

OVERENSKOMST
FOR
KOMMUNALT ANSATTE TANDLÆGER
MELLEM
Kommunala Arbejdsgevarafelagið
og
Tandlægeforeningen
2022 – 2025

Indholdsfortegnelse

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	1
§ 2 AFGRÆNSNING	1
§ 3 MÅNEDSLØNNEDE	1
§ 4. ANCIENNITET	3
§ 5. PENSION.....	3
§ 6. UDBETALING AF LØN OG INDBETALING AF PENSIONS BIDRAG	3
§ 7. FUNKTION I HØJERE STILLING	3
§ 8. LØN M.V.	4
§ 9. TIMELØNNEDE	4
§ 10. ARBEJDS TID.....	4
§ 11. OVERARBEJDE OG DELTIDS BESKÆFTIGTE MEDARBEJDERE	5
§ 12. TJENESTEDRAGT	6
§ 13. BARN S 1. SYGEDAG	6
§ 14. TJENESTEFRIHED	7
§ 15. UDGIFTER VED TJENESTEREJSER	7
§ 16. LØN UNDER SYGDOM	7
§ 17. GRAVIDITET, BARSEL OG ADOPTION	7
§ 18. FERIE.....	8
§ 19. OPSIGELSE OG AFSKEDIGELSE	8
§ 20. ADGANG TIL PRIVAT PRAKSIS	9
§ 21. UOVERENSSTEMMELSER.....	10
§ 22. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE AF AFTALEN	10
AFTALE OM AKTIV PERSONALEPOLITIK PÅ KOMMUNUNALE INSTITUTIONER.....	11

Overenskomst for kommunalt ansatte skoletandlæger m.v.

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

Stk. 1. Overenskomsten omfatter tandlæger, der er ansat hos de færøske kommuner, som er beskæftiget med børne- og ungdomstandpleje.

Stk. 2. Overenskomsten omfatter ikke

1. tjenestemænd, herunder tjenestemænd, som oppebærer rådighedsløn eller ventepenge,
2. pensionerede tjenestemænd fra kommuner, staten, folkeskolen, folkekirken og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder, og
3. andre, der oppebærer egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, hvor det offentlige har ydet bidrag.

§ 2 AFGRÆNSNING

Stk. 1. Tandlæger, som

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer og
2. er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med månedsløn, jf. § 3

Stk. 2. Tandlæger som

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 8 timer eller
2. er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med timeløn, jf. § 3 og § 9

§ 3 MÅNEDSLØNNEDE

Stk. 1. Tandlæger aflønnes i henhold til gældende lønskala og indplaceres i lønforløb, jf. stk. 2 og i forhold til deres anciennitet, jf. § 4, således:

Stillingsbetegnelse	løntrin fra 01. oktober 2016
Tandlæger	1 - 8
Filialledere	2 – 9
Afdelingstandlæger	14
	15
Klinikchefer	16
Overtandlæger og Specialtandlæger	17

Stk. 2. Tandlæger indplaceres i løntrinsforløbet 1 - 8. Alle løntrin er 1-årige.

Stk. 3. Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

Stk. 4. Lønnen betales månedsvis bagud.

Stk. 5. De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt evt. indbetalte pensionsbidrag.

Stk. 6. Tandlæger indplaceres efter forhandling mellem Kommunala Arbejdsgevarafelagið og Tandlægeforeningen.

Stk. 7. Lønnen reguleres årligt pr. 01. oktober i overensstemmelse med den færøske reguleringsprocent.

Stk. 8.

1. Ved enhver kommunal eller fælleskommunal tandplejeordning oprettes en stilling for den faglige og administrative leder af ordningen. Lederen af en tandplejeordning indtil 4.000 børn og unge under behandling benævnes klinikchef, medens lederen af en tandplejeordning med over 4.000 børn og unge under behandling benævnes overtandlæge.
2. Ændres antallet af børn under behandling varigt, jf. det i stk. 8, nr. 1, nævnte kriterium, sker det pr. 1. september en tilsvarende ændring i grundlønnen for klinikchefstillingen. Hvis tandplejen udvides til varigt at omfatte flere årgange under behandling, kan ændring i grundlønnen finde sted straks.
3. Hvis en stillings grundløn som følge af et faldende antal børn under behandling skal være lavere, jf. stk. 8, nr. 1 og 2, bevarer stillingens nuværende indehaver som en personlig ordning den hidtidige grundløn.

§ 4. ANCIENNITET.

Stk. 1. Ancienniteten regnes efter det antal år, den pågældende efter bestået eksamen har været beskæftiget med tandlægeligt arbejde (herunder normale ferier), eventuel sygdom under 6 måneder og barselorlov.

Ancienniteten afrundes opad til et antal hele måneder, dog således at den tidligst beregnes fra udgangen af den måned, hvori den pågældende har bestået eksamen.

Stk. 2. Hvor forholdene taler derfor, kan der mellem overenskomstens parter træffes aftale om fastsættelse af anciennitet efter andre regler.

§ 5. PENSION.

Stk. 1. Arbejdsgiver betaler på vegne af den ansatte, til en pensionsordning, som KAF og Tandlægeforeningen kan godkende, i pension 18,9 % af den til enhver tid gældende grundløn jf. overenskomsten.

Ret til pension har tandlæger, der er fyldt 21 år og har mindst 1 års sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge). Samt tandlæger der er fyldt 25 år.

Stk. 2 Derudover har timelønnede ret til pensions bidrag på 18,9 %.

§ 6. UDBETALING AF LØN OG INDBETALING AF PENSIONSBI DRAG.

Lønnen udbetales månedsvis bagud, og der tilstilles tandlægen en specificeret oversigt over det udbetalte beløb. Samtidig med udbetaling af lønnen indbetaler arbejdsgiveren pensionsbidrag til det aftalte pensionsinstitut.

§ 7. FUNKTION I HØJERE STILLING.

Tandlæger, der fungerer i højere stilling ud over 15 dage - såvel i højere underordnet tandlægestilling som i overordnet overenskomstlønnet stilling - oppebærer for hele funktionsperioden det vederlag, som pågældende ville oppebære ved ansættelse i den højere stilling. Ved funktion i overordnet stilling indbetales til pensionskassen de for vedkommende tandlæge sædvanlige pensionsbidrag.

- a. Er varetagelsen af den højere stilling udelukkende begrundet i feriefravær, indtræder retten til funktionsvederlag først, når den ansatte har udført en sådan midlertidig tjeneste i 22 dage i sammenhæng.

§ 8. LØN M.V.

Der henvises til løntabellen og til § 3 og § 9.

§ 9. TIMELØNNEDE.

Løn til timelønnede beregnes som 1/1620 af årslønnen, jf. § 3.

§ 10. ARBEJ DSTID

Stk. 1. Arbejdstiden tilrettelægges hvert år efter lokal aftale inden skoleårets begyndelse.

Stk. 2. Arbejdstiden for tandlæger og filialklinikledere aflønnet i henhold til § 3 stk. 1 udgør 1.440 timer årligt inklusiv en spisepause på 25 minutter på arbejdsdage, men eksklusiv ferie

Stk. 3. Arbejdstiden tilrettelægges med maksimalt 7 timer samlet på hverdage mellem kl. 08:00 og kl. 18:00. Den enkelte tandlæge kan kun forpligtes til at arbejde mellem kl. 16:00 og 18:00 en gang om ugen. Den daglige arbejdstid på skoleferie- og skolefridage skal for en given tandlæge være af mindst samme omfang som arbejdstiden på skoledage. Denne bestemmelse kan dog fraviges ved lokal aftale jf. stk. 1.

Stk. 4. Omlægning af arbejdstiden kan finde sted med 3 måneders varsel til iværksættelse fra begyndelsen af en måned, medmindre der aftales andet med de tandlæger, der berøres af omlægningen.

Stk. 5. Deltagelse af uddannelseskurser medregnes ikke i arbejdstiden, medmindre der er meddelt tandlægen tjenestefrihed med løn til deltagelse i det pågældende kursus. I så fald medregnes kun det antal timer, hvori tandlægen skulle have gjort tjeneste på tandklinikken.

Stk. 6. Tandlæger og filialklinikledere har pligt til uden for den årlige arbejdstid på 1.440 timer at stå til rådighed ved indtil 3 forældremøder inden for et skoleår.

Stk. 7. For afdelingstandlæger og klinikchefer aflønnet i henhold til § 3 stk. 1, gælder reglerne om 1.440 timer årligt (35 timer pr. uge) og § 11 om overarbejde. De pågældende tandlæger har pligt til at udføre det administrative arbejde, der er forbundet til stillingen, selvom dette måtte medføre overskridelse af den fastsatte daglige arbejdstid, jf. stk. 2-5. Reglerne om overarbejde i henhold til § 11 finder dog ikke anvendelse ved tilfældige overskridelser af arbejdstiden den enkelte dag eller ved overskridelser som følge af det administrative arbejde, der er forbundet med stillingen.

Stk. 8. For tandlæger, der varetager en stilling som souschef, gælder reglerne i stk. 2-5 om arbejdstid og § 11 om overarbejde. Hvis tandlægens (souschefens) stilling er aflønnet på løntrin 14, som afdelingstandlæge, gælder dog de regler om arbejdstid og overarbejde, der er nævnt i stk. 7.

Stk. 9. Overtandlæger, aflønnet i henhold til § 3, stk. 1, for hvem der ikke gælder nogen højeste tjenestetid, er ikke omfattet af reglerne i stk. 2-5 om arbejdstid og § 11 om overarbejde.

§ 11. OVERARBEJDE OG DELTIDSBEKÆFTIGE MEDARBEJDERE

Stk. 1. Ved overarbejde forstås arbejde ud over den daglige arbejdstid, der er fastsat for fuldtidsansatte tandlæger.

Stk. 2. Hvis overarbejde afspadseres sker det på følgende vilkår:

For beordret overarbejde i de første 3 timer efter planlagt arbejdstids ophør for en fuldtidsansat tandlæge ydes erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af 50 %. For overarbejde efter 3 timer efter den ordinære tjenestetids ophør og overarbejde på ikke-arbejdsdage ydes erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af 100 %. Overarbejde skal så vidt muligt tilrettelægges på ugens første 5 dage, således at overarbejde på lørdage, søndage og helligdage søges undgået.

Stk. 3. Hvis overarbejde godtgøres med afspadsring, skal tidspunktet for afspadsring være fastlagt inden 3 måneder efter udløbet af den måned, hvori overarbejdet er udført. Der kan lokalt træffes aftale om, at tidspunktet for afspadsring fastlægges på et senere tidspunkt.

Stk. 4. Overarbejde/merarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadsret, når arbejdskraftsituationen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes

personlige forhold. Der kan optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant for vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 5. Hvis overarbejde udbetales, sker det på samme vilkår, der er fastlagt i stk. 2.

Stk. 6. Den timeløn, som er nævnt i stk. 4, beregnes som 1/1820 af årslønnen, jf. § 3,2

Stk. 7. Ved merarbejde forstås arbejde, som tandlæger med nedsat tjenestetid midlertidigt udfører ud over den enkelte aftalte daglige arbejdstid, men inden for den på stedet gældende arbejdstid for fuldtidsansatte tandlæger. For merarbejde ydes erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede merarbejde eller normal timeløn.

Betalt merarbejde til deltidbeskæftigede er pensionsgivende for ansatte som i øvrigt er berettiget til pension, jf. § 5.

§ 12. TJENESTEDRAGT

Der ydes fri tjenestedragt og vask heraf.

§ 13. BARNES 1. SYGEDAG

Stk. 1. Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes 1. sygedag, hvis

1. Barnet er under 18 år
2. fravær er nødvendig af hensyn til barnet, og det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

Bemærkning: I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.

Stk. 2. Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

§ 14. TJENESTEFRIHED

Der kan gives tjenestefrihed uden løn, hvis det er foreneligt med arbejdet.

§ 15. UDGIFTER VED TJENESTEREJSER

Udgifter til tjenesterejser godtgøres i henhold til de offentlige regler på området.

Stk. 1. For tandlæger gælder „Reglur um samsýning fyri nýtslu av eignum bili i tænastrindum" (Regler om refusion for brug af egen bil i tjenesterejser).

Stk. 2. Udgifter ved tjenesterejser godtgøres efter aftale mellem „Tænastumannafelag Landsins og Fíggjarmálaráðið".

§ 16. LØN UNDER SYGDOM

Stk. 1. Tandlæger, der har tiltrådt en af de i § 3 omhandlede stillinger eller et vikariat, har ret til løn fra arbejdsgiveren under sygdomsfravær. Der bliver henvist til Løgtingslóg um starvsmenn (den færøske funktionærlov).

Stk. 2. Løn ved sygdom ydes med et beløb, der svarer til den af tandlægen senest oppebårne grundløn samt pensionsbidrag, jf. §§ 3 - 6. Udbetaling foretages for tiden fra sygdommens indtræden indtil raskmelding.

§ 17. GRAVIDITET, BARSEL OG ADOPTION.

I forbindelse med barselsorlov og adoption gælder følgende regler:

Den gravid skal give tjenestestedet meddelelse herom senest 3 måneder før forventet fødsel. Når der er 4 uger til termin, har den gravide ret til fravær med løn frem til fødsel. Efter fødsel har den ansatte ret til barsel med løn i 24 uger. Barselsorlov med løn kan således være både kortere og længere end 28 uger tilsammen, men efter fødsel altid 24 uger med løn. Bliver den gravide uarbejdsdygtig pga. graviditeten, har den ansatte ret til fri med løn i op til 8 uger inden terminsdato. Fra 14. uge efter fødsel har forældrene ret til at dele retten til fri med løn imellem sig. Gældende for forældre, hvis børn er født 1. oktober 2024 og derefter, skal de resterende 10 uger være afviklet senest 52 uger efter fødsel eller efter, at forældrene har modtaget barnet.

Derudover har den gravide ret til orlov hele graviditeten, såfremt hun med en lægeerklæring beviser, at det er sundhedsfarligt for enten hende selv eller det ufødte barn at komme på arbejde. I denne situation får den gravide fuld løn.

Adoption

Ansatte, der adopterer et barn, har ret til fravær fra arbejde med løn i op til 4 uger inden de får barnet og i 28 uger i alt.

Forældrene har ret til at dele fraværet med løn imellem sig.

Retten til fravær med løn, er dog betinget af at adoptionsmyndigheden har besluttet, at et eller begge forældre, skal være hjemme i forbindelse med at de adopterer barnet.

Orlov uden løn

Derudover har ansatte ret til orlov uden løn og uden anciennitetstab, således at orloven i alt kommer op på 52 uger.

§ 18. FERIE.

For tandlæger gælder lagtingslov om ferie med løn, nr. 30 af 7. april 1986 med senere ændringer. Vedrørende den 6. ferieuge henvises der til aftale om den 6. ferieuge (avtalu um serstaka fríviku).

§ 19. OPSIGELSE OG AFSKEDIGELSE.

Stk. 1. Ansættelsesforholdet for tandlæger ansat i henhold til § 3, kan uanset den fastsatte normale ansættelsestid skriftligt bringes til ophør til den 1. i en måned med 1 måneds varsel fra tandlægens side og med 1 til 6 måneders varsel fra arbejdsgivers side. Der bliver henvist til Løgtingslóg um starvsmenn (den færøske funktionærlov). Dog finder 120-dages reglen ikke anvendelse for tandlæger.

Fristen for afskedigelse af tandlæger der er udnævnte til tillidsrepræsentanter forlænges med 3 måneder. Opsigelsesperioden forlænges således, at de 3 måneder tillægges varslingen, som hver enkelt tandlæge har indvundet.

Stk. 2. Ved afskedigelse skal arbejdsgiveren fremsende den ansatte tandlæge en høringskrivelse om mulig opsigelse, denne høringskrivelse skal indeholde begrundelse for en eventuel opsigelse, og skal besvares af den ansatte tandlæge inden 14 dage.

Først derefter kan arbejdsgiveren opsiges vedkommende med opsigelsesfristen i stk. 1.

Stk. 3. Når høringskrivelse fremsendes den ansatte tandlæge, jf. stk. 2, underrettes organisationen skriftlig herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysninger strider mod tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderes har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til organisationen. Den nævnte underretning sendes til:

Tandlægeforeningen, Amaliegade 17, DK-1256 København K

Stk. 4. Organisationen kan kræve sagen forhandlet, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimelig begrundet i den ansattes eller institutionens forhold.

Stk. 5. Opnås der ikke enighed gennem forhandling, kan sagen indbringes for Fasta gerðarættin efter reglerne i § 21.

§ 20. ADGANG TIL PRIVAT PRAKSIS

Stk. 1. Tandlæger må ikke privat behandle eller være økonomisk interesseret i behandling af nogen under tandplejen henhørende patient, medmindre der er tale om tandplejereformer, der endnu ikke er indført under vedkommende tandpleje.

Stk. 2. For så vidt angår heldagsbeskæftigede tandlægers ret til bibeskæftigelse, herunder ret til at drive egen privat praksis, gælder bestemmelserne i lagtingslov nr. 31 af 5. juli 1971 om landets tjenestemænd, som senest ændret ved lagtingslov nr. 73 af 13. juni 1995.

§ 21. UOVERENSSTEMMELSER

Alle uoverensstemmelser om forståelse af overenskomsten og brud på denne, skal dersom uoverensstemmelsen ikke kan bilægges gennem forhandling mellem KAF og Tandlægeforeningen, endeligt afgøres af Fasta Gerðarættinum.

§ 22. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE AF AFTALEN

Stk. 1. Overenskomsten har virkning fra den 01. oktober 2022.

Stk. 2. Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, dog tidligst til udgangen af september 2025. Opsigelse skal ske skriftligt.

19. januar 2024

Kommunala Arbeidsgevarafelagið

Tandlægeforeningen

Bilag 1

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

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

Førleikamening

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 virð, verður virksemi hjá kommununum lagt til onnur at reka.

2. Førleikamening

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 fyritleyrt fyri, at kommunalir stovnar mennast.

Partarnir eru tí samdir um, at:

- miðvís og dagförd eftir- og víðariútbúgving av starvsfólkinum er ein fyritleyrt fyri virkisfýsnum kommunalum stovnum við høgum tænaustigi.
- 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 móguleikar, at átaka sær virknari leiklut at mynda virki kommununnar. Harumframt ber til hjá leiðsluni at menna almenna tænaustuførleikan.
- Starvsfólk og leiðsla hava í felag ábyrgdina av førleikameningini. 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 stovnunum.

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

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 kommunalum 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 dagarnar, ið starvsfólkið eigur til frí við løn, tá ið barn/børn teirra eru sjúk, samhangandi longur enn 2 dagar.

5. Javnstøða

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

6. Umleggja alment virksema

Um so er, at virksema hjá kommununi verður yvirtikið av øðrum at reka, eiga tær avtalur, rættindi og skyldur, kommunan hevur móttvegis starvsfólkunum, tá ið umskipanin fer fram, óskerdar at verða førðar yvir á tann, sum yvirtekur virksema. Bilag 1

Avtala um strategiska og skipaða førleikamenning á stovnum kommununnar

§ 1. Inngangur

Skulu uppgávnar hjá kommununnar 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 arbeiðinum og við eftirútbúgving og víðari útbúgving. Fyri at fremja førleikamenningina eiga leiðslur og starvsfólk í felag at hava sum mál at stovna felags læruumhvørvi og at leggja til rættis eina smidliga tilgongd fyri førleikamenningini. Partarnir eru samdir um, at strategisk mál fyri menningini skulu verða gjørd fyri øll starvsfólk.

§ 2. Øki

Avtalan er galdandi fyri starvsfólk, sum eru fevnd av sáttmála millum Kommunala Arbeidsgevarafelagið 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 starvsfólkunum.

§ 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 menningarvirksemi 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

Dagfórdur 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 Bilag 1

- 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. Uppgávarnar 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 Arbeidsgevarafelagið og Tannlæknafelagið.

§ 8. At seta í gildi og siga upp

Henda avtala verður sett í gildi tann 1. oktober 2011. Avtalan kann skrivliga verða søgd upp við 3 mánaða ávaring til ein 1. í mánaðinum, tó í fyrsta lagi tann 1. oktober 2012.

Upprit til strategiska og skipaða førleikamenning.

Í sáttmálanum í 2003 gjørdur 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 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 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 samskipti 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 samskiptið 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 førleikamening 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.

Førleikamening 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.