arbeiði aftaná vanligu arbeiðstíðina hjá viðkomandi arbeiðsgevara.

§ 7. Arbeiði skipað í vaktum

Handverkarar, ið hava skiftandi arbeiðstíðir, skulu hava vaktarlista, sum fevnir um eitt ávíst tíðarskeið, við ásetingum um, nær arbeiðið skal gerast, og nær frídagarnir liggja. Arbeiðstíðin í miðal uppgjørd yvir eitt tílíkt tíðarskeið skal verða 39,5 tímar um vikuna. Handverkarar 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. 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 handverkari samsýning fyri 1 tíma eyka. Broytt arbeiðstíð er at skilja sum tíð, ið fellur uttanfyri vanligu arbeiðstíðina, men er ikki at rokna sum yvurtíð.

Stk. 3 Ein sundurbýtt vakt má ekki strekkja seg yvir meira enn 12 tímar, uttan at handverkararnir eru samdir í hesum, og tá verður goldið hálvt vaktargjald I eyka um tíman.

Stk. 4. Fyri arbeiði á teimum í § 16 ásettu frídøgunum verður latið vaktargjald 2.

Stk. 5. Fellur ein frídagur eftir § 16 á ein dag, sum er frídagur eftir vaktlista, verður annar frídagur latin í staðin.

§ 7 a. Arbeiði í ólagaligum tíðarskeiðum

Fyri arbeiði millum kl. 17.00 og 07.00 verður latið vaktargjald 1. Fyri arbeiði um vikuskiftið verður latið vaktargjald 2. Vikuskiftið byrjar á midnátt fríggjakvøld og gongur fram til á midnátt sunnukvøld.

Stk. 2. Nevndu vaktargjöld verða ikki veitt saman við yvirtíðargjaldi.

Stk. 3 Hesi gjöld verða roknaði fyri byrjaðar hálvar tímar.

§ 7 b. Tilkallivakt

Fyri tilkallivakt verður latið vaktargjald I um tíman. Fyri vikuskiftistilkallivakt verður latið vaktargjald 2 um tíman.

Stk. 2 Fyri tilkallivakt á teimum í § 16 nevndu frídøgunum verður latið vaktargjald 2 um tíman. Fyri tilkallivakt halgi- og frídagur sambært § 16, sunnudagar undantiknir, verður veittur 1 frídagur.

Stk. 3 Fyri arbeiði undir tilkallivakt verður veitt yvirtíðargjald sambært § 6.

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

Stk. 5 Tá tilkallivakt er av slíkum slag, at tað er rímligt, at víkja frá omanfyristandandi, eitt nú lítið tyngjandi tilkallivaktir, verður samsýningin avtalað serstakt millum sáttmálapartarnar.

§ 8. Eftirlønargjald

Arbeiðsgevarin rindar eftirlønargjald av grundlønini eftir lönartalvu galdandi fyri henda sáttmála. Upphæddin fer í eftirlønarskipan, sum partarnir gera serstaka semju um.

Stk. 2. Arbeiðsgevarin flytir eftirlønargjaldið, sum er 15,0 %

§ 9. Fyribils tænasta í hægri starvi

Handverkari, sum eftir serligum boðum ella eftir frammanundan fastløgðum arbeiðslagi við arbeiðsgevarans góðkenning fyribils røkir hægri starv í meira enn 7 arbeiðsdagar samfelt, eigur í hesum tíðarskeiði at vera løntur við somu lön, sum hann hevði fingið, um hann varð settur í starvið, treytað av, at hann yvirtekur tær arbeiðsuppgávur, ið standast av hægri starvinum.

§ 10. Eftirútbúgving, skeið o.a.

Tá handverkarar luttaka ein heilan dag í skeiðvirksemi, sum er fyriskipað av arbeiðsgevaranum, verður hvør skeiðsdagur roknaður sum 1 vanligur arbeiðsdagur, tó í mesta lagi 8 tímar. Um skeiðsdagurin er longri enn 8 tímar, verður avroknað tíma fyri tíma, antin sum tímalön ella avspáking.

§ 11. Avspákan

Álagt yvirtíðararbeiði kann verða avspákað, og verður avspákingin tá longd við teimum í § 6 nevndu yvirtíðarsatsum.

§ 12. Tænastuferðir

Dag- og tímapeningur á tænastuferð og útiviðbót er hin sama sum fyri tænastumenn landsins.

§ 13. Ferðing í arbeidsörindum

Ferðing í arbeidsörindum til og frá ekki vanligum arbeidsstað er at rokna sum arbeidstíð sambært §§ 3 og 7. Henda skal tó í mest möguligan mun liggja í vanligari arbeidstíð. Ferðing millum kl. 22.00 og 08.00 verður ekki íroknað, um handverkari fær ávíst og goldið seingjarpláss.

Stk. 2. Viðvíkjandi koyring verður víst til rundskriv Fíggjarmálaráðsins “Reglur um endurgjald fyri nýtslu av egnum bili í tænaströndum”, dagfest tann 28. mars í 2007.

§ 14. Flytisamsýning

Um kravt verður av handverkara, at hann flytur í annað stað at búgva, verða flutningsútreiðslur hansara av húski og húsbúnaði samsýndar honum eftir rokning.

§ 15. Arbeidsklæði

Er arbeidsbúni kravdur, rindar arbeidsgevarin hann.

§ 16. Fastir frídagar

Jólaaftan, nýggjársaftan, páskaaftan, flaggdagurin, hvítusunnuaftan, ½ grundlógardagurin, ½ ólavsøkuaftan, ólavsøkudagur umframt allir halgidagar eru frídagar.

Stk. 2. Handverkarar hava harumframt rætt til frídagar eftir avtaluni um serstakar fríviku.

Stk. 3. Í samband við ígildiskomuna er ásett: Handverkari, sum hevur verið í starvi alt innvinningarárið, t.e. frá 1. apríl 2013 til 31. mars 2014, hevur rætt til 5 serstakar frídagar í frítíðarárinum, sum byrjar 2. mai 2014. Hevur handverkari verið í starvi minni enn alt innvinningarárið, verða serstøku frídagarnir lækkaðir samsvarandi.

§ 17. Frítíðarreglur

Frítíð er eftir lögtingslóg nr. 30 frá 7. apríl 1986 um frítíð við lön við seinni broytingum.

Stk. 2. Handverkari fær 12% í frítíðarlön av goldnari yvirtíðarlön.

§ 18. Farloyvi v.m.

Handverkara skal verða loyvt at fáa farloyvi uttan lön, um so er at tað ikki stríðir ímóti áhugamálum arbeidsgevarans. Um so, at handverkari fær farloyvi í samband við útbúgving, ið tænar áhugamálum arbeidsgevarans, skulu partarnir kunna koma ásamt um farloyvi við lön ella niðursettari lön.

Farloyvi kann verða givið í upp til 2 ár hvørja ferð og í mesta lagi í 4 ár, og er tað skylda stovnsins, at starv er opið, tá ið viðkomandi kemur aftur.

§ 19. Barnsferð

Víst verður til lögtingslóg nr. 48 frá 3. apríl 2001 um barsilsskipan.

§ 20. Reglur fyri uppsøgn, sjúkralön v.m.

Viðvíkjandi uppsagnarfrest, lön undir sjúkralögu, eftirsitulön v.m. verða reglurnar í lögtingslóg um starvsmenn at galda, tó soleiðis, at eftirsitulön verður goldin í mun til uppsagnartíðina hjá viðkomandi handverkara, t.e. minst 3 mánaðir og í mesta lagi 6 mánaðir. Er handverkari valdur sum álitisfólk, verður uppsagnarfrestin longd við 3 mánaðum.

Stk. 2. Handverkari kann fáa frí við lön, tá ið barn hansara er sjúkt, tó hægst 2 dagar hvørja ferð og í mesta lagi 10 dagar árliga. Hevur handverkari meira enn 2 børn undir 10 ár, kann hann fáa frí í upp til 20 dagar.

§ 21. Álitisfólk

Tá ið tað á einum arbeiðsplássi starvast í minsta lagi 5 limir í Handverkarafeløgnum, hava hesir limir rætt at velja eitt álitisfólk. Álitisfólk og nevndarlimir kunnu ikki verða uppsøgd, uttan at uppsøgnin hevur verið til viðgerðar millum Kommunala Arbeiðsgevarafelagið og Føroya Handverkarafelag/ Landsfelag Handverkaranna.

Stk. 2. Til álitisfólk kann bara veljast tann, ið hevur fulltíðarstarv og hevur arbeitt á deildini 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 handverkarafeløgini hava góðkent tað og boðað leiðsluni á avvarðandi stovni 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 arbeiðsplássið. Er álitisfólkið ikki nøgt við avgerð leiðslunnar, kann tað leggja málið fyri felagið.

Stk. 7. Álitisfólkið skal í samráð við leiðsluna í arbeiðstíðini hava møguleika fyri at taka sær av málum, ið viðvíkja starvsfeløgnum ella arbeiðsviðurskiftunum á staðnum, tó soleiðis, at tað stendst so lítið tarn av hesum sum møguligt.

§ 22 Frí við ongari løn

Tá ið handverkari fær tænastrúfrí við ongari løn, verður gjørdur lønarfrádráttur.

a) Tá ið handverkari er burtur heilar mánaðir, verða drignar heilar mánaðarlønir.

b) Tá ið handverkari er burtur vikur, dagar ella tímar, verður drigið fyri teir tímar, hann undir vanligum umstøðum hevði verið til arbeiðis hetta tíðarskeiðið. Ein tími verður roknaður sum árslønin býtt við 2080 (40*52). Við í árslønin verða roknað øll gjøld, sum verða goldin sum fóst mánaðargjøld.

§ 23. Seravtalur

Í sáttmálatíðini skal vera møguligt at gera seravtalur millum Kommunala Arbeiðsgevarafelagið og Føroya Handverkarafelag/Landsfelag Handverkaranna.

§ 24. Seravtalur fyri handverkarar/montørar í starvi hjá SEV

Kostskipan

Tá handverkari frá sínum fyrisetta í seinasta lagi dagin fyri fær at vita, at møguleiki ikki verður at fara til hús til døgurða sum vanligt, eigur viðkomandi sjálvur at skaffa sær mat. Tá tað ikki er so, og handverkarar verða sendir til arbeiðis fyrrapartin soleiðis, at møguleiki ikki verður at koma aftur til hús til døgurða, og hetta er vanlig skipan, skal elfelagið SEV lata teimum døgurða (dagsins rætt).

Burturarbeiði

Linjumenn/montørar fáa ávíst eitt fast manningar- og uppmøtingarstað í hvørjum øki sær, og verður ferðatíðin frá hesum og út til tey ymisku arbeiðini roknað sum arbeiðstíð. Flutningur frá uppmøtingarstaði til arbeiðini kring um í økinum fer vanliga fram við arbeiðsbilum hjá SEV. Fær linjumaður/montørur boð um (ella verður útlántur) at arbeiða uttanfyri hansara vanliga øki í avmarkað tíðarskeið, verður ferðatíðin ímillum vanliga uppmøtingarstaðið og nýggja uppmøtingarstaðið roknað sum arbeiðstíð.

§ 25. Gerðarrættur

Ivaspurningar um at tulka sáttmálan verða at leggja fyri Fasta Gerðarrætt.

§ 26. Gildi sáttmálans

Hesin sáttmáli er galdandi frá 1. oktober í 2013, og báðir partar kunnu siga hann upp við 3 mánaða freist, tó í fyrsta lagi til 1. oktober í 2015.

Tórshavn tann 30. juni 2014

Føroya Handverkarafelag / Landsfelag Handverkaranna

Kommunala Arbeiðsgevarafelagið

Avtala um tiltök, ið kunnu stuðla undir ein virknan starvsfólkapolitikk á kommunala sáttmálaøkinum

1. Inngangur

Tað er týðningarmikið, at starvsfólkið hevur móguleikar 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 móguleikar, ið arbeiðspláss hava, tá ið teir evna sín starvsfólkapolitikk á hesum økjum:

Førleikamenning

Tiltøk, sum kunnu stuðla undir eldrapolitikk á kommunala sáttmálaøkinum

Tiltøk, sum kunnu stuðla undir familjupolitikk á kommunala sáttmálaøkinum

Javnstøða

Harafturat eiga rættindi hjá starvsfólki at verða virð, verður virksema hjá kommununum lagt til onnur at reka.

2. Førleikamenning

Leiðslur og starvsfólk eru týðningarmesta tilfeingið hjá kommununum. Tað er tað arbeið, sum tey í kommunalari tænastu inna, sum ger av, um úrslitini verða góð. Framhaldandi at menna starvsfólkinum er tí umráðandi fyrirtreyt fyri, at arbeiðsplássini mennast.

Partarnir eru tí samdir um, at:

miðvís og dagförd eftir- og víðariútbúgving av starvsfólkinum er ein fyrirtreyt fyri virkisfýsnum arbeiðsplássum við høgum tænastustigi.

Hvørt arbeiðspláss/setanarmyndugleiki 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 rækka hesum endamáli, eigur hvørt arbeiðspláss at seta sær miðvís menningarmál.

Endamálið við hesi avtalu er at geva starvsfólkinum umstøður at menna seg sjálv og síðani móguleikar, at átaka sær virknari leiklut at mynda virki arbeiðsplássins. Harumframt ber til hjá leiðsluni at menna kommunala tænastuførleikan.

Starvsfólk og leiðsla hava í felag ábyrgdina av førleikamenningini. Uppgávan hjá arbeiðsplássinum er at bera so í bandi, at starvsfólkinum altíð eru skikkað til uppgávuna.

Sáttmálapartarnir seta ein arbeiðsbólk, sum í sáttmálaskeiðnum skal tilevna eina vegleiðing um eina skipaða útbúgvingarætlan til starvsfólk í kommunalari tænastu.

3. Tiltøk, sum kunnu stuðla undir eldrapolitikk á kommunalum 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 tey 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 kommunala sáttmálaøkinum seinastu 10 árinum

c) arbeiðstíðin skal vera minst 20 tímar um vikuna, eftir tað, at hon er niðursett

Starvsfólk kann fara uppi ¼ niður í starvstíð við lutfalsliga at fara niður í lön.

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

Lægri starv

Arbeidsplass kann eftir umsókn játta starvsfólki, ið hevur fyllt 55 ár, at fara í annað lægri starv, um so er, at starvsfólkið seinastu 10 árinum hevur starvast fulla tíð á kommunala sáttmálaøkinum 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 hægri starvinum, fyri eitt tíðarskeið, sum í mesta lagi má vera 7 ár.

Arbeidsplassið kann veita eitt ikki eftirlønargevandi ískoyti, sum í mesta lagi kann vera munurin millum lønina í lægra flokkinum og lønina í hægri flokkinum. Ískoytið kann í mesta lagi verða veitt í 3 ár.

Niðursett tíð orsaka av sparingum

Gera sparingar, at starvsfólk verða sett niður í tíð, varðveitir starvsfólkið eftirlønargjaldið, sum um starvstíðin varð ikki sett niður. Treytirnar eru:

- a. starvsfólkið hevur fyllt 55 ár
- b. starvsfólkið hevur starvast á kommunala sáttmálaøkinum seinastu 10 árinum
- c. arbeiðstíðin er minst ½ tíð, eftir at hon er niðursett.

4. Tiltøk, sum kunnu stuðla undir familjupolitikk á kommunalum arbeidsplassum

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 arbeidslív.

Í teimum færum, tá ið børn verða innlögð á sjúkrahús, og lækni sigur tað vera neyðugt, at annað av foreldrunum verður innlagt við, kann starvsfólkið, loyva arbeidsumstøðurnar tí, brúka dagarnar, ið starvsfólkið eigur til frí við løn, tá ið barn/børn teirra eru sjúk, samhangandi longur enn 2 dagar.

5. Javnstøða

Lønarskipanin eigur at verða so mikið greið, at hon gevur betri trygd fyri, at javnstøða er millum kynini, tá ið lønin verður ásett.

6. Umleggja kommunalt virksemi

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

Avtala um strategiska og skipaða førleikamenning á kommunalum arbeiðsplássum

§ 1. Inngangur

Skulu uppgávarnar á kommunalum arbeiðsplássum verða røkt 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 kommununum fáa móguleika at menna sín førleika, bæði í dagliga arbeiðinum og við eftirútbúgving og víðari útbúgving. Fyri at fremja førleikamenningina eiga leiðslur og starvsfólk í felag at hava sum mál at stovna felags læruumhvørvi og at leggja til rættis eina smidliga tilgongd fyri førleikamenningini. Partarnir eru samdir um, at strategisk mál fyri menningini skulu verða gjørd fyri øll starvsfólk.

§ 2. Øki

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

§ 3. Endamál

Endamálið við avtaluni er at binda leiðslu og starvsfólk til at leggja stóran dent á førleikamenningina, og báðir partar hava ábyrgd av at tryggja, at førleikamenningin styrkist. Hetta skal nøkta tørvin á fakligari menning hjá einstaka stovninum og einstaka starvsfólkinum.

§ 4. Menningarmál

Fyri hvørt einstakt starvsfólk á øllum kommunalum arbeiðsplássum verður gjørd ein skipað førleikamenningarætlan, ið skal taka atlit at málunum hjá tí einstaka arbeiðsplássinum.

Stk. 2. Árliga er samrøða millum leiðsluna og starvsfólkið, har ítøkilig menningarmál fyri einstaka starvsfólkið verða fest á blað í semju við starvsfólkið. Í starvsfólkasamrøðuni verður eisini viðgjørt um og hvussu, starvsfólkið hevur nátt málunum, ið sett vórðu í síðstu starvsfólkasamrøðu.

Stk. 3. Útbúgving og annað menningarvirkssemi fer vanligu fram í arbeiðstíðini. Arbeiðsgevarin rindar, j.b. stk. 2, útreiðslur av útbúgving.

Stk. 4. Leiðsla og starvsfólk hava felags ábyrgd av, at menningarmálini verða rokkin. Leiðslan tryggjar karnar og treytir fyri førleikamenning, og starvsfólkið arbeiðir fram móti avtalaðu menningarmálunum.

§ 5. Almennur førleiki

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

§ 6. Leiklutur hjá leiðslu, starvsfólki og samstarvsnevnd

Leiðsla og starvsfólk skulu í felag, grundað á strategisku málini hjá arbeiðsplássinum og tørvinum á strategiskari førleikamenning.

Áseta grundreglur og leiðreglur fyri førleikamenningartiltøkunum á arbeiðsplássunum.

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. Uppgávarnar í stk. 1 og 2 røkir samstarvsnevndin, um arbeiðsplássið hevur eina slíka. Biður annar parturin um tað, verður ein menningarnevnd vald undir samstarvsnevndini.

§ 7. Fylgibólkur

Ein fylgibólkur verður settur við umboðum fyri Kommunala Arbeidsgevarafelagið og tey feløg, sum hava undirskrivað hesa avtalu.

§ 8. At seta í gildi og siga upp

Henda avtala verður sett í gildi tann 1. oktober 2014. Avtalan kann skrivliga verða søgd upp við 3 mánaða ávaring til ein 1. í mánaðinum, tó í fyrsta lagi tann 1. oktober 2015.