

# Lønarsáttmáli fyri fastlontar millum

## Føroya Arbeiðarafelag og Føroya Arbeiðsgevarafelag

### Sáttmálaøki § 1

Sáttmálin fevnir um øll fastlont, sum starvast innan tey arbeiðsøki, sum ásett eru í høvuðssáttmálanum og serarbeiðarasáttmálanum millum feløgini.

### Arbeiðstíð § 2

Arbeiðstíðin er 40 tímar um vikuna, soleiðis at arbeiðstíðin er 8 tímar hvønn dag frá mánadegi til fríggjadag, og henda arbeiðstíð skal liggja millum kl. 07.00 og 18.00, soleiðis sum partarnir á tí einstaka arbeiðsplássinum semjast um. Atkvøðast skal við seðlum um nevndu arbeiðstíð, og sama arbeiðstíð skal vera galdandi fyri alt arbeiðspássið.

Arbeiðsgevari og arbeiðsfólk á tí einstaka arbeiðsplássinum kunnu gera avtalu um 48-tíma arbeiðsviku, og arbeiðstíðin er tá upp til 10 tímar hvønn dag frá mánadegi til fríggjadag, og henda arbeiðstíð skal liggja millum kl. 07.00 og 19.00, soleiðis sum partarnir á tí einstaka arbeiðs- plássinum semjast um. Atkvøðast skal við seðlum um nevndu arbeiðs- tíð, og sama arbeiðstíð skal vera galdandi fyri alt arbeiðspássið.

### Lønarviðurskifti § 3

Grundlønin fyri 40 tíma viku er kr.26.597,49 um mánaðin.  
Tann 1. mai 2025 hækkar lønin við 3,23%, og tá er lønin kr. 28.043,06 um mánaðin.  
Henda løn er útroknað sum tímaløn x 173,33 tímar, ið er roknað sum  $40 \times 52 / 12$ .

Grundlønin fyri 48 tíma viku er kr. 32.981,01 um mánaðin.  
Tann 1. mai 2025 hækkar lønin við 3,23%, og tá er lønin kr. 34,773,52 um mánaðin.

Henda løn er útroknað, sum tímaløn x 214,93, ið er roknað sum  $(40 + 1,20 \times 8) \times 52 / 12$ . Hetta merkir, at 40 tímar verða løntir við normaltíð, og 8 tímar verða løntir við normalløn + 20%.

Fyri skitið arbeiði verður umframt grundlønina goldið ískoyti um mánaðin, fyri 40-tíma

viku kr. 74,53<sup>1</sup>, fyri 48-tíma viku kr. 92,42<sup>2</sup>.

Fyri arbeiði við at koyra gaffiltrukk, lastbil og buss verður umframt grundlønina goldið ískoyti um mánaðin, fyri 40-tíma viku kr. 303,33<sup>3</sup>, fyri 48-tíma viku kr. 376,13<sup>4</sup>.

Fyri arbeiði við at koyra kranavogn, tangabil og bil við anhangara verður umframt grundlønina goldið ískoyti um mánaðin, fyri 40-tíma viku kr.930,78<sup>5</sup> fyri 48-tíma viku kr. 1154,17<sup>6</sup>.

Fyri yvirtíðararbeiði verður goldið yvirtíðarløn samsvarandi ásetingunum í § 8 í høvuðssáttmálanum. Yvirtíðarløn kann, um arbeiðsfólk ynskja tað, og arbeiðsgevarin samtykkir, avspáast í sama lutfalli, sum yvirtíðartaksturin í mun til vanligu lønina.

Arbeiðsgevarin avger í samráð við arbeiðsfólkið, nær avspákingin skal vera og boðar frá hesum í góðari tíð, tvs. vanligi ikki seinni enn 4 arbeiðsdagar frammanundan.

Avspákingin skal vanligi vera í heilum ella hálvum døgum og skal vera av í seinasta lagi tveir mánaðir aftaná, at viðkomandi yvirtíðararbeiði er útint.

Tímar, sum ikki eru avspákaðir í hesum tíðarskeiði, verða útgoldnir sum yvirtíð. Tilíki avspáking skal ikki leggjast á dagar, sum frammanundan eru frídagar.

Lønin skal verða á konto hjá løntakara í seinasta lagi seinasta yrkadag í mánaðinum.

Tá lønirnar í høvuðssáttmálanum verða broyttar, so skulu lønirnar í hesum sáttmála broytast samsvarandi.

b) Fyri reingerð verður goldið grundløn + ein viðbót á 0,35% um tíman.

## § 4

Verður arbeiðari, sum er settur sambært hesum sáttmála, orsakað av sjúku, sum gevur honum rætt til dagpening sambært lóg um dagpening, ikki førur fyri at gera sítt arbeiði, rindar arbeiðsgevarin munin millum tað, ið arbeiðarin fær útgoldið av dagpeningi, og tað hann vildi havt fingið í løn í starvinum. Veitingin frá arbeiðsgevara stendur bert við í tveir mánaðir.”

<sup>1</sup> 173,33xviðbótin §3a

<sup>2</sup> 214,93x viðbótin §3a

<sup>3</sup> 173,33xviðbótin 1,17%

<sup>4</sup> 214,93xviðbótin 1,17%

<sup>5</sup> 173,33xviðbótin 3,59%

<sup>6</sup> 214,93xviðbótin 3,59%

## **Setanarskriv § 5**

Setanarprógv verða givin sambært lögtingslóg um setanarprógv.

## **Frítíðarløn § 6**

Tey fastlöntu eiga rætt til frítíð og frítíðarpening sambært galdandi frítíðarlóg.

## **Uppsagnarfreist § 7**

Fyri fastlönt arbeiðsfólk er uppsagnarfreistin frá arbeiðsgevara síðu:

upp til 6 mánaða starvstíð:	1 mánaði til ein 1. í mánaðinum
frá 6 mdr. til 2 ára starvstíð:	2 mánaðar til ein 1. í mánaðinum
meira enn 2 ára starvstíð:	3 mánaðir til ein 1. í mánaðinum
meira enn 5 ára starvstíð:	4 mánaðir til ein 1. í mánaðinum

Uppsagnarfreistin við uppsøgn frá arbeiðsfólkinum: 1 mánaði til ein 1. í mánaðinum.

Uppsøgnin skal vera skrivlig fyri báðar partar.

## **Álitismannaskipan § 8**

Fyri tey fastlöntu arbeiðsfólkini er galdandi álitismannaskipanin, sum avtalað er millum partarnar í sambandi við høvuðssáttmálan.

## **Prosentgjöld og eftirlønargjöld § 9**

Arbeiðsgevarin hevur skyldu at eftirhalda/gjalda tey limagjöld, eftirlønargjöld og prosentgjöld sum ásett eru í galdandi høvuðssáttmála.

## **Aðrar reglur § 10**

Har annað ikki er nevnt í hesum sáttmála eru ásetingarnar í høvuðs- sáttmálanum galdandi fyri fastlønt arbeiðsfólk, tó ikki reglurnar um arbeiðstíð og løn, um ikki víst er til hesar reglur í hesum sáttmála.

Tá tímalønt fólk hava arbeitt út í eitt hjá sama arbeiðsgevara í tvey ár, so skal arbeiðsgevarin taka upp spurningin um møguliga setan av fólkinum sum fastlønt, um løntakarinn setur fram ynski um hetta.

Frávera í minni enn 14 dagar ávirkar ikki útrokningina av nevndu starvstíð, og heldur ikki ávirkar sjúkrafrávera ella onnur lóglig frávera nevndu útrokning.

### **Gildi og uppsøgn** **§ 11**

Hesin sáttmáli kemur í gildi tann 1. mai 2024, og kann sigast upp við 4 mánaða freist til ein 1. mai, tó í fyrsta lagi til 1. mai ár 2026.

### **Grundløn og viðbót** **§ 12**

Hesin sáttmáli verður skrivaður undir í tveimum eintøkum.

Tórshavn, tann 9. juni 2024

#### **FØROYA ARBEIDARAFELAG**

Georg F. Hansen, formaður  
Elin K. Sørensen, næstforkvinna  
Sunrid Vang  
Marjun S. Debes  
Suni Mortensen  
Amy Jacobsen  
Maud Túgvustein

#### **FØROYA ARBEIDSGEVARAFELAG**

Jón Sigurdsson, formaður  
Høgni Hansen, næstformaður  
Kristoffur Laksá  
Ólavur Bjarkhamar  
Jóhanna á Bergi  
Fróði Magnussen  
Jens Meinhard Rasmussen  
Odd Eliassen  
Árni Ellefsen

## ÁLITISFÓLKASKIPAN

1. Á arbeiðsplássum har 3 ella fleiri fólk eru í vinnu, kunnu tey velja sær álitisfólk fyri 2 ár ísenn.

Bert fólk við føstum tilknýti til arbeiðsplássid, tímalønt ella fastlønt, kunnu verða vald til álitisfólk.

2. Á arbeiðsplássum har 20 ella fleiri fólk eru í vinnu, kunnu tey harafturat velja sær eitt trivnaðarumboð, tó uttan at hesi eru fevnd av verjuni í pkt. 10 og pkt. 11.
3. Álitisfólk skulu hava neyðuga kunning um tiltøk, sum ætlanin er at fremja, og sum kunnu hava ávirkan á arbeiðsumstøður.
4. Arbeiðsgevarin og nevndin í avvarðandi yrkisfelag skulu hava skrivliga fráboðan um, hvørji eru vald sum álitisfólk og trivnaðarumboð.
5. Álitisfólkið er umboðs- og tingingarfólk lagsbrøðranna við arbeiðsgevaran ella umboðsfólk hansara og skal gera sítt ítarsta til, at arbeiðið fer siðiliga fram á plássinum.

Arbeiðsgevarin og álitisfólkið eiga í felag at fremja eitt gott samarbeiði á arbeiðsplássinum.

Miðað verður ímóti, at álitisfólk er á hvørjari vakt.

6. Partarnir eru samdir um, at arbeiða fyri best møguligum trygdar- heilsu- og trivnaðarviðurskiftum á arbeiðsplássunum.

Endamálið er at skapa trygd, trivnað og menning á arbeiðsplássinum, at stimbra sosialt samanhold, og stimbra áhugan hjá starvsfólkinum og leiðslu fyri teimum arbeiðsuppgávum, sum áliggja. Viðvíkjandi trygdar- og heilsuviðurskiftum verður víst til galdandi arbeiðsumhvørvislóg.

Leiðsla og starvsfólk skulu í felag miða eftir, at tey krøv, sum frammanfyri eru sett til heilsuumstøður og trivnaðarviðurskifti, verða rokkin.

### Heilsu- og trivnaðarpolitikkur fyri arbeiðspláss

Arbeiðsgevarar skulu bera so í bandi:

- At arbeiðsumstøðurnar eru soleiðis skipaðar, at minst møguligur vandi er fyri strongd millum arbeiðsbólkini,
- At tiltøk verða framd, sum skulu tryggja gott samstarv millum leiðslu og arbeiðsfólk og millum arbeiðsfólkini sínámillum,

- At happing ikki fer fram á arbeiðsplássinum,
- At møgullig kærúmál um heilsu- og trivnaðarviðurskifti beinanvegin verða tikin upp, og verða viðgjørð millum leiðslu, álitisfólk og trygdarumboð,
- At neyðug tiltøk verða framd fyri at bøta um viðurskiftini, um tað vísir seg at tey viðurskiftini, sum nevnd eru frammanfyri, ikki eru nøktandi.
- At trivnaðarumboðini í arbeiðstíðini fáa høvi til at leggja til rættis sosial tiltøk, uttan lønarmiss, tó so at tað tarnar arbeiðnum sum minst. Hesi tiltøk kunnu eisini liggja uttanfyri arbeiðsplássið.

7. Álitisfólkið skal bera fram klagur og tilmæli frá arbeiðsfeløgum til arbeiðsgevaran ella, um hann ikki er at hitta, so til umboð hansara.

Álitisfólkið hevur eisini átalurætt viðvíkjandi ótrygd á arbeiðsplássinum, sí annars løgtingslóg nr. 58 frá 24. mai 1974.

Og eisini hevur álitisfólkið átalurætt viðvíkjandi málum, sum nevnd eru í 6 petti.

8. Um álitisfólk, tá samráðing er farin fram, ikki er komið til eina loysn við leiðsluna á arbeiðsplássinum, sum arbeiðarnir kunnu góðtaka, skal málið beinanvegin leggjast fyri viðkomandi fakfelag.

Álitisfólk og arbeiðarar kunnu ikki niðurleggja arbeiðið, fyrrenn nærri boð eru komin frá fakfelagnum

9. Álitisfólkið hevur rætt til at fáa frí at røkja uppgávur sínar sum álitisfólk. Skyldurnar hjá arbeiðsfólkinum skulu fremjast soleiðis, at tað tarnar framleiðsluni sum minst. Leiðslan skal skjótast til ber hava boð um fráveruna.

Í hesum føri, eins og tá leiðslan boðsendir álitisfólki um mál, sum hava við arbeiðarar ella arbeiðsviðurskifti at gera, skal álitisfólkið fáa ta vanligu lønina fyri ta tíð, tey eru úr arbeiði.

10. Uppsagnartíðin hjá álitisfólki er sambært sáttmálanum, sum viðkomandi er sett/ur eftir. Harafturat fær álitisfólkið goldið 1 mánaðarløn.

Uppsøgnin skal grundgevast og bert fremjast av ávísari neyðugari orsök. Stendst uppsøgnin av vinnuloysi er sama galdandi fyri álitisfólk, sum fyri vanligar arbeiðarar annars.

11. Verður ósemja um uppsøgn álitisfólksins, verður hon at viðgera eftir § 21 b. Tekur slík ósemja

seg upp, skulu feløgini beinan vegin taka upp samráðingar, áðrenn farið verður til gerðarrætt.

Fastheldur arbeiðsgevarin uppsøgn sína hóast gerðarrættaravgerð, sum gongur honum ímóti, ásetur gerðarrætturin tað endurgjald, sum hann verður at rinda álitisfólkinum.

Støddin av hesum verður at áseta eftir teim fyriliggjandi umstøðunum, men kann tó ikki setast til meira enn 3 mánaðarlønir sambært § 3 í fastlønarsáttmálanum.

12. Álitisfólk skal fáa frí uttan løn til at luttaka á skeiðum og øðrum fundum í sambandi við álitisfólkastarvið. Arbeiðsgevari skal skjótast til ber hava boð um fráveruna.
13. Tiltaksfólk fyri álitisfólk, sum skal vera á staðnum, tá álitisfólk hevur forfall, skulu virka undir somu treytum og hava somu sændir sum álitisfólkini.
14. Um so er, at arbeiðarnir semjast um at velja eitt nýtt álitisfólk, kann slíkt val fara fram sambært punkt 1 og 4.
15. Broytingar í hesi álitisfólkaskipan kunnu bert gerast í samband við sáttmála-tingingar.
16. Um so er at ivamál taka seg upp viðvíkjandi hesi skipan, verða tey at leggja fyri gerðarrættin sambært § 21 b í sáttmálanum millum feløgini.

Tórshavn, 6. mai 2016

### **Fyri Føroya Arbeiðsgevarafelag**

Kristoffur Laksá, samráðingarleiðari  
 Bergur Poulsen, formaður  
 Høgni Hansen, næstformaður  
 Jón Sigurdsson  
 Atli Gregersen  
 Fróði Magnussen  
 Bogi Jacobsen

### **Fyri Føroya Arbeiðarafelag**

Georg F. Hansen, formaður  
 Elin K. Sørensen, næstforkvinna  
 Karla Einarsson  
 Jógvan Páll Johansen  
 Suni Mortensen  
 Sunrid Vang  
 Julia Hansen