

Sáttmáli

millum

Starvsmannafelagið

og

Kommunala Arbeiðsgevarafelagið

2012 – 2015

1. Kapittul. Alment	4
§ 1 Sáttmálaøki 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.....	7
§ 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 Leiðarar	9
§ 16 Aðrar skipanartreytir	9
§ 17 Onnur viðurskifti.....	9
Serreglur fyri ymiskar kommunalar eindir	9
§ 18 Havnaumsjónarmenn	9
§ 19 Klinikassistentar og tannrøktarar	9
§ 20 Sløkkiliðsfólk.....	9
2. Kapittul. Arbeidstíð	10
§ 22 Arbeidstíðin.....	10
§ 23 Matarsteðgur	10
§ 24 Arbeidi skipað í vaktum	10
§ 25 Arbeidi í ólagaligum tíðarskeiðum	11
§ 27 Yvirarbeiði	11
§ 28 Meirarbeiði.....	12
§ 29 Sjálvboðið eyka arbeiði.....	12
§ 30 Tilkallivakt.....	12
§ 31 Fastir frídagar.....	12
§ 32 Gjald ella avspákan	12
§ 33 Samsýning fyri skeiðluttøku	13
§ 34 Frí við ongari løn.....	13
3. Kapittul. Um løn og at flokka størv	13
§ 35 At flokka	13
§ 36 Lønaraldur.....	13
§ 37 Løn	13
§ 38 Tímaløn	14
§ 39 Viðbøtur	14
§ 40 Næmingar.....	14
§ 41 Praktikantar	14
§ 42 Starvsmetingarnevnd.....	14
4. Kapittul. Gildi sáttmálans	15

§ 43 Gildi sáttmálans.....	15
Fylgiskjal um flokkan og lönir	
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	16
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
6. Deildarleiðarar	18
7. Edv-leiðarastørv	18
Rúmligi arbeiðsmarknaðurin.....	19
Felags átak.....	19
Felags lønarskipan.....	19
Avtala um tiltøk, ið kunnu stuðla undir ein virknan starvsfólkapolitikk á kommunalum/interkommunalumarbeiðsplássum.....	20
Avtala um strategiska og skipaða førleikamenning á kommunalum og interkommunalum arbeiðsplássum.	22
Upprit til strategiska skipaða førleikamenning	24
Avtala um serstaka fríviku	26
Øki.....	26
Hvussu frívikan verður innvunnin og hildin	26
Gildiskoma og skiftisreglur.....	26

1. Kapittul. Alment

§ 1 Sáttmálaøki og samráðingarrættur

Hesin sáttmáli fevnir um starvsfólk í starvi hjá kommunum og kommunalum felagsskapum sum ikki eru tænaðumenn 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 Starvsmannafelagið 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 semingsfólk leggur uppí. Partarnir uppnevna í felag semingsfólkið. Fæst ikki semja um at velja semingsfólk, 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 fyrri Fastan Gerðarætt.

§ 2 Arbeiðspláss og broytingar í arbeiðsgongd o.a.

Tá ið avgerandi broytingar verða gjørdar í arbeiðsgongdini ella umsitingini á einum kommunalum/interkommunalum arbeiðsplássi, skal starvsfólkið hava boð um hetta í góðari tíð fyrri at fáa høvi til at vera við í tilrættaleggingini. Krevja tílk tiltøk eftirútbúgving, skulu starvsfólkini hava høvi til at fáa neyðuga eftirútbúgving, so tey kunnu røkja hesi arbeiði.

Stk. 2. Álitisfólkið skal hava skipanarreglur (organisatióonsskipan/starvslýsingar) fyrri 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

Tá ið tað á eini deild/eind starvast í minsta lagi 5 limir í Starvsmannafelagnum, hava hesir limir rætt at velja eitt álitisfólk.

Starvsfólkini á S.E.V. velja 2 álitisfólk fyrri allan stovnin, 1 álitisfólk fyrri starvsfólkini í umsitingini og 1 álitisfólk fyrri teknisku starvsfólkini. Hesi skipa seg við einum talsmanni, sum fær 2 viðbótastig í samsýning, og hitt álitisfólkið fær 1 viðbótastig í samsýning.

Álitisfólk og nevndarlimir kunnu ikki verða uppsøgd, uttan at uppsøgnin hevur verið til viðgerðar millum Kommunala Arbeiðsgevarafelagið og Starvsmannafelagið.

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. Læringar kunnu ikki veljast til álitisfólk.

Stk. 4. Valið hevur ikki gildi, fyrr enn Starvsmannafelagið 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 hefur skyldu at ansa eftir, at lógir, sáttmálar, fyriskipanir o.a., ið eru galdandi fyri arbeiðsplássíð sum heild, verða yvirhildin, og skal virka fyri best møguligum samarbeiði limanna og leiðslunnar millum.

Stk. 6. Álitisfólkið hefur rætt og skyldu til at tingast við leiðsluna um øll mál, sum hava týðning 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 arbeiðsplássí. 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 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 sáttmálasliti, sáttmálasamráðingum og arbeiðsósømj. Harumframt fáa nevndarlimir frí við lön 1 dag um mánaðin til felagsarbeiði.

Stk. 11. Virkandi formaður í felagnum hefur altíð rætt til at fáa farloyvi uttan lön, og hefur arbeiðsplássíð 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

Leys størv, sum sett skulu verða eftir hesum sáttmála, skulu verða lýst leys 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 fyrilshjálp 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 lönir og at flokka størv.

Stk. 2. Tá ið starvið er sett, skal hann, ið starvið hefur 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. Arbeidsgevarin 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 eftir reglunum í § 27 og eykasamsýningar..

§ 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 arbeidsgevarans 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.

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 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. 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 fyrisingarlógini, verður ein fráboðan send Starvsmannafelagnum 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 Arbeidsgevarafelagið og Starvsmannafelagið at taka málið til samráðingar og avgerðar millum sín.

Protokollat viðv. § 6:

Um so er, at starvsfólk eftir leiðslunnar meting ikki røkir tænstuskyldur 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 hefur framt grovt misbrot í tænastruni.

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

§ 7 Sjúka

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

Stk. 2. Fráveru vegna sjúku verður starvsfólk eftir áheitan at vátta skrivliga og við læknávátan, 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 læknávátan 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 sáttmála. 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 leiðsluni frá, 3 mánaðir áðrenn hon væntar seg at eiga. Ger hon ikki tað, hefur setanarmyndugleikin 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 læknávátan 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, doyir, meðan tað er í starvi, eigur eftirsitandi hjúnafelagi/samlivandi ella børn undir 18 ár, sum tað hefur skyldu til at upphalda, 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 rímligan hátt, slíkir sjúkradagar koma undir reglurnar fyri sjúku, og nýggir frítíðardagar verða tó 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. Arbeidsgevarin ásetur, nær frítíðin skal vera. Arbeidsgevarin skal, so vítt arbeiðsumstøðurnar loyva tí, ganga ynskjum starvsfólksins um, nær frítíðin hjá tí einstaka skal vera, á mæti. Arbeidsgevarin 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 tænastríð uttan løn, har tað ikki stríðir móti arbeiðsgevarans áhugamálum. Starvsfólk, sum fara í farloyvi í sambandi við útbúgving, ið tænar áhugamálum arbeiðsgevarans kunnu eftir umsókn, fáa fulla ella niðurstetta løn við eftirlønargjaldi. Tænastríðin kann vara upp til 2 ár hvørja ferð, tó í mesta lagi 4 ár, og hefur viðkomandi setanarmyndugleiki skyldu til at hava starv til viðkomandi, tá ið tænastríðin er av. Tó skulu starvsfólk, ið hava starvast longur enn 5 ár, so vítt gjørligt altíð hava rætt til minst 1 árs tænastríð.

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

§ 12 Fyribils tænastríð í hægri starvi

Starvsfólk, sum eftir serligum boðum ella eftir frammanundan fastløgðum 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 arbeiðsgávar, ið standast av hægri starvinum.

§ 13 Eftirlønargjald

Stovnurin rindar vegna starvsfólkið, til eina eftirlønarskipan, ið Kommunala Arbeidsgevarafelagið og Starvsmannafelagið kunnu góðkenna, í eftirlønargjaldi 15 % av tí til eina og hvørja tíð galdandi mánaðarløn eftir lønarskalanum, men ikki av serstøkum gjöldum ella yvirtíðargjöldum. (Víst verður til § 37.)

Eftirlønargjaldið fyri starvsfólk á S.E.V. er 15,5 %.

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

§ 14 Tænastríðir og koyripeningur

Endurgjald fyri nýtslu av egnum bili í tænastríðinum verður sum fyri tænastríðsmenn landsins ella eftir serligari avtalu.

Stk. 2. Dag- og tímapeningur undir tænastríðinum verður sum fyri tænastríðsmenn 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 starvsfólkunum døgurða (dagsins rætt). Líkamikið nær starvsfólkið er fráboðað, letur S.E.V. nátturðan.

Stk.3. Ferðing í arbeiðsstríðinum 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 tænastruferð í Føroyum, kann gisting á gistaringarhúsi verða endurrindað móti rokning.

§ 15 Leiðarar

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

§ 16 Aðrar skipanartreytir

Viðvíkjandi teimum starvsfólkum, ið lønt eru eftir hesum sáttmála, verður víst til lögtingslóg nr. 13 frá 20. mars 1958 um rættarviðurskifti arbeiðsgevara 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 fyrisingar-, handils- og skrivstovuøkið.

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

§ 17 Onnur viðurskifti

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

Serreglur fyri ymiskar kommunalar eindir

§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 Sløkkiliðsfólk

Partarnir eru samdir um, at sløkkiliðsfólk fáa vaktargjald, sum er:

1. oktober 2012 – 12 % av mánaðarlønini eftir lønarflokki 3, 1 stig (stig 7).

1. oktober 2013 – 13 % av mánaðarlønini eftir lønarflokki 3, 1 stig (stig 7).

1. oktober 2014 – 14 % 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 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 § 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 fellauttanfryri vanligu arbeiðstíðina.

§ 21 Arbeidsbólkur

Í sáttmálaskeiðnum verður settur ein arbeiðsbólkur umboðandi Tórshavnar Kommunu, Tórshavnar Havn og Sløkkiliðið saman við umboðum fyri Kommunala Arbeiðsgevarafelagið og Starvsmannafelagið at endurskoða og dagføra serreglurnar fyri havnaumsjónarmenn, klinikkassistentar, tannrøktarar og sløkkiliðsfólk.

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.

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.

§ 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 fevnr 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 § 31 við vanligum reglum ásettu fríðögum verður latin yvirtíðarløn eftir § 27.

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 hálvvaktargjald 1 eyka um tíman.

Stk. 5. Fellur ein frídagur eftir § 31 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.

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.

§ 26 Serstøk eykagjøld á SEV

Stk. 1. Fyri at arbeiða úti á spennum yvir firðir og sund verður veitt viðkomandi eitt eykagjald uppá kr. 200,- fyri hvønn dag, arbeitt verður úti á spenninum.

Stk. 2. Fyri at arbeiða uppi í 60 kV mastrum verður veitt eitt eykagjald uppá kr. 10,- 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, ið luttaka í arbeiði uppi í mastrunum, t.v.s. ikki hjálparfólk niðri á jørðini, sum luttaka í sama arbeiði.

Hesi gjøld verða roknað fyri byrjaðar hálvar tímar.

§ 27 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. 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.

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.

§ 28 Meirarbeiði

Meirarbeiði hjá partíðarsettum 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. 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.

§ 29 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 gjøld fyri ólagaliga arbeiðstíð o.a. Avtalaða tímalønin kann tó ongantíð vera hægri enn yvirtíðarlønin. Slíkar avtalur skulu leggjast fyri álitisfólkið at góðkenna.

§ 30 Tilkallivakt

Fyri tilkallivakt verður latið vaktargjald 1 um tíman. Fyri vikuskiftistilkallivakt verður latið vaktargjald 2 um tíman.

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 § 31 ásettu fríðögum verður latið vaktargjald 2 um tíman. Fyri tilkallivakt halgi- og fríðagar sambært § 31, sunnudagar undantiknir, verður veittur 1 fríðagur.

Stk. 3. Fyri arbeiði undir tilkallivakt verður veitt yvirtíðargjald sambært § 27.

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.

§ 31 Fastir fríðagar

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

Stk. 2. Verður arbeitt í ásettu frítíð, verður goldið hægri yvirtíðargjaldið sambært § 27.

§ 32 Gjald ella avspákan

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 fríðagur. Er ikki fráboðað rættstundis, skal tíðin samsýnast sum yvirtíð.

§ 33 Samsýning fyrir 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 (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 § 31, verður latin tímasamsýning fyri ólagaligu tíðina, samb. § 25.

Stk. 2. Fyri skeið, sum liggja uttan fyri vanligu arbeiðstíðina, og sum eru ikki áløgð, 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 vanligu arbeiðsstaðið (uttanbíggja og í útlondum), 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 kostnaðarlaga, skal Kommunala Arbeiðsgevarafelagið góðkenna hana.

§ 34 Frí við ongari løn

Tá ið starvsfólk fær tænastrífrí 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

§ 35 At flokka

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

§ 36 Lønaraldur

Starvsfólkið er 1 ár á hvørjum stigi.

Stk. 2. Lønaraldurin er vanligu tað áramál, sum starvsfólkið hevur arbeitt innan viðkomandi øki. Lønaraldurin hjá faklærdum og útbúnum er vanligu 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.

§ 37 Løn

Tann 1. oktober í 2012 hækka mánaðarlønir 32.000 kr. og undir við 440 kr. Mánaðarlønir 50.000 kr. og yvir hækka ikki. Linjurætt fall harímillum.

Tann 1. oktober 2013 hækka mánaðarlønirnar 190 kr. + 0,9 %

Tann 1. oktober 2014 hækka mánaðarlønirnar 1,9 %

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.

§ 38 Tímaløn

Tímalønin verður roknað sum 1/2028 av ársløynini ella 1/169 av mánaðarlønini. Tímalønin á S.E.V. verður roknað sum 1/1898 av ársløynini ella 1/158 av mánaðarlønini.

§ 39 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.

Stk. 3. 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 partíðarstarv, verður viðbótin samsvarandi setanarbrøkinum.

Eftirútbúgving 120 tímar: 750,-kr.

Eftirútbúgving 160 tímar: 1.000,-kr.

Eftirútbúgving 200 tímar: 1.250,-kr.

§ 40 Næmingar

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 lønarstigi 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 frídagur ella leygardagar, skal lærlingurin hava samsvarandi frítíð onkran av yrkadøgunum.

§ 41 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, ólønt.

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

§ 42 Starvsmetingarnevnd

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. Stríkað 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

§ 43 Gildi sáttmálans

Hesin sáttmáli kemur í gildi tann 1. oktober 2012. Báðir partar kunnu siga sáttmálan upp við 3 mánaða freist, tó í fyrsta lagi til tann 1. oktober 2015.

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 2013 at umrøða § 37 í sáttmálanum, um munandi broytingar, ið hava ávirkan á lønarlagið, eru farnar fram í samfelagnum. Henda áseting kann ikki føra til, at sáttmálin verður uppsagdur í sáttmálaskeiðnum

Í Havn tann 23. oktober 2012

Kommunala Arbeidsgevarafelagið

Heðin Mortensen, sign. / Anita Fuglø, sign.

Karl A. Olsen, sign.

Albert Ellefsen, sign.

Bogi Bendtsen, sign.

Jóhannes Klein, sign

Starvsmannafelagið

Selma Ellingsgaard/Anna Johannesen, sign.

Súni Selfoss, sign.

Niels á Reynatúgvu, sign.

Katrin Joensen, sign.

Svend Áge Seloy, sign.

Fylgiskjal um flokkan og lönir

1. Endamál

Endamálið við lönarskipanini er at tryggja eina rættvísa lön fyri øll størv, sum sáttmálin fatar um. Lönarskipanin skal tryggja, at javnstøða er millum kynini, tá ið lönin verður ásett.

Tá ið størv 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 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 arbeidsinnihaldinum 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 týðning. Fyri so at siga øll størv eru ávísir karmar, sum arbeitt verður innanfyri. Munur er tó á, hvussu stórt ráсарúmið 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 arbeidsleiðslu

Krøv til førleika, her uppi í útbúgving og royndir hjá tí, sum situr í starvinum

3. Útbúgvingarkrøv og arbeidsroyndir

Størvini verða flokkað eftir, hvør útbúgving er neyðug fyri at kunna røkja starvið.

Flokkur I

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

Flokkur II

Skúlagongd miðnámskúli (student, HF, HH, HTX ella fiskivinnuskúla). Hví strika yrkisútbúgving?

Strikað áseting

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

Flokkur III

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

2 – 3 ára arbeidsroyndir

Flokkur IV

Yrkisútbúgving ella miðnámskúli umframt yvirbygnað við meira enn einum ári og upp til tvey ár.

3 – 5 ára arbeidsroyndir

Flokkur V

2 – 3 ára teoretisk útbúgving, aftaná miðnáms- ella yrkisútbúgving. Serliga útsett størv kunnu verða flokkað í V lönarflokki 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 sjálvstøðugt avgerðir um nýggjar trupulleikar og/ella er við til at áseta ella broyta yvirskipað endamál ella ráðleggingina á stovninum.

Deildarleiðari I

Fjølmiðlafólk

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.

Serfrøðingur 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 arbeðsuppgávur 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 arbeðinum.

6. Deildarleiðarar

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

Innihaldið og ábyrgdarstigið í starvinum

Ábyrgdarøkið

Vavið og slagið av arbeðsleiðslu

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 arbeðir á EDV-økinum á størri stovnum við fjøltáttadum, 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 fjøltáttadum, broytiligum og tungum EDV-uppgávum við nógvum brúkarum. T.d. T&S, gjaldstovan, LV, Almanastovan, 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 vanligu 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 vanligu yvirtíð.

Rúmligi arbeiðsmarknaðurin

Kommunali arbeiðsgevarin vil vísa vælvild og rúmd mótvegis fólki við skerdum førleikum, stavsfolki, 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.

Felags lønarskipan

Tá sáttmálasamráðingarnar eru loknar fara partarnir undir at arbeiða við eini almennari lønarskipan. Tá semjan verður undirskrivað, verður fundur avtalaður at gera neyðugu fyrireikingarnar og síðan byrjar arbeiði at fáa eina felags almenna lønarskipan.

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

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 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 starvsfólki at verða vird, verður virksemi hjá kommunum og interkommunalum arbeiðsgevarum lagt til onnur at reka.

2. Førleikamenning

Leiðslur og starvsfólk eru týðningarmesta tilfeingið hjá arbeiðsplássunum. Tað er tað arbeiðið, sum tey í kommunalari og interkommunalari tænastu inna, sum ger av, um úrslitini verða góð.

Framhaldandi at menna starvsfólkinum er tí umráðandi fyritleygt fyri, at arbeiðsplássini mennast.

Partarnir eru tí samdir um, at:

- miðvís og dagførd eftir- og víðariútbúgving av starvsfólkinum er ein fyritleygt fyri virkisfýsnum arbeiðsplássum við høgum tænanustigi.
- 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 móguleikar, at átaka sær virknari leiklut at mynda virki arbeiðsplássins. Harumframt ber til hjá leiðsluni at menna almenna tænanustuførleikan.
- Starvsfólk og leiðsla hava í felag ábyrgdina av førleikamenningini. Uppgávan hjá arbeiðsgevarunum 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 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 fyllt 60 ár

b) hava starvast á arbeiðsplássinum 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 lön.

Stovnurin kann í hesum tíðarskeiðinum gjalda eftirlönargjaldið, sum um starvstíðin var ikki sett niður.

Niðurstett tíð orsaka av sparingum

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

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

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 árinum 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 eftirlönargjaldið í hægra starvinum, fyri eitt tíðarskeið, sum í mesta lagi má vera 7 ár.

Arbeiðsgevarin kann veita eitt ikki eftirlönargevandi 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 samanhagur kann verða millum familjulív og arbeiðslív.

Í teimum førum, tá ið børn verða innlögð 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 lön, tá ið barn/børn teirra eru sjúk, samanhagandi 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 arbeiðsgevara verður yvirtikið av øðrum at reka, eiga tær avtalur, rættindi og skyldur, arbeiðsgevarin hevur móttvegis starvsfólkunum, tá ið umskipanin fer fram, óskerðar at verða fõrdar yvir á tann, sum yvirtekur virkseml.

Avtala um strategiska og skipaða førleikamening ákommunalum og interkommunalum arbeiðsplássum.

§ 1. Inngangur

Skulu uppgávnar 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 førleikameningina eiga leiðslur og starvsfólk í felag at hava sum mál at stovna felags læruumhvørvi og at leggja til rættis eina smidliga tilgongd fyri førleikameningini. 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 førleikameningina, og báðir partar hava ábyrgd av at tryggja, at førleikameningin styrkist. Hetta skal nøkta tørvin á fakligari menning hjá einstaka arbeiðsgevaranum og einstaka starvsfólkinum.

§ 4. Menningarmál

Fyri hvørt einstakt starvsfólk verður gjørd ein skipað førleikameningarætlan, 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 førleikamening, og starvsfólkið arbeiðir fram móti avtalaðu menningarmálunum.

§ 5. Almennur førleiki

Dagfjórður 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 førleikameningini.

§ 6. Leiklutur hjá leiðslu, starvsfólki og samstarvsnevnd

Leiðsla og starvsfólk skulu í felag, grundað á strategisku málini hjá stovninum og tørvinum á strategiskari førleikamening

- áseta grundreglur og leiðreglur fyri førleikameningartiltøkunum 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 eftirmaeta í felag eina ferð árliga førleikamenningartiltøkini á arbeiðsplássinum.

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

§ 7. Fylgibólkur

Ein fylgibólkur verður settur við umboðum fyri Kommunala Arbeiðsgevarafelagið 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.

Avtala millum Kommunala Arbeidsgevarafelagið 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 arbeidsplassinum:

- 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 arbeidsplassinum.

Mál og strategiska ætlan

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

Strategiska førleikamenningin

Tá ið greitt er, hvørji strategisku málini hjá arbeidsplassinum 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 arbeidsplassum, hittast at samskifta um og viðgera arbeidsuppgávur 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 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. 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 hevur 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 útgjaldið 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. Hevur starvsfólkið verið í starvi minni enn alt innvinningarárið, verða serligu frídagarnir lækkaðir samsvarandi.

§ 10. Sáttmálafrídagarnir fella burtur 1. januar 2004.