

Sáttmáli

millum

Starvsmannafelagið

og

Kommunala Arbeiðsgevarafelag

Føroya

2006-2010

1. Kapittul. Alment	4
§ 1 Sáttmálaþeki og samráðingarrættur	4
§ 2 Arbeidspláss og broytingar í arbeidsgongd o.a.	4
§ 3 Álitisfólk og nevndarlimir	4
§ 4 Setan	5
§ 5 Fyribilsstørv og avloysarar	6
§ 6 Uppsøgn	6
§ 7 Sjúka	6
§ 8 Barnsferð	7
§ 9 Eftirsitiløn	7
§ 10 Frítíð	7
§ 11 Fjarloyvi	8
§ 12 Fyribils tænasta í hægri starvi	8
§ 13 Eftirlønartrygging	8
§ 14 Tænastuferðir og koyripeningur	8
§ 15 Stovnsleiðarar	8
§ 16 Aðrar skipanartreytir	9
§ 17 Onnur viðurskifti	9
Serreglur fyri ymiskar kommunalar stovnar.	9
§ 18 Havnaumsjónarmenn.	9
§ 19 Klinikkaassistantar og tannrøktarar	9
§ 20 Sløkkiliðsmenn	9
§ 21 Dagrøktarar.	Fejl! Bogmærke er ikke defineret.
2. Kapittul. Arbeidstíð	9
§ 22 Arbeidstíðin	9
§ 23 Matarsteðgur	9
§ 24 Arbeidi skipað í vaktum	10
§ 25 Arbeidi í ólagaligum tíðarskeiðum	10
§ 26 Yvirarbeiði	10
§ 27 Meirarbeiði	10
§ 28 Sjálvboðið eyka arbeiði	11
§ 29 Tilkallivakt	11
§ 30 Fastir frídagar	11
§ 31 Gjald ella avspákan	11
§ 32 Samsýning fyri skeiðluttøku	11
§ 33 Frí við ongari løn	12
3. Kapittul. Um løn og at flokka størv	12
§ 34 At flokka	12
§ 35 Lønarlødur	12
§ 36 Løn	12
§ 37 Tímaløn	12
§ 38 Viðbøtur	12
§ 39 Næmingar	13
§ 40 Praktikantar	13
§ 41 Starvsmetingarnevnd	13
4. Kapittul. Gildi sáttmálans	13
§ 42 Gildi sáttmálans	13

Fylgiskjal um flokkan og lönir	14
1. Endamál	15
2. Alment um flokkanarfyrilit	15
3. Útbúgvingarkrøv og arbeiðsroyndir	15
Flokkur I.....	15
Flokkur II	15
Flokkur III.....	15
Flokkur IV	15
Flokkur V	16
Flokkur VI.....	16
4. Starvsinnihald.....	16
Flokkur III.....	16
Flokkur IV og V.....	16
Flokkur VI.....	16
Flokkur VII	16
Flokkur VIII.....	16
5. Serfrøðingar	17
6. Deildarleiðarar	17
7. Edv-leiðarastørv	17
Avtala um tiltøk, ið kunnu stuðla undir ein virknan starvsfólkapolitikk á kommunalum stovnum.	19
Avtala um strategiska og skipaða førleikamenning á stovnum kommununar.	21
Avtala um serstaka fríviku	23
Øki.....	25
Hvussu frívikan verður innvunnin og hildin	25
Gildiskoma og skiftisreglur.....	25

1. Kapittul. Alment

§ 1 Sáttmálaøki og samráðingarrættur

Hesin sáttmáli fevnir um starvsfólk í kommunalari tænastrá, sum eru ikki tænastrámennt ella nú verða lønt eftir øðrum lønarskipanum. Sáttmálin fevnir um tey størv, sum flokkað eru sambært § 34.

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 Starvsmannafelagið og hin fakfelagsskapin, ið sáttmáli er ætlaður gjørdur við.

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

Stk. 4. Er sáttmálin uppsagdur, og semja ikki kemur í lag partanna millum, ella annar parturin ber seg undan tingingum, hevur hvør av partunum rætt til at fáa tingingarnar framdar við at semingsmaður leggur uppí. Partarnir uppnevna í felag semingsmannin. Fæst ikki semja um at velja semingsmann, uppnevnið sorinskrivarin hann. Undir semingsroyndum binda partarnir seg til at ganga undir reglurnar í §§3 til 6 í lóg nr. 86 frá 31. mars 1928 "om mægling i arbejdsstridigheder" við seinni broytingum.

Stk. 5. Ivaspurningar um at tulka sáttmálan verða at leggja fyri Fasta Gerðarættin.

§ 2 Arbeiðspláss og broytingar í arbeiðsgongd o.a.

Tá ið avgerandi broytingar verða gjørdar í arbeiðsgongdini ella umsitingini á einum kommunalum stovni/deild, 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 (organisationskipan/starvslýsingar) fyri viðkomandi kommunala stovn/deild, eins og álitisfólkini skulu takast við í ráðleggingina, tá ið broytingar verða gjørdar sbt. stk. 1.

Stk. 3. Á øllum kommunalum stovnum verður sett ein samstarvsnevnd, har leiðsla, álitisfólk og varaálitisfólk sita, sum skal hava innlit í øll viðurskipti, sum hava við stovnin og uppgávur hansara at gera. Leiðslan sækir sær ráð hjá samstarvsnevndini, áðrenn avgerðir verða tiknar.

§ 3 Álitisfólk og nevndarlimir

Tá ið tað á einari deild starvast í minsta lagi 3 limir í Starvsmannafelagnum, hava hesir limir rætt at velja eitt álitisfólk. Álitisfólk og nevndarlimir kunnu ikki verða uppsøgd, uttan at uppsøgnin hevur verið til viðgerðar millum Kommunala Arbeiðsgevarafelag Føroya og Starvsmannafelagið.

Stk. 2. Til álitisfólk kann bara veljast tann, ið hevur fulltíðarstarv og hevur arbeiðt á viðkomandi 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 Starvsmannafelagið hevur góðkent tað og boðað leiðsluni á avvarðandi kommunu 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 arbeiðsplássid 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 deildar- og stovnsleiðsluna um øll mál, sum hava týðning fyri starvsfólkið og kommununa. 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 deild. 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 kommununa 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.

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 sáttmásliti, sáttmálasamráðingum og arbeiðsósemju. Harumframt fáa nevndarlimir frí við lön 1 dag um mánaðin til felagsarbeiði.

Stk. 11. Virkandi formaður í felagnum hevur altíð rætt til at fáa farloyvi uttan lön, og hevur stornurin 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 kommunan 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

Leys størv, sum sett skulu verða eftir hesum sáttmála, skulu verða lýst leys í kommununi og alment. 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 Arbeiðsgevarafelag Føroya samráðast við felagið um lønarflokk, áðrenn starvið verður lýst leyst, smbr.

§ 41 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 lön og frítíðarískoyti,
11. setanarøki
12. arbeiðstaður/staðir.

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

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

§ 5 Fyribilsstørv og avloysarar

Sum fyribilsarbeiði er at skilja arbeiði, sum ikki varir longur enn í mesta lagi 5 mánaðir í einum ári. Verður arbeitt meira, er talan um vanligt starv við vanligari uppsagnarfrest 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 uppsagnarfrest frá fyrsta starvsdegi.

Stk. 3. Frávik frá hesum reglum kunnu bara góðtakast við góðkenning frá Starvsmannafelagnum.

Stk. 4. Fyribilshjálp og avloysarar fáa yvirtíðarløn og eykasamsýningar eftir reglunum í § 26.

§ 6 Uppsøgn

Fyri tey, sum eru sett í starv eftir hesum sáttmála, og sum í miðal hava meira enn 15 tíma arbeiðsviku, er uppsagnarfrestin - tá ið ikki onnur semja er - frá arbeiðsgevarans síðu henda:

1 mánaða uppsagnarfrest frá einum 1. í mánaðinum at rokna, tá ið viðkomandi hevur verið í starvi í 6 mánaðir.

3 mánaða uppsagnarfrest frá einum 1. í mánaðinum at rokna, tá ið viðkomandi hevur verið í starvi í meira enn 6 mánaðir.

Uppsagnarfrestin verður hækkað við einum mánaði fyri hvørji 3 ár, viðkomandi hevur verið í starvi, tó hægst 6 mánaðir.

Stk. 2. Tá ið starvsfólk sigur upp, er uppsagnarfrestin - 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. Starvsmannafelagið skal hava boð um uppsøgn við nágreiniligari skrivligari grundgeving, og verður uppsøgn ikki givin fyrrenn Starvsmannafelagið innan 2 vikur hevur ummælt uppsøgnina.

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

Protokollat viðv. § 6:

Um so er, at starvsfólk eftir leiðslunnar meting ikki røkir tænauskuldur 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 tænastríði.

Áðrenn uppsøgn uttan umsókn verður givin, skal kommunan senda felagnum fráboðan.

§ 7 Sjúka

Verður starvsfólk orsakað av sjúku ikki ført fyri at røkja arbeiði sítt, verður hetta mettt 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 stovnum, pkt. 4.

§ 8 Barnsferð

Starvskvinna, ið er við barn, eigur at siga leiðsluni frá, 3 mánaðir áðrenn hon væntar seg at eiga. Ger hon ikki tað, hevur stovnurin rætt til at siga henni upp frá tí degi, hon gerst óarbeiðsfør.

Stk. 2. Starvskvinnu verður veitt full løn fyri tíðina, frá tí hon gerst óarbeiðsfør, tó í mesta lagi 8 vikur undan føðing, og tilsamans 24 vikur. Afturat hesum kann hon fáa frí uttan løn í 6 vikur. Starvskvinna kann umframt eftir umsókn fáa frí uttan løn í 5 mánaðir uttan miss í lønaraldri. Í hesum sambandi kann starvsmaður eisini eftir umsókn fáa frí uttan løn í 1 mánað uttan miss í lønaraldri.

Stk. 3. Umframt tær í stk. 2 nevndu sømdir kann starvskvinna fáa 6 mánaða sjúkrafri í slíkum førum, har hon við læknaváttan prógvar, at tað fyri fostur og/ella hana sjálva stendst heilsuvandi av at vera í starvinum. Undir slíkum umstøðum verður veitt starvskvinnuni full løn.

Stk. 4. Um starvskvinna ættleiðir barn, kann hon fáa upp til 24 vikur frí við løn. Í hesum sambandi kann starvsmaður eisini eftir umsókn fáa frí uttan løn í 1 mánað uttan miss í lønaraldri.

§ 9 Eftirsitiløn

Tá ið starvsfólk, ið er lønt eftir hesum sáttmála, doyri, 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 vanligar viðroknaðar sum frítíðardagar. Tó kunnu eftir umsókn í serligum førum, har sjúkan forðar fyri nýtslu av frítíðini á rímligan hátt, slíkir sjúkradagar koma undir reglurnar fyri sjúku, og nýggjar frítíðardagar verða tá givnar. Um starvsfólkið er óarbeiðsført, tá ið frítíðin byrjar, verða tó altíð latnar eyka frítíðardagar. Somu reglur verða galdandi í samband við sjúku undir avspákan.

Stk. 4. Kommunan ásetur, nær frítíðin skal vera. Kommunan skal, so vítt arbeiðsumstøðurnar loyva tí, ganga ynskjum starvsfólksins um, nær frítíðin hjá tí einstaka skal vera, á mæti. Kommunan 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.

§ 11 Farloyvi

Starvsfólki verður givin tænastrufrí uttan løn, har tað ikki stríðir móti kommununar áhugamálum. Starvsfólk, sum fara í farloyvi í sambandi við útbúgving, ið tænar áhugamálum stovnsins kunnu eftir umsókn, fáa fulla ella niðurstetta løn við eftirlønargjaldi. Tænastrufrítíðin kann vara upp til 2 ár hvørja ferð, tó í mesta lagi 4 ár, og hevur viðkomandi kommuna skyldu til at hava starv til viðkomandi, tá ið tænastrufrítíðin er av. Tó skulu starvsfólk, ið hava starvast longur enn 5 ár, so vítt gjørligt altíð hava rætt til minst 1 árs tænastrufrí.

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

§ 12 Fyribils tænastrá í hægri starvi

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

§ 13 Eftirlønartrygging

Stovnurin rindar vegna starvsfólkið, til eina eftirlønarskipan, ið Kommunala Arbeiðsgevarafelag Føroya og Starvsmannafelagið kunnu góðkenna, í eftirlønargjaldi:

frá 1. oktober 2006 12,15 %

frá 1. oktober 2007 13,15 %

frá 1. oktober 2008 14 %

frá 1. oktober 2009 15 %

av tí til eina og hvørja tíð galdandi mánaðarløn eftir lønarskalanum, men ikki av serstøkum gjøldum ella yvirtíðargjøldum. (Víst verður til § 36.)

Stk. 2. Fyri tey, sum eru sett styttri enn 3 mánaðir, verður goldin samlagstrygging. Eftirlønargjaldið verður goldið út sum løn.

§ 14 Tænastruferðir og koyripeningur

Dag- og tímapeningur undir tænastruferð og endurgjald fyri nýtslu av eignum bili í tænastrúringum verður sum fyri tænastrumenn landsins ella eftir serligari avtalu.

Stk. 2. Ferðing í arbeiðsrúringum 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. 3. Tá ið starvsfólk eru á tænastruferð í Føroyum, kann gisting á gistingarhúsi verða endurrindað móti rokning.

§ 15 Stovnsleiðarar

Stovnsleiðarar eru ikki umfataðir av verkfalli ella verkbanu.

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

Leiðarin fyri sosialu deild

Leiðarin fyri mentamála-deildini

Leiðarin fyri býarbókasavnið

Leiðarin fyri snarskivuni

Leiðarin fyri KT-deildini

Leiðarin fyri brandstøðini

Leiðarin fyri Tórshavnar Havn

Leiðarin fyri svimjihøllini

Leiðarin fyri verkstaðið

§ 16 Aðrar skipanartreytir

Viðvíkjandi teimum starvsfólkum, ið lønt eru eftir hesum sáttmála, verður víst til lögtingslóg nr. 13 frá 20. mars 1958 um rættarviðurskifti arbeiðsgevара og starvsmanna millum.

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

§ 17 Onnur viðurskifti

Arbeiðsviðurskifti, sum ikki eru greitt fastløgð í hesum sáttmála, verða at fastleggja við avtalu millum starvsfólkið og stovnin. Allar slíkar avtalur skulu Kommunala Arbeiðsgevarafelag Føroya og Starvsmannafelagið góðkenna.

Serreglur fyri ymiskar kommunalar stovnar.

§18 Havnaumsjónarmenn.

Partarnir eru samdur um, at verandi skipan fyri Tórshavnar Havn, har eykafríðagar verða latnir ístaðin fyri vaktargjöld, heldur fram.

§19 Klinikassistentar og tannrøktarar

Partarnir eru samdir um, at klinikassistentar, sum arbeiða fulla tíð, fáa løn í 12 mánaðar árliga.

§20 Sløkkiliðsmenn

Partarnir eru samdir um, at sløkkiliðsmenn fáa vaktargjald, sum er 11% av mánaðarlønini eftir lønarflokki 3, 1 stig (stig 7).

Stk. 2. Fyri at kava verður latin ein eyka samsýning uppá kr. 80,00 um tíman.

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

Notat til § 20:

Semjan viðvíkjandi sløkkiliðsfólki merkir, at yvirarbeiði verður lønt sambært § 26 í sáttmálanum og yvirtíðin avgreidd eftir § 31.

Útkalling og venjing, ið áður vóru fevnd av serligum gjaldi, eru nú at rokna sum yvirtíð, tá hesi fellauttanfyri vanligu arbeiðstíðina.

2. Kapittul. Arbeiðstíð

§ 22 Arbeiðstíðin

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.

§ 23 Matarsteðgur

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.

§ 24 Arbeiði skipað í vaktum

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 uppgjörd yvir eitt tílíkt tíðarskeið skal vera 39 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 fríðøgum 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 galdið 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.

§ 25 Arbeiði í ólagaligum tíðarskeiðum

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.

Hesi gjøld verða roknað fyri byrjaðar hálvar tímar.

§ 26 Yvirarbeiði

Álagt arbeiði út yvir dagliga, planlagda arbeiðið hjá fulltíðarsettum, verður roknað sum yvirarbeiði.

Stk. 2. Sagt eigur at verða frá fastløgðum 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. Hava lærlingar undantaksvis yvirarbeiði, fáa teir yvirtíðarløn á 1. stigi í lønarflokkinum, teir koma í, tá ið teir eru útlærdir.

Stk. 8. Starvsfólk, sum eru lønt hægri enn í 6. lønarflokki, og sum fáa álagt yvirarbeiði, fáa bara lægru yvirtíðarlønina.

§ 27 Meirarbeiði

Meirarbeiði hjá parttíðarsettum er arbeiði, sum liggur út yvir miðalvikutímatalið hjá viðkomandi,

men innan miðalvikutímatalið hjá fulltíðarsettum, og sum er ikki at meta sum yvirarbeiði smb. § 22,1.

Stk. 2. Partíðarsett 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

Eitt nú tá ið arbeiðspláss er undirmannað í samband við sjúku ella feriu, og tá ið serligar uppgávur, sum ikki hava skund, liggja og bíða, kunnu gerast avtalur um sjálvboðið eyka arbeiði. Avtalað verður ein føst tímaløn, og vikið verður frá øllum avtalum um gjöld fyri ólagaliga arbeiðstíð o.a. Avtalaða tímalønin kann tó ongantíð vera hægri enn yvirtíðarlønin. Slíkar avtalur skulu leggjast fyri álitisfólkið at góðkenna.

§ 29 Tilkallivakt

Fyri tilkallivakt verður latið vaktargjald 1 um tíman. Fyri vikuskiftistilkallivakt 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 frídagur sambært § 30, 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 rímligt at víkja frá omanfyristandandi, eitt nú lítið tyngjandi tilkallivaktir, verður samsýning avtalað serstakt í starvsmetingarnevndini.

§ 30 Fastir frí dagar

Jólaaftan, nýggjárstaftan, páskaaftan, flaggdagur, ólavsøkudagur og allir halgidagar eru heilir frí dagar. Grundlógardagur og ólavsøkuaftan eru hálvir frí dagar, t.e. eftir kl. 12.

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

§ 31 Gjald ella avspákan

Uppspardar tímar og ymisk gjöld (vaktargjöld, gjöld 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 gjöld 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 frí dagar. Er ikki fráboðað rættstundis, skal tíðin samsýnast sum yvirtíð.

§ 32 Samsýning fyri skeiðluttøku

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. 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. § 25.

Skeiðtíðin verður harumframt tald við í skyldugu arbeiðstíðina, tó við í mesta lagi 7,8 tímum hvønn skeiðdagin.

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. Ferðing til skeið, sum liggja aðrastaðni enn vanliga arbeiðsstaðið (uttanbígga og í útflondum), verður roknað í skeiðstíðina.

Stk. 4. Ásetingarnar í stk. 1-3 kunnu við avtalu millum starvsfólk og stovnin frávíkjast, men ger tílík avtala, at stovnurin verður stillaður verri arbeiðsliga ella kostnaðarliga, skal Fíggjarmálaráðið góðkenna hana.

§ 33 Frí við ongari løn

Tá ið starvsfólk fær tænastrufri 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). Við í ársløninna verða roknað øll gjøld, sum verða goldin sum føst mánaðargjøld.

3. Kapittul. Um løn og at flokka størv

§ 34 At flokka

Størvini eru flokkað í lønarflokkinum I til VIII. Í fylgiskjali 1 um flokkanir eru ásettar leiðreglur fyri, hvussu størvini verða flokkað.

§ 35 Lønaraldur

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.

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.

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

Frá 1. oktober 2007 hækkar lønin 2,20 %.

Frá 1. oktober 2008 hækkar lønin 2,30 %

Frá 1. oktober 2009 hækkar lønin 2,20 %

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

Tímalønin verður roknað sum 1/2028 av árslønini ella 1/169 av mánaðarlønini.

§ 38 Viðbøtur

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.

§ 39 Næmingar

Lærlingar verða 1., 2., 3. og 4. læruárið löntr við ávikavist 40, 50, 60 og 70 % av byrjanarlønini fyrri útlærd. Er lærutíðin stytri enn 4 ár, verða seinastu lönarstigi nýtt, soleiðis at seinasta heila læruár verður löntr eftir 4. lönarstigi (70 %). Er lærutíðin longri enn 4 ár, verður lönin eftir 4. læruár 80 % av lönini fyrri útlærd.

Stk. 2. Har lærlingur gongur á handilsskúla um dagin, verður givið honum frítt at fara í arbeiðstíðini, uttan at tíðin verður frádrigin í lön hansara. Fer skúlagongdin fram frídagar ella leygardagar, skal lærlingurin hava samsvarandi frítíð onkran av yrkadøgunum.

§ 40 Praktikantar

Er partur av útbúgvingini skipaður sum praktikk, sum hjá t.d. tíðindafólki og akademiøkonomi, fær praktikanturin 80 % av byrjanarlønini hjá útlærdum. Praktikktíðarskeiðið hjá sosilaráðgevalandi er, sambært galdandi lestrarreglum, ólöntr.

Stk.2. Starvsfólk, ið hevir ábyrgdina av praktikktíðini hjá einum lesandi, fær eina praktikkvegleiðarviðbót. Hevir viðkomandi starvsfólk nomið sær praktikkvegleiðaraútbúgving er viðbóttin kr. 1.200,00 um mánaðin og fyrri tann, ið ikki hevir nomið sær hesa, er viðbóttin kr. 900,00 um mánaðin, meðan viðkomandi hevir praktikant

§ 41 Starvsmetingarnevnd

Partarnir eru samdir um, at seta eina starvsmetingarnevnd, við tveimum umboðum fyrri hvønn partin.

Uppgávan hjá nevndini er at útbýggja og eftirmeta lönarskipanina, viðgera øll flokkingarmál, og teir trupulleikar, sum vísa seg at verða við at flyta yvir í nýggju skipanina. Er semja ikki í starvsmetingarnevndini um flokkingarmál, verður málið sent til starvsmetingarnevndina millum Fígggjarmálaráðið og Starvsmannafelagið, sum hevir úttalilsisrætt.

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

4. Kapittul. Gildi sáttmálans

§ 42 Gildi sáttmálans

Hesin sáttmáli kemur í gildi tann 1. oktober 2006. Báðir partar kunnu siga sáttmálan upp við 3 mánaða freist, tó í fyrsta lagi til tann 1. oktober 2010.

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.

Stk. 2. Partarnir eru samdir um 1. oktober 2008 at umrøða § 36 í sáttmálanum, um munandi broytingar, ið hava ávirkan á lönarlagið, eru farnar fram í samfelagnum. Henda áseting kann ikki føra til, at sáttmálin verður uppsagdur í sáttmálaskeiðnum

Í Havn tann 28. februar 2007

Kommunala Arbeidsgevarafelag Føroya

Heðin Mortensen, sign. / Anita Fuglø, sign.

Karl A. Olsen, sign.

Starvsmannafelagið

Gunnleivur Dalsgarð/Anna Johannesen, sign.

Selma Ellingsgaard, sign.

Niels á Reynatúgvu, sign.

Eimi Fossdalsá, sign.

John Kjær, sign.

Fylgiskjal um flokkan og lönir

1. Endamál

Endamálið við lönarskipanini er at tryggja eina rættvísa lön fyrri øll störv, sum sáttmálin fatar um. Lönarskipanin skal tryggja, at javnstøða er millum kynini, tá ið lönin verður ásett. Tá ið störv verða flokkað, verður dentur lagdur á, at tað er greitt samband millum lön og starvsinnihald, ábyrgd og hvar tey eru í bygnaðinum. Eisini skal verða tryggjað, at líknandi störv verða flokkað á sama hátt, óansæð á hvørjum stovni tey eru.

2. Alment um flokkanarfyrilit

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

Störv verða ikki bara flokkað eftir útbúgving. Starvsinnihaldið hevur eisini týðning. Fyri so at siga øll störv 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

Lönini 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

Störvini verða flokkað eftir, hvør útbúgving er neyðug fyrri 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) ella yrkisútbúgving

Hevur starvsfólkið ikki útbúgvingina, verða kravd 5 ár í viðkomandi arbeiðsroyndum.

Flokkur III

Yrkisútbúgving ella miðnámskúli umframt yvirbygnað millum hálv og eitt ár, t.d. á merkonomstigi

2 – 3 ára arbeiðsroyndir

Flokkur IV

Yrkisútbúgving ella miðnámskúli umframt yvirbygnað við meira 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 stórv kunnu verða flokkað í V lónarflokki óheft av útbúgvingarkrøvum.

Flokkur VI

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

Deildarleiðari I

Fjølmíðlafólk

Bachelorar

Flokkur VII

Deildarleiðari II

Serfrøðingur I – krevur arbeiðsroyndir, sum eru millum 3 og 5 ár.

Stovnsleiðari I

Flokkur VIII

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

Stovnsleiðari II

Deildarleiðari III – leiðir tungar deildir við starvsfólki í bólki V og VI, t.e. m.o. fjølmiðlafólk og sosialráðgevar – ganga stigini frá 30 til 36.

5. Serfrøðingar

Tvey sløg av serfrøðingastørvum verða skipað: Serfrøðingur I og II. 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.

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 arbeidssuppgávur 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. Deildarleiðarar

Viðurskifti, ið hava týdning, tá ið støða skal verða tikin til, um eitt starv er deildarleiðarastarv, eru:

Innihaldið og ábyrgdarstigið í starvinum

Ábyrgdarøkið

Vavið og slagið av arbeidssleiðslu

Líknandi størv

Er talan um at vera "yvir" øðrum starvsfólkum á sama avgerðarstigi, men ikki at hava beinleiðis starvsfólkaleiðslu, verður starvið sum meginregla flokkað í einum flokki hægri.

T.d. verður laborantur flokkaður í lønarflokki IV og yvirlaboranturin í lønarflokki V. Bókavørðar verða flokkaðir í lønarflokki VI og 1. bókavørðurin í lønarflokki VII. Teknikarar í Útvarpi Føroya eru flokkaðir í lønarflokki V og vaktarleiðarin er flokkaður í lønarflokki VI.

Hevur deildarleiðarin beinleiðis starvsfólkaleiðslu av fólki á sama avgerðarstigi, kann tað bera í sær, at deildarleiðarin verður flokkaður tveir lønarflokkar omanfyri. Fjølmiðlafólk eru t.d. flokkað í lønarflokki VI og deildarleiðararnir eru flokkaðir í lønarflokki VIII.

7. 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 uppgávuunum 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 lönarflokkur VII + 2 stig,
stig 19 – 25
Edv-leiðari II lönarflokkur 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.

Avtala um tiltøk, ið kunnu stuðla undir ein virknan starvsfólkapolitikk á kommunalum stovnum.

1. Inngangur

Tað er týðningarmikið, 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 stovnarnir hava, tá ið teir evna sín starvsfólkapolitikk á hesum økjum:

Førleikamenning

Tiltøk, sum kunnu stuðla undir eldrapolitikk á kommunalum stovnum

Tiltøk, sum kunnu stuðla undir familjupolitikk á kommunalum stovnum

Javnstøða

Harafturat eiga rættindi hjá starvsfólki at verða vird, verður virksesemi hjá kommununum lagt til onnur at reka.

2. Førleikamenning

Leiðslur og starvsfólk eru týðningarmesta tilfeingið hjá kommunalum stovnum. Tað er tað arbeiðið, sum tey í kommunalari tænastu inna, sum ger av, um úrslitini verða góð. Framhaldandi at menna starvsfólkini er tí umráðandi fyrirtreyt fyri, at kommunalir stovnar mennast.

Partarnir eru tí samdir um, at:

- miðvís og dagførd eftir- og víðariútbúgving av starvsfólkinum er ein fyrirtreyt fyri virkisfýsnum kommunalum stovnum við høgum tænastustigi.
- hvør kommuna 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 kommuna 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 kommununar. Harumframt ber til hjá leiðsluni at menna almenna tænastuførleikan.
- Starvsfólk og leiðsla hava í felag ábyrgdina av førleikamenningini. Uppgávan hjá kommununum 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 á kommunalum stovnum.

3. Tiltøk, sum kunnu stuðla undir eldrapolitikk á kommunalum stovnum

Fyri at varðveita eldri starvsfólk og fakligu vitan teirra á arbeiðsmarknaðinum, eru partarnir samdir um, at sum liður í eldrapolitikkinum á einstaka kommunala 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 stovnar 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 fyllt 60 ár

b) hava starvast hjá kommununi seinastu 10 árinum

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 fyllt 55 ár
- b) starvsfólkið hevur starvsast hjá kommununi seinastu 10 árinum
- c) arbeiðstíðin er minst ½ tíð, eftir at hon er niðursett.

Lægri starv

Kommunan 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 hjá kommununi í einum starvi við leiðsluábyrgd ella í øðrum serliga krevjandi starvi.

Lønin verður tákamsvarandi lægra starvinum, men starvsfólkið fær framvegis heilt ella lutvíst eftirlønargjaldið í hægra starvinum, fyri eitt tíðarskeið, sum í mesta lagi má vera 7 ár.

Kommunan 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 kommunalium stovnum

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 innløgð 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 virkseml

Um so er, at virkseml hjá kommununi verður yvirtikið av øðrum at reka, eiga tær avtalur, rættindi og skyldur, kommunan hevur móttvegis starvsfólkunum, tá ið umskipanin fer fram, óskerðar at verða fórdar yvir á tann, sum yvirtekur virkseml.

Avtala um strategiska og skipaða førleikamenning á stovnum kommununar.

§ 1. Inngangur

Skulu uppgávarnar hjá kommununar 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 kommununum fáa móguleika 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

Avtalan er galdandi fyri starvsfólk, sum eru fevnd av sáttmála millum Kommunala Arbeidsgevarafelag Føroya 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 einstøku kommununi og einstaka starvsfólkinum.

§ 4. Menningarmál

Fyri hvørt einstakt starvsfólk á øllum stovnum hjá kommununum verður gjørd ein skipað førleikamenningarætlan, ið skal taka atlit at málunum hjá tí einstaka stovninum.

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 vanliga fram í arbeiðstíðini. Arbeidsgevarin 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

Dagfjørdur grundleggjandi skúlakunnleiki kann verða treytin fyri at røkja og menna fakliga førleikan. Bæði einstaka kommunan 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 stovninum og tørvinum á strategiskari førleikamenning

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

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

§ 7. Fylgibólkur

Ein fylgibólkur verður settur við umboðum fyri Kommunala Arbeidsgevarafelag Føroya og Starvsmannafelagið.

§ 8. At seta í gildi og siga upp

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.

Í sáttmálanum í 2003 gjördu Fíggjarmálaráðið og Starvsmannafelagið avtalu um strategiska og skipaða førleikamenning.

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

Avtalan

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

- skulu verða gjörd strategisk mál fyri menning fyri øll starvsfólk
- skal fyri hvørt einstakt starvsfólk vera ein skipað førleikamenningarætlan
- er árliga samrøða millum leiðslu og starvsfólkið um ítökilig 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 stovninum.

Mál og strategiska ætlan

Nakrar av fortreytunum fyri, at avtalan skal virka á einstaka stovninum, er at leiðsla og starvsfólk vita, hvør uppgávan hjá stovninum er, at stovnurin hevur greið mál og strategiska ætlan fyri, hvussu málini verða rokkin. Tað merkir eisini, at øll á stovninum 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.

Summir stovnar eru so mikið lítlir, 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 stovninum vera við.

Strategiska førleikamenningin

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

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 stovnum, 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 førleikameningini. Tilfar skal verða brúkt til at fáa innlit í, hvørji amboð eru neyðug og at fáa skipaðu og strategisku førleikameningina at virka betur.

Avtala um serstaka fríviku

Øki

§ 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. Aftur at frítíðini eftir frítíðarlógini, vinnur starvsfólk eina serstaka 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. Setanarmyndugleikin og tann setti avtala, nær í frítíðarárinum serstaka frívikan verður hildin.

Hon verður lögð í samráð við starvsfólkið, tá ið arbeidsgongdin 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. Setanarmyndugleikin og starvsfólkið kunnu í staðin avtala, áðrenn frítíðarárið byrjar, at serstaka frívikan ella partur 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. 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. Fer starvsfólk úr starvi, og hevir ikki hildið serligu frívikuna ella part av henni, verður hon útgoldin, jb. §7.

§ 7. 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. Avtalan hevur gildi frá 1. oktober 2003.

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

§ 10. Sáttmálafrídagarnir fella burtur 1. januar 2004.