

STARVSFÓLKASÁTTMÁLI

2023

millum

FAG

og

YTF

Galdandi fyri peningastovnar

Innihaldsyvirlit

1. Kapittul: Starvssáttmáli.....	3
§1. Sáttmálaøki.....	3
§2. Setan í starv.....	3
§3. Arbeidstíð.....	4
§4. Lønir og flokkingar.....	5
§5. Eftirløn og tryggingar.....	5
§6. Sjúka.....	6
§7. Frítíð og frídagar.....	7
§8. Barnsurðarfarloyvi og ættleiðing.....	8
§9. Farloyvi.....	8
§10. Flytiendurgjald / Fyribils tænasta í hægri starvi.....	9
§11. Tænastuferðir.....	9
§12. Útbúgving.....	9
§13. Álitisfólk og samstarvsnevnd.....	10
§14. Nevndarlimir og útbúgvingargrunnur.....	11
§15. Eftirsitiløn.....	11
§16. Úr starvi.....	11
§17. Gildiskoma og endi sáttmálans.....	13
2. Kapittul: Lønir og flokkingar.....	14
2a. Lønir og flokkingar av peningastovnunum.....	14
2b Lønartalva peningastovnarnir galdandi frá 1. mai 2023.....	18
Lønartalva peningastovnarnir galdandi frá 1. mai 2024.....	21
3. Avtala millum FAG og YTF um álitisfólk.....	24
4. Avtalur um samstarvsnevndir.....	27
5. Protokollat um eldrapolitik.....	31
6. Protokollat um ambæting av sjálvttøkum og serlig boðsending.....	32
7. Protokollat um hugtøk, ið partarnir nýta í sáttmálasamráðingum.....	33
8. Høvuðsavtala millum Føroya Arbeidsgevarafelag og YTF.....	34

1. Kapittul: Starvssáttmáli

§1. Sáttmálaøki

Stk. 1. Hesin sáttmáli fevnir um øll starvsfólk, sum eru í starvi í føroyska fíggjarheiminum. YTF er Yrkisfelag teirra, ið starvast innan tryggingar-, fíggjar-, KT og líknandi fyrítøkum her eftir nevndir YTF.

Sáttmálin fevnir tó ikki um:

- a. Kantinu- og reingerðarfólk.
- b. Mánaðar- og tímalønt fyribilshjálp við minni enn 15 tíma viku. Fyribilshjálp er at skilja sum arbeiði, sum ikki varar longur enn 12 mánaðir.
- c. Starvsfólk, sum serligur sáttmáli er gjørdur fyri, starvsfólkið og fyrítøkuna millum, ella sum annars við seravtalu partanna millum eru undantikin hesum sáttmála. Tílíkir sáttmálar ella seravtalur kunnu bert gerast fyri leiðandi starvsfólk og/ella serfrøðingar, og vil fyrítøkan tryggja, at hesi starvsfólk ikki hava vánaligari kor, enn tey, sum eru ásett í sáttmálanum við YTF.

Fyri starvssettu fólkinum er sáttmálin galdandi og annars lögtingslóg nr. 13 frá 20. mars 1958 um rættarviðurskifti arbeiðsgevara og starvsmanna ímillum, við møguligum seinni broytingum.

Fyri næmingar er sáttmálin galdandi og annars ásetingarnar í lögtingslóg nr. 94 frá 29.12.1998 um yrkisútbúgvingar við seinni broytingum, og somuleiðis lögtingslóg nr. 107 frá 29.12.1998 um støðisútbúgving innan fyrisitingar-, handils- og skrivstovuøkið, við møguligum seinni broytingum.

Stk. 3. Limagjald til YTF skal verða frádrigið í lønarútgjaldingini og goldið felagnum, samstundis sum lønin verður goldin.

§2. Setan í starv

Stk. 1. Setanarprógv verða givin sambært lögtingslóg nr. 20 frá 8. mai 2008 um setanarprógv.

Stk. 2. Skipað verður fyri árligum starvsfólkasamrøðum millum tilvístan leiðara og/ella starvsfólkaleiðara og starvsfólkið. Leiðarin tekur stig til samrøðuna

§3. Arbeidstíð

Stk. 1. Arbeidstíð

- a. Arbeidstíðin er 37 tímar um vikuna, døgurðasteðgir á 30 minuttir eru ikki íroknaðir. Hetta svarar til 1924 tímar árliga
- b. Starvsfólk eiga rætt til 30 min. samanhagandi døgurðasteðg. Døgurðasteðgurin verður roknaður sum frítíð, sum starvsfólkið frítt kann ráða yvir. Í teimum førum, tá ið tað er álagt starvsfólki at vera til taks í døgurðasteðginum, verður døgurðasteðgurin at rokna upp í arbeidstíðina.

Stk 2. Daglig arbeidstíð

Betri Banki/sparikassarnir kunnu eftir tørvi leggja dagligu arbeidstíðina hjá starvsfólkunum innan fyri fimm teir fyrstu dagarnar í vikuni í niðanfyrinevndu tíðarskeið:

3 dagar í tíðini	kl. 8.00 - 17.30
1 dag í tíðini	kl. 8.00 - 18.30
Fríggjadag í tíðini	kl. 8.00 - 17.30

Stk. 3. Broyting í arbeidstíðini

Møgulig broyting av fastløgdu dagligu arbeidstíðini skal fráboðast minst 3 vikur frammanundan.

Stk. 4. Flekstíð

Flekstíðarskipan kann setast í verk lokalt. Fleks- og fikstíð verða avtalaðar millum arbeidsgevara og álitisfólk og góðkent av YTF.

Stk. 5. Úrtíðararbeiði

Arbeidsgevarin kann gera avtalu við starvsfólkið um úrtíðararbeiði út yvir fastløgdu/avtalaðu arbeidstíðina, fyri ávíst fastlagt tíðarskeið. Úrtíðararbeiði skal so vítt møguligt avmarkast.

Er bráðliga uppstaðin arbeidstørvur, eigur starvsfólkið - um gjørligt - at fylgja áheitanini um úrtíðararbeiði.

Serlig tilkallan:

Tá starvsfólk eftir boðum møtir aftur til arbeidis, eftir at vanliga arbeidstíðin er lokin, og starvsfólkið er farið av arbeidsplassinum, verður veitt úrtíðargjald fyri 2 tímar eyka. Hetta er ikki galdandi fyri starvsfólk, sum fáa viðbót fyri at vera tøk.

Fyri úrtíðararbeiði, ið fer út um 2 tímar, eiga starvsfólk rætt til 1/2 tíma mattíð uttan frádrátt. Arbeidsgevarin syrgir fyri mati.

Úrtíðararbeiði verður lønt sum avspáking.

Fyri 1. og 2. tíma verður avspákað 1 tíma + 50%. Roknað verður við byrjaðum korterum.

Fyri 3. og fylgjandi tímar, eins og leygardagar, sunnudagar og halgidagar/fastar frídagar verður avspákað 1 tími + 100%.

Avtalast kann millum arbeiðsgevaran og starvsfólkið, um tað vil hava úrtíðargjald, samsvarandi omanfyri nevndu reglum um avspáking, ella tilsvarandi frítíð fyri úrtíðararbeiði. Talið av úrtíðararbeiðstímum verður gjørt upp seinast í hvørjum mánaði.

Ber ikki til at halda frí, tá ið starvsfólk ynskja tað, skal avtalast, nær uppsparða frítíðin kann verða hildin í staðin; avtala um hetta skal fyriligggja innan 3 mánaðir.

Partíðarsett starvsfólk fáa vanliga tímaløn fyri úrtíðararbeiði innan fyri vanligu arbeiðstíðina.

Nágreiniligari reglur kunnu avtalast lokalt.

Stk. 6. Arbeiðstíð hjá starvsfólki við serligari ábyrgd

Leiðarar og starvsfólk, sum eru lønt á javnt við 4 lønarflokk ella hægri, tilskriva ikki yvirtíð.

Fyri hesi kann samsýningin fyri møguligt meirarbeiði – við atliti til starvið – eftir avtalu heilt ella partvíst verða ein partur av lønini, eins og avtala kann gerast um samsýning fyri møguligt meirarbeiði.

Stk. 7. Niðursett arbeiðstíð

Niðursett arbeiðstíð kann verða loyvd, har umstøður eru til tess. Lønin verður tá lækkað samsvarandi sáttmálanum.

Starvsfólk, ið eru fylt 60 ár, kunnu eftir umsókn fáa niðursetta arbeiðstíð, og søkja um at pensiónsgjöldini verða óbroytt, hóast lønin tá verður lækkað í mun til tíðina.

§4. Lønir og flokkingar

Stk. 1. Lønir og flokkingar fyri peningastovnarnar eru sambært skjal 2.

Stk. 2. Lønin hjá næmingum verður, sum hjá fyribilssettum, goldin afturút.

§5. Eftirløn og tryggingar

Stk. 1. Eftirløn

Starvsfólk verða upptikin í eftirlønarskipanina, tá royndartíðin er av. Næmingar verða upptiknir í eftirlønarskipanina, tá lærutíðin er av.

Starvsfólk hava arbeiðsgevaragoldna eftirløn, ið er 18%.

Tó er galdandi, at starvsfólk, sum eru sett fyri styttri enn 1 ár, verða ikki innlimað í eftirlønarskipanina.

Stk. 2 Eftirløn næmingar

Lógarásetta eftirlønargjaldið til næmingar verður goldið av arbeiðsgevara.

Stk. 3 Arbeiðsskaðatrygging

Umframt lógarásettu arbeiðsskaðatryggingina verða starvsfólk eisini tryggjað til og frá arbeiði.

Stk. 4 Samlagstrygging/Bólkatrygging

Fyrirøkan tekur samlagstrygging/bólkatrygging fyri starvsfólk, sum eru limir í YTF. Onnur starvsfólk kunnu eisini tekna seg til tryggingina.

Stk. 5 Trygging fyri hættisligum sjúkum

Fyrirøkan tekur trygging í sambandi við hættisligar sjúkur fyri starvsfólk, sum eru limir í YTF. Onnur starvsfólk kunnu eisini tekna seg til tryggingina.

Stk. 6 Viðgerðartrygging

Fyrirøkan tekur trygging í sambandi við viðgerðartrygging fyri starvsfólk, sum eru limir í YTF. Onnur starvsfólk kunnu eisini tekna seg til tryggingina.

Stk. 7

Arbeiðsgevaragoldnu tryggingarnar verða skattaðar sum A-inntøka. Partarnir eftirmeta tryggingarnar til sáttmálasamráðingarnar fyri at tryggja, at hesar eru kappingarførar.

Protokollat um eftirløn: Semja er um, at eftirløn hjá starvsfólki er persónlig. Arbeiðsgevari, sum bjóðar eftirlønarpjól, miðar eftir at hetta er kappingarført, og væntað verður loyvitur frá starvsfólki afturímóti.

§6. Sjúka

Stk. 1. Sjúka hjá starvsfólkunum

Er starvsfólk vegna sjúku ikki ført fyri at koma til arbeiðis, verður hetta roknað sum lóglig frávera. Er starvsfólk lógliga burtur vegna sjúku, verður goldin full løn frá fyrsta sjúkradeigi, sjálvt um lógarreglur eru um karensdagar.

Galdandi er, at varir sjúkan í meiri enn 3 dagar, men færri enn 14 dagar, kann arbeiðsgevari biðja um eina vátan undir trúnaðartreyt.

Stk. 2. Sjúka hjá børnum

Starvsfólk hevur rætt til frí við løn, tá ið barn/børn tess er/ eru sjúk, tó í mesta lagi í 2 dagar hvørja ferð og í mesta lagið 10 dagar um árið samanlagt. Eigur starvsfólk 2 børn ella fleiri undir 18 ár, kann tað fáa frí upp í 20 dagar um árið.

Verður sjúkrlega barnsins fleiri enn áður nevndu 2 arbeiðsdagar, kann starvsfólkið eftir umbøn, fáa farloyvi uttan løn í upp til 5 arbeiðsdagar afturat.

Verður neyðugt við longri farloyvi til ansan av sjúkum barni, kann arbeiðsgevarin játta farloyvi uttan løn móti framvísan av læknávátan, ið arbeiðsgevarin rindar.

Verður barn innlagt á sjúkrahús og hefur tærv á hjáveru foreldranna, verður farloyvi við lön givið í upp til 8 arbeiðsdagar. Tað sama er galdandi, um barnið verður útskrivað innan 8 arbeiðsdagar og krevur framhaldandi sjúkrarøkt heima.

Verður farloyvið longur enn 8 arbeiðsdagar, kann arbeiðsgevarin játta farloyvi uttan lön móti framvísan av læknaváttan, ið arbeiðsgevarin rindar.

Stk. 3. Ansan av dovggjandi

Starvsfólk kann fáa farloyvi uttan lön at ansa dovggjandi.

§7. Frítíð og fríðagar

Stk. 1. Frítíðarreglur

Starvsfólk hava rætt til frítíð sambært lögtingslóg um frítíð við lön.

Harafturat er galdandi:

Starvsfólk sum eftir áheitan frá fyrirkuni, halda summerfrí uttanfyri tíðarskeiðið 01.05. - 30.09, verður frítíðin longd við eini helvt av tí parti, ið hildin verður uttan fyri 01.05. - 30.09.

Stk. 2. Ikki innvunnin frítíð

Starvsfólk, sum verða sett í starv samstundis ella aftaná at frítíðarárið er byrjað, sleppa at halda ta frítíð tey eiga á, móti at lata frá sær part av mánaðarlønini fyri tað, tey halda frí. 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 ársverk.

Stk. 3. Frítíðarviðurskifti hjá næmingi

Næmingur hava rætt til frítíð í 25 arbeiðsdagar í tí frítíðarári (1. mai - 30 apríl), sum kemur aftaná tað frítíðarár, tá viðkomandi varð settur í starv.

Er næmingurin komin í starv fyri 1. august í einum frítíðarári, er sama galdandi hetta frítíðarárið. Næmingar, ið eru komnir í starv 1. august – 31. december, fáa 8 arbeiðsdaga frítíð hetta frítíðarárið.

Stk 4. Eyka frítíð

Starvsfólk, her uppií næmingar, hava, umframt tað p.t. lógarásettu frítíð, rætt til eyka frítíð sambært hesum reglum.

Starvsfólk hava rætt til 5 eyka dagar frítíð, soleiðis at tann árliga frítíðin verður tilsamans 30 (arbeiðs-)dagar.

Hesir 5 eyka dagar frítíð innvinnast stigvíst samsvarandi innvinningarárinum til frítíð soleiðis, at innvunnin verður 0,42 arbeiðsdagur fyri hvønn fullan mánað arbeitt verður.

Partíðarsett, sum ikki arbeiða hvønn dag, og starvsfólk í farloyvi uttan lön, hava rætt til eitt lutfalsligt tal av eyka frítíðardøgum.

Hesir eyka dagar frítíð kunnu ikki haldast fyrr enn teir eru innvunnir. Við uppgerð av frítíð skal tann lógarásetta frítíðin á 25 dagar vera roknað sum hildin fyrst.

Við fráferð verður frítíðarløn bara útroknað við grundarlag í tí ikki hildnu lógarásettu frítíð á 25 (arbeiðs-)dagar. Um so er, at talið av tilgóðar frítíðardøgum við fráferð fer upp um talið av innvunnum, lógarásettum døgum til frítíð, verða avlopsdagar til frítíð samsýndir við 0,38% av tí viðkomandi árs-løn.

Ikki hildnir frítíðardagar fella burtur, tá ið frítíðarárið er farið, uttan so at starvfólkið og leiðslan hava avtalað at flyta frítíðardagarnir til fylgjandi frítíðarár.

Stk. 5. Fastir frídagar

Jólaaftan, nýggjársaftan, flaggdagur, Ólavsøkuaftan, Ólavsøkudagur og Grundlógardagur.

Halgidagar.

Allir halgidagar eru frídagar.

§8. Barnsburðarfarloyvi og ættleiðing

Stk 1. Barnsburðarfarloyvi

Treytirnar í sambandi við barnsburð og ættleiðing verða ásettar í løgtingslóg nr 48 frá 3. apríl 2001 við møguligum seinni broytingum.

Undir fráveru sambært omanfyri nevndu lóg verður veitt starvsfólkunum full løn uttan miss í lønaraldri.

Møguleiki er at avtala longri farloyvi uttan løn.

Stk. 2. Ættleiðing

Eru tjóðskaparlig krøv um hjáveru innan ættleiðing frá ávísum londum hevur starvsfólk rætt til farloyvi í ásettu tíðina, uttan miss í lønaraldri. Tó eru upp til 4 vikur við fullari løn.

§9. Farloyvi

Starvsfólki kann verða givin tænastríð uttan løn, har tað ikki stríðir móti arbeiðsgevarans áhugamálum.

Um so er, at ein fær farloyvi í sambandi við útbúgving, ið tænar áhugamálum arbeiðsgevarans, kann starvsfólki verða givið frí við løn ella niðursettari løn við óbroyttum eftirlønargjaldi.

Tó skulu starvsfólk, ið hava starvast longur enn 5 ár, so vítt gjørligt altíð hava rætt til minst 1 ára tænastríð.

§10. Flytiendurgjald / Fyribils tænasta í hægri starvi

Stk. 1. Flytiendurgjald

Hevur arbeiðsgevarin givið boð um starvsflyting í aðra bygd/kommunu, og starvsflytingin ikki er í sambandi við útnevnan til hægri starv, endurrindar arbeiðsgevarin skjalprógvaðar útreiðslur í sambandi við flyting av leysafæ v.m.

Verður starvsfólk flutt, rindar arbeiðsgevarin eftir nærri avtalu neyðugu ferðaútreiðslurnar, mat og vistarhald sambært almennu reglunum um tænastruferðir í einum tíðarskeiði svarandi til uppsagnartíðina.

Stk. 2. Fyribils tænasta í hægri starvi

Starvsfólk, sum fyribils røkja hægri starv í 1 viku samfelt ella meira, verða í hesum tíðarskeiði lønt við somu løn, sum tey høvdu fingið, um tey vórðu sett í starvið.

Tað álíggur deildarleiðarunum at kunna lønardeildina og starvsfólkið um broyttu lønina.

§11. Tænastuferðir

Stk. 1. Ferðingartíð

Tá starvsfólk verður boðsent til arbeiðis aðrastaðni enn á tí vanliga arbeiðsstaðnum, verður ferðingartíðin, í tann mun hon er longri enn tann tíð, tað tekur starvsfólki at koma til vanliga arbeiðsstaðið, roknað sum arbeiðstíð. Yvirtíð verður ikki roknað av ferðingartíðini. Ferðingartíðin millum tvey arbeiðsstøð í vanligari arbeiðstíð verður roknað upp í vanligu arbeiðstíðina.

Stk. 2. Koyring í eignum bili

Fyri koyring í eignum bili verður latin samsýning eftir reglum, ið galda fyri tænastrumenn. Starvsfólk, ið noyðast at koyra nógv, fáa avtalu við fyrirkuna um aðra samsýning.

Stk. 3. Tænastuferðir

Fyri tænastruferðir innanlands og uttanlands verður avroknað sambært avtalu millum Fíggjarmálaráðið og Tænastumannafelag Landsins og eftir "Vegleiðing fyri ferðauppgerð fyri tænastruferðir uttanlands".

Stk. 4. Takstir í sambandi við útbúgving og eftirútbúgving

Fyri útbúgving og eftirútbúgving verður avroknað sambært avtalu millum Fíggjarmálaráðið og Tænastumannafelag Landsins og eftir "Vegleiðing fyri ferðauppgerð fyri tænastruferðir uttanlands".

§12. Útbúgving

Stk. 1. Fíggjarútbúgving

Næmingatíðin er 2 ár fyri næmingar, sum hava tikið eina miðnámsútbúgving.

3 teir fyrstu mánaðirnir av næmingatíðini eru at rokna sum sínámillum royndartíð.

Arbeiðsgevarin og næmingurin kunnu krevja sáttmálan sagdan upp við 1 mánaða ávaring at fara úr gildi í seinasta lagi, tá royndartíðin er liðug.

Hevur næmingur verið burturstaddur í meira enn 10% av ásettu næmingatíðini orsakað av drúgvvari sjúku, graviditeti, barnsburði ella ættleiðing, kann næmingatíðin verða longd við tí tíðarskeiði, lærlingurin/næmingurin hevur verið burturstaddur.

Verður næmingatíðin longd, verður hetta at fráboða næminginum skrivliga so skjótt sum gjørligt, tó seinast 3 mánaðir eftir at støðan gjørdist aktuell, og áðrenn næmingatíðin er úti.

Við setanina verður skrivaður næmingasáttmáli, sum, í tráð við henda sáttmála, m.a. inniheldur lønar- og útbúgvingarviðurskifti í næmingatíðini.

Tíðin, ið næmingurin er í skúla í sambandi við Fíggjarskúlan í vanligari arbeiðstíð og ferðing í ella úr skúla í vanligari arbeiðstíð, verður roknað sum arbeiðstíð. Arbeiðsgevarin kann ikki móttrokna ferðingartíð millum arbeiðið og skúla, fríkorter, mattíðir ella møguligar frítímar í skúlanum, í arbeiðstíðini.

Tá næmingatíðin er av, fær næmingurin útbúgvingarprógv.

Stk. 2. Skrivstovuútbúgving

Víst verður til løgtingslóg nr. 94 frá 29. desember 1998 við seinni broytingum.

Stk. 3. Starvsfólk annars

Við atlit til støðugt at menna førleikan hjá starvsfólkinum innan yrkið, vil arbeiðsgevarin stuðla starvsfólkinum við viðkomandi - ástøðiligari útbúgving.

Útbúgvingarspurningurin skal takast upp við hvørt starvsfólk sær einaferð árliga í sambandi við starvsfólkasamrøðu.

Stk. 4. Luttøka í fundar- og skeiðtøkum

Skeið, sum starvsfólk eru biðin um at taka lut í, verða roknað upp í arbeiðstíðina. Undantikin eru bert internatskeið, ið verða hildin mánadag - fríggjadag, og verður bert normaltímatálið íroknað fyri fulltíðarsett.

Um álagt verður starvsfólki at taka lut í internatskeiðum í Føroyum, ið verða hildin leygardag - sunnudag, verða tey at rokna sum 2 frígongudagar fyri hvønn skeiðdag.

Fyrirøkan rindar ferðaútreiðslur aftur og fram. Er talan um skeið uttanlands, verða hesi samsýnd eftir "Vegleiðing fyri ferðauppgerð fyri tænastruferðir uttanlands" millum Fíggjarmálaráðið og Tænastumannafelag Landsins.

§13. Álitisfólk og samstarvsnevnd

Starvsfólk kunnu velja álitisfólk og samstarvsnevnd sambært skjølunum 3 og 4.

§14. Nevndarlimir og útbúgvingargrunnur

Stk. 1 Nevndarlimir í YTF

Nevndarlimir og varalimir í YTF hava rætt til í arbeiðstíðini at luttaka á skeiðum í sambandi við yrkisfelagsarbeiði, tó í mesta lagi 1 viku í miðal árliga.

Loyvi krevst frá fyrirkomandi í hvørjum einstøkum føri.

Stk. 2 Útbúgvingargrunnur

Til útbúgvingargrunnin lata feløgini 2% av 1/12 av lønum uttan gjøld undir starvsfólkaútreiðslunum sambært roknskapinum hjá feløgunum árið fyri, og verður gjaldið flutt felagnum fyrst í juli.

YTF bindur seg til at geva FAG árligan roknskap yvir, hvussu upphæddin í útbúgvingargrunninum verður nýtt.

§15. Eftirsitiløn

Tá ið starvsfólk, ið er lønt eftir hesum sáttmála, doyri, meðan tað er í starvi, eigur eftirsitandi hjúnafelegi/samlivari ella børn undir 18 ár, sum tað hevði skyldu til at upphalda, rætt til løn í mun til uppsagnarfrestina, minst 3 mánaðir.

Eftirsitilønin er tann løn, viðkomandi hevði. Lønin í mánaðinum, tá starvsfólkið doyði, verður ikki roknað uppí eftirsitilønina.

§16. Úr starvi

Stk. 1. uppsøgn

Víst verður til álitismannaskipanina §6 stk. 4.

Í sambandi við uppsagnir og uppsagnarfrestir er Løgtingslóg nr. 13 frá 20 mars 1958 við seinni broytingum galdandi. Tó kann uppsøgn ikki verða givin sambært §5, 2. Stk. í somu lóg.

Tá skrivlig ávaring verður givin, verður avrit sent til álitisfólkið. Ávaringin skal innihalda eina frágreiðing av teim viðurskiftum, sum ávaringin er grundað á, og eina ávísing av teim krøvum, starvsfólkið skal lúka fyri at fylgja ávaringini.

Starvsfólkið skal kvitta fyri móttøku av ávaringini, og hevur rætt til skrivliga at gera viðmerkingar innan 7 dagar.

Er talan um hópuppsagnir, tað vil siga 10% av starvsfólkahópinum ella fleiri, tó í minsta lagi 3 fólk har 10% er færri enn 3, hevur fyrirkomandi skyldu til at kunna YTF um hetta. Er talan um 10 ella fleiri starvsfólk, skal YTF altíð kunnast um hetta.

YTF kann tá, eftir egnum ynski, samráðast um hetta við leiðsluna, áðrenn uppsagnirnar fara fram. Fyrirkomandi hevur skyldu til at útseta avgerð sína um uppsagnir í upp til fyra vikur, eftir at felagið hevur fingið kunningina.

Tá starvsfólk verða søgd úr starvi, og hetta ikki er grundað á teirra egnu viðurskifti, skal viðgerð fara fram millum YTF og leiðsluna um tiltøk/átøk fyri at tryggja, at starvsfólkið fær bestu møguleikar fyri framtíðarstarvi aðrastaðni.

Omanfyri standandi er ikki galdandi, um starvsfólk hevir framt grovt misbrot í tænastrvi.

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

Uppsøgd starvsfólk eiga fulla løn í uppsagnartíðini.

Arbeiðsgevarin kann, eftir umstøðunum, sleppa uppsøgdum starvsfólki undan at møta til arbeiðis.

Stk. 2. Fráfaringarendurgjald

Starvsfólk í aldrinum 40 til pensjónsaldur, sum verða søgd úr starvi og hava verið í starvi í fyrítøkuni uttan steðg í 12 ár, fáa serstakt endurgjald soleiðis:

Fylt 40 ár: 1 mánaðarløn
Yvir 45 ár: 2 mánaðarlønir
Yvir 50 ár: 4 mánaðarlønir
Yvir 55 ár: 5 mánaðarlønir.

Fráfaringarendurgjald verður eisini útgaldið starvsfólki, sum hevir havt minst 2 setanarskeið í fyrítøkuni, har tey síðstu tilsamans eru minst 12 ár og núverandi setanarskeið er minst 6 ár.

Verður starvsfólkið uppsagt, sum er sett niður í løn innanfyri seinastu 6 mánaðarnar, skal ein møgulig fráfaringarsamsýning roknast av lønini áðrenn lønarlækkingina.

Endurgjaldið er eftirlønargevandi.

Stk. 3. Lønarlækking / Bygnaðarbroytingar

Um arbeiðsgevarin gevur starvsfólki í boði annað/broytt starv enn tað, viðkomandi røkir, og starvsfólkið ber seg undan, má hetta ongantíð tulkast sum uppsøgn frá starvsfólkinum.

Tekur starvsfólkið av øðrum starvi, varðveitir tað uppsagnarfrestina og starvsaldurin frá fyrra starvinum í tí nýggja starvinum.

Tekur starvsfólkið av øðrum lægri starvi, varðveitir starvsfólkið fráfaringarendurgjaldsupphæddina roknað út frá tí fyrra starvinum, við teimum hækkingum starvið verður fyri, um starvsfólkið verður sagt úr starvi innan 6 mánaðir aftaná skiftið.

Stk. 4. Uppsøgn av álitisfólki

Víst verður til álitisfólkaavtaluna.

§17. Gildiskoma og endi sáttmálans

Hesin sáttmáli kemur í gildi tann 1. mai 2023.

Sáttmálin kann sigast upp við 4 mánaða fráboðan at fara úr gildi til ein 1. mai, tó í fyrsta lagi at fara úr gildi 1. mai 2025.

Tórshavn tann 15. mai 2023

Vágur, 12. Mai 2023

Fyri Føroya Arbeiðsgevarafelag

Fyri YTF

Jórun Gardar, samráðingarleiðari

Durita Kjærbo, forkvinna

2. Kapittul: Lønir og flokkingar

2a. Lønir og flokkingar av peningastovnunum

Stk. 1 Ávísing av løn

Lønir fyri ymsu bólkarnar verður ásett eftir niðanfyri nevndu reglum.

Lønir verður forútgóldin í seinasta lagi síðsta arbeiðsdag í undanfarna mánaði.

Avloysarar verða løntir afturút hvønn mánað, og lønir verður ávíst í seinasta lagi síðsta dag í mánaðinum.

Stk. 2 Tímaløn

Tímalønir verður roknað soleiðis:

$$\frac{\text{Mánaðarløn} * 12}{52 * \text{vikuarbeiðstíð}}$$

Stk. 3 Næmingar

Fyri næmingar verður lønir soleiðis:

1.mai 2023

1. árið	Kr. 189.766 um árið	Kr. 15.814 um mánaðin
2. árið	Kr. 210.851 um árið	Kr. 17.571 um mánaðin

1.mai 2024

1. árið	Kr. 197.433 um árið	Kr. 16.453 um mánaðin
2. árið	Kr. 219.370 um árið	Kr. 18.281 um mánaðin

Lønir verður javnað við teimum vanligum sáttmálajavningunum. Starvsaldursviðbót verður latin ársdagin fyri starvssetan næmingsins.

Kann ein næmingur ikki fara til próvtøku fyrr enn eftir, at næmingatíðin er lokin, verður hann tó fluttur upp í 1. lønarflokk, tá ið næmingatíðin er lokin. Treyt fyri at verða verandi í hesum lønarflokki er, at próvtøkan verður staðin til vanligu tíð. Um próvtøka frá Fíggjarskúlanum ikki verður staðin, verður viðkomandi starvsfólk lønt í skrivstovuassistentalønarflokki 1.

Stk. 4 Fyribils sett og avloysarar

Fyribils sett starvsfólk og avloysarar verða teir fyrstu 3 mánaðirnir løntir minst ájavnt við "Skrivstovuassistentalønarflokki I" ár 1, tó starvsfólk við sparikassa- ella bankaútbúgving minst ájavnt við "1. lønarflokki: Sparikassaassistentar" ár 3.

Tá ið 3 mánaðir eru farnir, verður starvsfólkið fevnt av ásetingunum í sáttmálanum undantikið ásetingunum um eftirløn, sum ikki taka við fyrr enn starvsfólkið hevur verið í starvi í 12 mánaðir, smb. grein 5 í sáttmálanum.

Stk. 5 Sparikassaassistentar – 1. lönarflokkur

Starvsfólk, ið hava lokið peningastovnsútbúgving, verða sett í lönarflokk 1, ár 3.

Stk. 6 Sparikassaassistentar - 2. lönarflokkur

Við setan í 2. lönarflokk kann, um so er, at 2 ella fleiri stig eru veitt sambært stk. 10, verður sæð burtur frá seinast vunna stigi.

Lönarflokkingin verður henda:

1. lönarflokkur

Ár

1. - 3.

4.

5.

6. - 7.

8.

9.

10.

11. - 12.

13.

2. lönarflokkur

Ár

1.

2.

3.

4.

5.

6.

7.

8.

9.

Stk. 7 Skrivstovuassistentaflokkur 1

Upp í starvsaldurin verður talt undanfarið skrivstovuyrki – íroknað útbúgving á handilsdagskúla upp í 2 ár – rundað uppeftir til heilt tal av mánaðum. Aldursviðbót í starvi í sparikassa ella banka skal tó altíð verða tald við.

Skrivstovuassistentar kunnu fáa bjóða at taka Fíggjarskúlan. Eftir at hava lokið peningastovnsútbúgving, verður avvarðandi skrivstovuassistentur settur í 1. lönarflokk sambært stk. 12.

Stk. 8 Skrivstovuassistentaflokkur 2

Skal skrivstovuassistentur lönast eftir hesum lönarflokki frá setanardegnum, verður lønin á tí lönarstigi, ið liggur beint oman fyri ta løn, hann hevði fingið, um hann/hon varð lønt/ur eftir skrivstovuassistentarflokki I.

Skrivstovuassistentar kunnu fáa bjóða at taka Fíggjarskúlan. Eftir at hava lokið peningastovnsútbúgving, verður avvarðandi skrivstovuassistentur settur í 1. lönarflokk sambært stk. 12.

Stk. 9 Umsjónarmenn

Undanfarin og viðkomandi størv eftir 20 ára aldur verða tald upp í starvsaldurin, tó við í mesta lagi 6 árum. Verður starsbúni kravdur, skal sparikassin gjalda hann.

Stk. 10 Útbúgvingarískoyti

Tey starvsfólk, sum hava lokið Akademisk Finansiell Uddannelse (AFR) og HD, fáa eitt árligt eftirlønargjaldandi ískoyti (fyrr nevndar: SVK, Bankaskúla2, Finansdiplóm, Finansiell Videreuddannelse, Akademiútbúgving í fíggarligari ráðgeving og HD), stórt **kr. 18.161 pr. 01.05.2023** og **kr. 18.895 pr. 01.05.2024**. Ískoytið skal verða útgoldið 1. í komandi mánað eftir útbúgvingina og skal verða latið afturat mánaðarlønini við 1/12 hvørja ferð.

Starvsfólk, sum hava lokið merkonomútbúgving innan 1. maj 2001 ella eru tilmeldaði merkonomútbúgvingina pr. 1. maj 2001, og sum ikki koma undir útbúgvingarískoytið omanfyri, fáa eisini útbúgvingarískoyti, stórt **kr. 16.794 pr 01.05.2023** og **kr. 17.472 pr 01.05.2024**, eftir lokna útbúgving. Tó skal útbúgvingin verða liðug í seinasta lagi 1. august 2006. Hetta er galdandi fyri starvsfólk í 1., 2. og 3. lønarflokki.

Upphæddirnar verða javnaðar sambært árligu lønarhækkingunum.

Stk. 11 Persónsviðbøtur

Afturat endaløn kunnu, eftir arbeiðsgevarans avgerð, veitast eftirlønargjaldandi persónsviðbøtur upp til hesar árligu upphæddir:

Galdandi frá 1. mai 2023

Lønarflokkur:	Afturat ársløn	Afturat mánaðarløn
1. lønarflokkur	15.723 kr.	1.310 kr.
2. lønarflokkur	15.723 kr.	1.310 kr.
3. lønarflokkur	15.723 kr.	1.310 kr.
4. lønarflokkur	28.491 kr.	2.374 kr.
5. lønarflokkur	37.978 kr.	3.165 kr.
6. lønarflokkur	76.215 kr.	6.351 kr.
Umsjónarmenn	22.798 kr.	1.900 kr.
Skrivstovuassistentar, lønarfl. I	15.723 kr.	1.310 kr.
Skrivstovuassistentar, lønarfl. II	22.798 kr.	1.900 kr.

Galdandi frá 1. mai 2024

Lønarflokkur:	Afturat ársløn	Afturat mánaðarløn
1. lønarflokkur	16.358 kr.	1.363 kr.
2. lønarflokkur	16.358 kr.	1.363 kr.
3. lønarflokkur	16.358 kr.	1.363 kr.
4. lønarflokkur	29.642 kr.	2.470 kr.
5. lønarflokkur	39.512 kr.	3.293 kr.
6. lønarflokkur	79.294 kr.	6.608 kr.
Umsjónarmenn	23.719 kr.	1.977 kr.
Skrivstovuassistentar, lønarfl. I	16.358 kr.	1.363 kr.
Skrivstovuassistentar, lønarfl. II	23.719 kr.	1.977 kr.

Upphæddirnar verða javnaðar sambært árligu lønarhækkingunum.

Stk. 12 Skipan í lönarflokkar & stighækkun

Betri Banki/sparikassin tekur sjálfur avgerð um, í hvønn lönarflokk starvsfólkini skulu skipast. Stighækkunir umframt starvsaldurshækkunir kunnu fara fram.

Stk. 13 Starvsaldur

Starvsaldursviðbót verður latin ársdagin fyri starvssetan, tó aftaná framflyting, ársdagin fyri framflytingina.

Við starvsaldur er at skilja tað tíðarskeið, starvsfólk samanlagt hevur arbeitt innan starvsøkið.

Starvsaldurin verður roknaður soleiðis, at undanfarin störv innan viðkomandi starvsøkið verða tald upp í starvsaldurin við at runda starvsstíðina upp til heilt mánaðartal.

Stk. 14 Lönarflokkunarreglur við framflutningi

Við framflutning til hægri lönarflokk - tó ikki tá talan er um framflutning frá 1. til 2. lönarflokk, sambært stk. 3, galda hesar reglur:

Lönarhækkunin skal svara til minst 2 tær seinastu starvsaldursviðbøturnar. Fellur framflutningurin saman við tí degi sum starvsaldurshækkun annars skuldi farið fram, verður viðbótin hendan dagin roknað sum seinast veitta starvsaldursviðbótin.

Lönarhækkunin verður annars roknað við teimum lønum sum grundarlag, sum galda, tá ið framflutningurin fer fram, tá ið sæð verður burtur frá viðbótum, ið verða latnar sambært stk. 9.

Verður lønin hækkað við 2 ella fleiri stigum sambært stk. 10, kann harumframt verða sæð burtur frá seinast innvunna lønarstignum. Lønin verður tá ásett á tí lønarstigi, ið liggur beint oman fyri í tí nýggja lönarflokkinum, tó ikki hægri enn endaløn í hesum lönarflokki.

2b Lønartalva peningastovrnarnir galdandi frá 1. mai 2023

Skrivstovuassistentalønarl. 1		Arb.gev.		Útreiðsur
Ár	Ársløn	Mör. Løn	eftirløn 18%	arb.gev
1	266.153,51	22.179,46	3.992,30	26.171,76
2	272.418,52	22.701,54	4.086,28	26.787,82
3	278.686,82	23.223,90	4.180,30	27.404,20
4	283.913,67	23.659,47	4.258,71	27.918,18
5	289.137,24	24.094,77	4.337,06	28.431,83
6	294.360,82	24.530,07	4.415,41	28.945,48
7	299.584,40	24.965,37	4.493,77	29.459,13
8	304.807,97	25.400,66	4.572,12	29.972,78
9	310.033,19	25.836,10	4.650,50	30.486,60
10	315.255,13	26.271,26	4.728,83	31.000,09
11	320.480,34	26.706,70	4.807,21	31.513,90
12	325.703,92	27.141,99	4.885,56	32.027,55
13	330.925,86	27.577,15	4.963,89	32.541,04
14	336.152,71	28.012,73	5.042,29	33.055,02
15	341.461,43	28.455,12	5.121,92	33.577,04

Skrivstovuassistentaf. 2		Arb.gev.		Útreiðsur
Ár	Ársløn	Mör. Løn	eftirløn 18%	arb.gev
1	283.690,97	23.640,91	4.255,36	27.896,28
2	292.970,60	24.414,22	4.394,56	28.808,78
3	302.258,41	25.188,20	4.533,88	29.722,08
4	311.241,65	25.936,80	4.668,62	30.605,43
5	320.832,40	26.736,03	4.812,49	31.548,52
6	329.814,01	27.484,50	4.947,21	32.431,71
7	339.098,54	28.258,21	5.086,48	33.344,69
8	348.086,70	29.007,22	5.221,30	34.228,53
9	357.056,84	29.754,74	5.355,85	35.110,59
10	366.654,14	30.554,51	5.499,81	36.054,32
11	375.938,68	31.328,22	5.639,08	36.967,30
12	385.460,65	32.121,72	5.781,91	37.903,63

Umsjónarmaður		Arb.gev.		Útreiðsur
Ár	Ársløn	Mör. Løn	eftirløn 18%	arb.gev
1	279.281,22	23.273,44	4.189,22	27.462,65
2	286.078,42	23.839,87	4.291,18	28.131,04
3	292.873,99	24.406,17	4.393,11	28.799,28
4	299.672,82	24.972,74	4.495,09	29.467,83
5	306.468,38	25.539,03	4.597,03	30.136,06
6	313.268,86	26.105,74	4.699,03	30.804,77
7	320.061,15	26.671,76	4.800,92	31.472,68
8	325.726,84	27.143,90	4.885,90	32.029,81
9	331.394,18	27.616,18	4.970,91	32.587,09
10	337.244,91	28.103,74	5.058,67	33.162,42
11	343.739,18	28.644,93	5.156,09	33.801,02
12	351.171,72	29.264,31	5.267,58	34.531,89

13	359.845,48	29.987,12	5.397,68	35.384,81
14	368.737,02	30.728,08	5.531,06	36.259,14

1. Lönarflokkur

Ár	Ársløn	Mör.løn	Arb.gev. eftirløn 18%	Útreiðslur arb.gev
1	295.405,54	24.617,13	4.431,08	29.048,21
2	310.033,19	25.836,10	4.650,50	30.486,60
3	325.040,98	27.086,75	4.875,61	31.962,36
4	330.246,79	27.520,57	4.953,70	32.474,27
5	335.923,46	27.993,62	5.038,85	33.032,47
6	340.454,38	28.371,20	5.106,82	33.478,01
7	344.988,58	28.749,05	5.174,83	33.923,88
8	348.388,00	29.032,33	5.225,82	34.258,15
9	351.489,39	29.290,78	5.272,34	34.563,12
10	360.143,50	30.011,96	5.402,15	35.414,11
11	369.747,35	30.812,28	5.546,21	36.358,49
12	379.960,34	31.663,36	5.699,41	37.362,77
13	390.458,26	32.538,19	5.856,87	38.395,06

2. Lönarflokkur

Ár	Ársløn	Mör.løn	Arb.gev. eftirløn 18%	Útreiðslur arb.gev
1	337.986,30	28.165,52	5.069,79	33.235,32
2	349.093,77	29.091,15	5.236,41	34.327,55
3	360.536,53	30.044,71	5.408,05	35.452,76
4	372.294,66	31.024,55	5.584,42	36.608,97
5	383.730,78	31.977,56	5.755,96	37.733,53
6	394.846,55	32.903,88	5.922,70	38.826,58
7	406.938,30	33.911,52	6.104,07	40.015,60
8	418.049,09	34.837,42	6.270,74	41.108,16
9	432.871,23	36.072,60	6.493,07	42.565,67
10	448.219,54	37.351,63	6.723,29	44.074,92

3. Lönarflokkur

Ár	Ársløn	Mör.løn	Arb.gev. eftirløn 18%	Útreiðsla arb.gev.
1	385.047,01	32.087,25	5.775,71	37.862,96
2	397.787,74	33.148,98	5.966,82	39.115,79
3	410.863,76	34.238,65	6.162,96	40.401,60
4	423.596,19	35.299,68	6.353,94	41.653,63
5	436.999,19	36.416,60	6.554,99	42.971,59
6	449.414,60	37.451,22	6.741,22	44.192,44
7	462.822,58	38.568,55	6.942,34	45.510,89
8	475.558,33	39.629,86	7.133,38	46.763,24
9	488.961,33	40.746,78	7.334,42	48.081,20
10	502.744,43	41.895,37	7.541,17	49.436,54

4. Lönarflokkur		Arb.gev.		Útreiðsla
Ár	Ársløn	Mör.løn	eftirløn 18%	arb.gev
1	468.369,68	39.030,81	7.025,55	46.056,35
2	478.834,81	39.902,90	7.182,52	47.085,42
3	491.570,56	40.964,21	7.373,56	48.337,77
4	503.013,32	41.917,78	7.545,20	49.462,98
5	515.101,75	42.925,15	7.726,53	50.651,67
6	526.544,51	43.878,71	7.898,17	51.776,88
7	538.959,92	44.913,33	8.084,40	52.997,73
8	551.046,68	45.920,56	8.265,70	54.186,26
9	563.405,66	46.950,47	8.451,08	55.401,56

5. Lönarflokkur		Arb.gev.		Útreiðsla
Ár	Ársløn	Mör. Løn	eftirløn 18%	arb.gev
1	524.016,51	43.668,04	7.860,25	51.528,29
2	535.610,08	44.634,17	8.034,15	52.668,32
3	548.522,12	45.710,18	8.227,83	53.938,01
4	560.450,36	46.704,20	8.406,76	55.110,95
5	572.705,69	47.725,47	8.590,59	56.316,06
6	584.625,09	48.718,76	8.769,38	57.488,13
7	597.542,19	49.795,18	8.963,13	58.758,32
8	609.464,12	50.788,68	9.141,96	59.930,64
9	621.723,24	51.810,27	9.325,85	61.136,12
10	633.636,32	52.803,03	9.504,54	62.307,57
11	646.228,85	53.852,40	9.693,43	63.545,84
12	661.459,61	55.121,63	9.921,89	65.043,53
13	677.690,60	56.474,22	10.165,36	66.639,58
14	694.319,41	57.859,95	10.414,79	68.274,74

6. Lönarflokkur		Arb.gev.		Útreiðsla
Ár	Ársløn	Mör. Løn	eftirløn 18%	arb.gev
1	592.905,12	49.408,76	8.893,58	58.302,34
2	617.413,95	51.451,16	9.261,21	60.712,37
3	641.919,42	53.493,28	9.628,79	63.122,08
4	666.756,26	55.563,02	10.001,34	65.564,37
5	691.598,16	57.633,18	10.373,97	68.007,15
6	716.438,37	59.703,20	10.746,58	70.449,77
7	741.271,86	61.772,65	11.119,08	72.891,73
8	766.964,92	63.913,74	11.504,47	75.418,22

Lønartalva peningastovrnarnir galdandi frá 1. maí 2024

Skrivstovuassistentarlønarl. 1		Arb.gev.		Útreiðslur
Ár	Ársløn	Mör. Løn	eftirløn 18%	arb.gev
1	276.906,11	23.075,51	4.153,59	27.229,10
2	283.424,23	23.618,69	4.251,36	27.870,05
3	289.945,76	24.162,15	4.349,19	28.511,33
4	295.383,78	24.615,32	4.430,76	29.046,07
5	300.818,39	25.068,20	4.512,28	29.580,47
6	306.253,00	25.521,08	4.593,79	30.114,88
7	311.687,61	25.973,97	4.675,31	30.649,28
8	317.122,22	26.426,85	4.756,83	31.183,68
9	322.558,53	26.879,88	4.838,38	31.718,26
10	327.991,43	27.332,62	4.919,87	32.252,49
11	333.427,75	27.785,65	5.001,42	32.787,06
12	338.862,36	28.238,53	5.082,94	33.321,47
13	344.295,26	28.691,27	5.164,43	33.855,70
14	349.733,28	29.144,44	5.246,00	34.390,44
15	355.256,48	29.604,71	5.328,85	34.933,55

Skrivstovuassistentabl. 2		Arb.gev.		Útreiðslur
Ár	Ársløn	Mör. Løn	eftirløn 18%	arb.gev
1	295.152,09	24.596,01	4.427,28	29.023,29
2	304.806,61	25.400,55	4.572,10	29.972,65
3	314.469,65	26.205,80	4.717,04	30.922,85
4	323.815,82	26.984,65	4.857,24	31.841,89
5	333.794,03	27.816,17	5.006,91	32.823,08
6	343.138,49	28.594,87	5.147,08	33.741,95
7	352.798,13	29.399,84	5.291,97	34.691,82
8	362.149,40	30.179,12	5.432,24	35.611,36
9	371.481,94	30.956,83	5.572,23	36.529,06
10	381.466,97	31.788,91	5.722,00	37.510,92
11	391.126,60	32.593,88	5.866,90	38.460,78
12	401.033,26	33.419,44	6.015,50	39.434,94

Umsjónarmaður		Arb.gev.		Útreiðslur
Ár	Ársløn	Mör. Løn	eftirløn 18%	arb.gev
1	290.564,19	24.213,68	4.358,46	28.572,14
2	297.635,99	24.803,00	4.464,54	29.267,54
3	304.706,09	25.392,17	4.570,59	29.962,77
4	311.779,60	25.981,63	4.676,69	30.658,33
5	318.849,71	26.570,81	4.782,75	31.353,55
6	325.924,92	27.160,41	4.888,87	32.049,28
7	332.991,62	27.749,30	4.994,87	32.744,18
8	338.886,21	28.240,52	5.083,29	33.323,81
9	344.782,50	28.731,88	5.171,74	33.903,61
10	350.869,61	29.239,13	5.263,04	34.502,18

11	357.626,24	29.802,19	5.364,39	35.166,58
12	365.359,06	30.446,59	5.480,39	35.926,97
13	374.383,23	31.198,60	5.615,75	36.814,35
14	383.633,99	31.969,50	5.754,51	37.724,01

1. Lönarflokkur

Ár	Ársløn	Mör.løn	Arb.gev. eftirløn 18%	Útreiðslur arb.gev
1	307.339,92	25.611,66	4.610,10	30.221,76
2	322.558,53	26.879,88	4.838,38	31.718,26
3	338.172,64	28.181,05	5.072,59	33.253,64
4	343.588,76	28.632,40	5.153,83	33.786,23
5	349.494,77	29.124,56	5.242,42	34.366,99
6	354.208,74	29.517,39	5.313,13	34.830,53
7	358.926,12	29.910,51	5.383,89	35.294,40
8	362.462,87	30.205,24	5.436,94	35.642,18
9	365.689,56	30.474,13	5.485,34	35.959,47
10	374.693,30	31.224,44	5.620,40	36.844,84
11	384.685,14	32.057,10	5.770,28	37.827,37
12	395.310,74	32.942,56	5.929,66	38.872,22
13	406.232,77	33.852,73	6.093,49	39.946,22

2. Lönarflokkur

Ár	Ársløn	Mör.løn	Arb.gev. eftirløn 18%	Útreiðslur arb.gev
1	351.640,94	29.303,41	5.274,61	34.578,03
2	363.197,16	30.266,43	5.447,96	35.714,39
3	375.102,21	31.258,52	5.626,53	36.885,05
4	387.335,36	32.277,95	5.810,03	38.087,98
5	399.233,50	33.269,46	5.988,50	39.257,96
6	410.798,35	34.233,20	6.161,98	40.395,17
7	423.378,60	35.281,55	6.350,68	41.632,23
8	434.938,28	36.244,86	6.524,07	42.768,93
9	450.359,23	37.529,94	6.755,39	44.285,32
10	466.327,60	38.860,63	6.994,91	45.855,55

3. Lönarflokkur

Ár	Ársløn	Mör.løn	Arb.gev. eftirløn 18%	Útreiðsla arb.gev.
1	400.602,91	33.383,58	6.009,04	39.392,62
2	413.858,37	34.488,20	6.207,88	40.696,07
3	427.462,65	35.621,89	6.411,94	42.033,83
4	440.709,48	36.725,79	6.610,64	43.336,43
5	454.653,96	37.887,83	6.819,81	44.707,64
6	467.570,95	38.964,25	7.013,56	45.977,81
7	481.520,61	40.126,72	7.222,81	47.349,53
8	494.770,89	41.230,91	7.421,56	48.652,47
9	508.715,37	42.392,95	7.630,73	50.023,68
10	523.055,31	43.587,94	7.845,83	51.433,77

4. Lönarflokkur		Arb.gev.		Útreiðsla
Ár	Ársløn	Mör.løn	eftirløn 18%	arb.gev
1	487.291,81	40.607,65	7.309,38	47.917,03
2	498.179,73	41.514,98	7.472,70	48.987,67
3	511.430,01	42.619,17	7.671,45	50.290,62
4	523.335,06	43.611,25	7.850,03	51.461,28
5	535.911,86	44.659,32	8.038,68	52.698,00
6	547.816,90	45.651,41	8.217,25	53.868,66
7	560.733,90	46.727,82	8.411,01	55.138,83
8	573.308,97	47.775,75	8.599,63	56.375,38
9	586.167,25	48.847,27	8.792,51	57.639,78

5. Lönarflokkur		Arb.gev.		Útreiðsla
Ár	Ársløn	Mör. Løn	eftirløn 18%	arb.gev
1	545.186,78	45.432,23	8.177,80	53.610,03
2	557.248,72	46.437,39	8.358,73	54.796,12
3	570.682,42	47.556,87	8.560,24	56.117,10
4	583.092,56	48.591,05	8.746,39	57.337,43
5	595.843,00	49.653,58	8.937,65	58.591,23
6	608.243,95	50.687,00	9.123,66	59.810,65
7	621.682,90	51.806,91	9.325,24	61.132,15
8	634.086,47	52.840,54	9.511,30	62.351,84
9	646.840,86	53.903,40	9.702,61	63.606,02
10	659.235,23	54.936,27	9.888,53	64.824,80
11	672.336,50	56.028,04	10.085,05	66.113,09
12	688.182,58	57.348,55	10.322,74	67.671,29
13	705.069,30	58.755,78	10.576,04	69.331,81
14	722.369,92	60.197,49	10.835,55	71.033,04

6. Lönarflokkur		Arb.gev.		Útreiðsla
Ár	Ársløn	Mör. Løn	eftirløn 18%	arb.gev
1	616.858,49	51.404,87	9.252,88	60.657,75
2	642.357,47	53.529,79	9.635,36	63.165,15
3	667.852,96	55.654,41	10.017,79	65.672,21
4	693.693,22	57.807,77	10.405,40	68.213,17
5	719.538,73	59.961,56	10.793,08	70.754,64
6	745.382,48	62.115,21	11.180,74	73.295,94
7	771.219,24	64.268,27	11.568,29	75.836,56
8	797.950,30	66.495,86	11.969,25	78.465,11

3. Avtala millum FAG og YTF um álitisfólk

§ 1. Val av álitisfólki

Stk. 1 Limir í YTF hava rætt til at velja álitisfólk sambært niðanfyri nevndu reglum.

Stk. 2 Vald verða , 8 álitisfólk fyri Betri Banka, 2 fyri Norðoya Sparikassa, 1 fyri Suðuroyar Sparikassa.

Stk. 3 YTF vil í størsta mun tryggja, at bert 1 starvsfólk er umboða fyri hvørja deild sær. Harafturat vil YTF miða eftir, at fáa landafrøðiliga umboðan av álitisfólkum.

§ 2. Valbæri

Álitisfólkini skulu veljast millum starvsfólk við royndum og innliti í viðurskiftum hjá fyrirkunnum. Bert starvsfólk í fóstum starvi kunnu veljast til álitisfólk. Royndarsett starvsfólk, starvsfólk í tíðaravmarkaðum starvi ella starvsfólk í uppsøgnum starvi, kunnu ikki veljast til álitisfólk. Valbærið heldur uppat, tá uppsøgnin fer fram. Næmingar kunnu ikki veljast til álitisfólk.

§ 3. Valtíð

Stk. 1 Regluligt val av álitisfólki verður hildið annað hvørt ár (ólíka árstal) í november mánaði at taka við 1. januar árið eftir. Afturval kann fara fram.

§ 4. Mannagongd í sambandi við val

Stk. 1 Val sambært § 3 verður fyriskipað av YTF. Álitisfólk eru vard frá tí løtu, úrslitið av valinum fyriliggur, og fyrirkonan er skrivliga kunnað um úrslitið.

Stk. 2 Í fráboðanini sambært stk. 1 skal standa dagfesting, tá valið fór fram, navn og starvsheiti hjá valda.

Fyrirkonan/samtakið skal hava listan við uppstillaðu álitisfólkunum 14 dagar áðrenn valið fer fram frá YTF. Fyrirkonan/samtakið hevur 14 dagar at koma við møguligum mótmælum av uppstillaðu álitisfólkunum. YTF skal í størsta mun taka møguligum mótmælum til eftirtektar og fráboðað uppstillaðu álitisfólkunum. Er ósemja, verður málið lagt fyri Fasta Gerðarrætt.

§ 5. Val av felagsálitisfólki

Stk 1. Eru fleiri enn 4 álitisfólk í eini fyrirkonu/samtakið velja álitisfólkini sínámillum eitt felagsálitisfólk. Felagsálitisfólkið hevur til uppgávu at samskipa samstarvið millum einstøku álitisfólkini og leiðsluna í fyrirkonuni.

Stk 2. Val av felagsálitisfólki fer fram beint eftir at álitisfólkini eru vald, smb. § 4. Felagsálitisfólkið tekur við 1. januar árið eftir.

§ 6. Virki álitisfólksins

Stk. 1. Álitisfólkið umboðar limirnar og hevur rætt til at leggja fyrispurningar, klagur og tilmæli fyri leiðsluna. Er álitisfólkið ikki nøgt við avgerðina hjá leiðsluni, stendur tað viðkomandi frítt at heita á felagsálitisfólkið um at taka sær av málinum.

Stk. 2. Viðvíkur eitt mál bert einum limi ella einstøkum limum í felagnum, leggur hesin/leggja hesi sjálv málið fyri leiðaran av eindini ella varaleiðaran. Tey hava tó rætt til at heita á álitisfólkið um at gera

tað. Leiðslan á fyrirkunnum kann altíð seta seg beinleiðis í samband við einstaka limin. Tá limir eru vorðnir kunnaðir um tey viðurskifti, ið hava týðning í málinum, hevur viðkomandi móguleika til at senda boð eftir álitisfólkinum, smb. stk. 1.

Stk. 3. Í sambandi við lækking í lön hjá einum limi, verður álitisfólkið kunnað frammanundan. undantikið eru tó teir limir í eru fevndir av §16 stk. 3.í sáttmálanum. Kunning verður framd í so góðari tíð – vanlig 7 dagar áðrenn – at álitisfólkið er so væl fyri sum móguligt at røkja áhugamálini hjá limunum

At felagsálitisfólkið ella álitisfólkið luttekur í orðaskiftinum við leiðsluna treytar samtykki frá liminum. Er slík luttøka ikki farin fram, kunnar leiðslan eftirfylgjandi um úrslitið frá orðaskiftinum Felagsálitisfólkið/álitisfólkið hevur rætt til at kunna YTF um lønarlækkingina

YTF hevur rætt til, um fakrættarlaga vegin, at reisa málið, um lønarlækkingin er í stríð við sáttmálan. Um málið bara snýr seg um eina meting av persónliga avrikinum hjá einum limi, kann málið bara reisast við samtykki frá viðkomandi limi.

Stk. 4. Uppsøgn er treytað av, at álitisfólkið er kunnað frammanundan, her verður sæð burtur frá burturvísing. Kunning skal vera latin í so góðari tíð – *vanliga 3 dagar áðrenn* – at álitisfólkið er so væl fyri sum móguligt at røkja áhugamálini hjá limunum. Freistin er treytað av at tilgongdin er væl fyriskipað og fullfíggja yvirlit, sum nágreinar alt, sum skal fara fram, fyriliggur.

§ 7. Samstarv og kunning

Stk. 1 Álitisfólkið skal sum lið millum starvsfólkið og leiðsluna virka fyri røkt og fremjan av friðarligum og góðum samstarvi.

Stk. 2 Tað áliggur álitisfólkinum og leiðsluni sínámillum at kunna hvørt annað um viðurskifti í fyrirkunnum, sum verða mett at hava ella fáa týðning fyri arbeiðs- og starvsfólkaviðurskiftini, herímillum kunning um til- og frágongd og flytan av starvsfólki.

Stk. 3 Verður framd broyting, sum kann væntast at hava ella fáa týðning fyri arbeiðsviðurskiftini hjá starvsfólki, skal álitisfólkið kunnast so túðliga sum gjørligt, og áðrenn tað verður sett í verk, hava móguleika til at seta fram síni sjónarmið.

Stk. 4 Umrøður millum leiðsluna á deildini og álitisfólkið fara fram, tá annar av pørtunum ynskir tað. Sama er galdandi við umrøðum millum leiðslu fyrirkunsins og felagsálitisfólkið.

Stk. 5. Álitisfólkið skal fremja virki sítt sum talsmaður fyri limirnar við fyriliti fyri áhugamálum limanna og fyrirkunsins

§ 8. Umstøður fyri arbeiðinum hjá álitisfólki

Stk. 1 Tað arbeiðið, sum álitisfólkið ger í fyrirkunnum fyri at fremja virki sítt, kann verða gjørt í arbeiðstíðini, men tó soleiðis, at tað nerrar arbeiðið minst móguligt. Um álitisfólkið fer frá arbeiði sínum fyri at røkja skyldur sínar, skal hetta framman undan vera avtalað við leiðaran á staðnum ella varafólk hansara. Fer álitisfólkið frá arbeiði sínum uttan at hava havt móguleika fyri at avtala tað við leiðaran/varafólkið frammanundan, skal henda frávera fráboðast sum skjótast.

Partarnir eru samdir um, at álitisfólk kunnu nýta høli og amboð hjá fyrirkunni

Stk. 2 Til grundútbúgving og eftirútbúgving av álitisfólki, letur fyrítøkan frí við lòn til luttøku í viðkomandi skeiðvirksemi. Útbúgvingin skal ikki órógva arbeiðsgongdina, og verður gjørd nærri reglugerð hesum viðvíkjandi.

Stk.3 Til fakfelagsarbeiði letur fyrítøkan frí við lòn upp til 10 arbeiðsdagar árliga til hvørt álitisfólk.

Stk. 4 Í samband við sáttmálasamráðingar fáa álitisfólk frí við lòn í tann mun tað er neyðugt

§ 9. Uppsøgn av álitisfólki

Stk. 1. Álitisfólk kunnu ikki verða uppsøgd, uttan at uppsøgnin fyrst hevur verið til viðgerðar ímillum fyrítøkuna og YTF. Omanfyri nevnda regla viðvíkjandi uppsøgn av álitisfólkum hevur framhaldandi gildi aftaná, at viðkomandi er givin í hesum álitisstarvi sínum. 18 mánaðir fyri peningastovnar.

Stk. 2. Verður álitisfólk sagt úr starvi, skal hetta vera grundað á tvingandi orsøkir. Metir fyrítøkan, at tað er neyðugt at siga viðkomandi úr starvi, skulu samráðingar takast upp um hetta við felagið, áðrenn uppsøgnin fer fram.

Heldur fyrítøkan fast við uppsøgnina, verður endurgoldið samb. stk. 3.

Stk. 3 Uppsagnartíð og endurgjald sambært § 16, í sáttmálanum og sambært starvsmannalógini skulu tvífoldast, tó minst 6 mánaðir.

§10.

Omanfyri nevndu ásetingar eru eisini galdandi fyri nevndarlimir, trygdarumboð og samstarvsnevndarlimir.

Tó eru trygdarumboð og samstarvsnevndarlimir ikki umfataðir av ásetingini í § 8, stk. 4.

4. Avtalur um samstarvsnevndir

§ 1. Inngangur

Stk. 1 Sambært avtalu millum fyrirkona (navn) og YTF er sett á stovn samstarvsnevnd stytta SN. Har fleiri fyrirkona eru í sama móðurfelag, kann ein hövuðssamstarvsnevnd verða sett á stovn.

Stk 2 Fyri SN skal vera ein starvsskipan, sum ásetur hvussu SN er myndað og hvussu arbeiði í SN er skipað. Starvsskipanin er gjørd av SN og verður dagførd av SN. YTF verður kunnað um broytingar í starvsskipanini.

§ 2. Endamál, arbeiði og uppgávur hjá SN

Stk. 1 Endamál

Samstarvsavtalan hevur til endamáls at bøta um kappingarføri og rakstrarúrslit hjá fyrirkuni eins og at fáa arbeiðsgleði millum starvsfólkið og mest møguligan starvstryggleika. Hetta verður gjørt við at viðgera meiningar og uppskot, sum kunnu vera partur av grundarlagnum fyri avgerðunum hjá leiðsluni, og gjøgnum kunning.

Stk. 2 Uppgávur

Fyri SN skal vera ein starvsskipan, sum ásetur hvussu SN er myndað og hvussu arbeiðið í SN er skipað. Starvsskipanin er gjørd av SN og verður dagførd av SN. Starvsskipanin er partur av Starvsfólkahandbókini. YTF verður kunnað um broytingar í starvsskipanini.

Stk. 3 Arbeiðsháttur

SN skal blandast uppí so tíðliga sum gjørligt, soleiðis at sjónarmiðini hjá B-bólkinum kunnu vera við í avgerðargrundarlagnum hjá leiðsluni.

Partarnir eru samdir um at royna at fáa semju í stóran mun um tey viðurskifti, sum tosað verður um í SN.

Stk. 4 Óviðkomandi fyri SN

SN viðger ikki spurningar, sum viðvíkja stovning, leingjan, uppsøgn, tulking ella tillaging av sáttmálum, ella sum heild spurningar, sum náttúrliga hoyra til arbeiðsøkið hjá YTF. Somuleiðis fæst SN ikki við spurningar um viðurskifti og umstøður hjá einkultpersónum.

§ 3. Meginregla fyri arbeiðinum hjá SN

A. Upplýsingar til SN

Latið verður SN teir upplýsingar, ið eru neyðugir fyri arbeiðið í SN sambært § 2. SN hevur skyldu til at viðgera fingnar upplýsingar í trúnaði.

B. Tryggleiki og trivnaður hjá starvsfólki

Tað hevur stóran týdning bæði fyri fyrirkona og starvsfólkið, at hvør einstakur starvsfelagi kennir seg nøgdan við tað dagliga arbeiðið, og mest møguligan tryggleika í starvinum.

Eitt týdningarmikið ráð fyri at náa hetta mál er, at kunning fer fram so hvørt millum leiðslu og starvsfólk um viðurskifti, ið hava týdning fyri fyrirkona, starvsfólkið og samstarvið millum leiðsluna og starvsfólk.

Hevur fyrítøkan ætlanir um tiltøk, sum hava ávirkan á trivnaðin og tryggileikan hjá starvsfólkinum, skal leiðslan í fyrítøkuni so tíðliga sum gjørligt kunna SN um nevndu viðurskifti. Hendan kunning skal umfata endamál, hvussu og í hvønn mun hetta fer fram, eins og eina meting av fylgjunum av tiltøkunum.

Eru ætlanir um bygnaðarbroytingar, ið broyta viðurskiftini hjá starvsfólki, skal hetta viðgerast í SN í góðari tíð áðrenn møguligar broytingar verða framdar.
Hevur YTF grundaðan varhuga av bygnaðarbroytingum, kunnu tey taka málið upp við SN.

C. Tøkni.

Tá tøkni verður innførd ella broytt, er tað uppgávan hjá SN at viðgera tøkniligu og fíggarligu fylgjurnar og fylgjurnar hetta hevur fyri starvsfólkið. Fyrítøkan eigur tí, so tíðliga sum gjørligt, at kunna SN um tey nevndu viðurskiftini. Hendan kunning skal umfata endamál, hvussu og í hvønn mun hetta fer fram, eins og eina meting av fylgjunum av broytingunum.

SN eigur tí at tosa um útbúgving, roking, umskúling ella annað arbeiði fyri tey starvsfólk, ið verða ávirkað av broytingunum.

D. Uppskot frá starvsfólkinum.

Nevndin metir um og gevur møguligt tilmæli til leiðsluna á fyrítøkuni um uppskot, sum eru komin inn frá ella gjøgnum ein lim í SN um betran av arbeiðshættum og arbeiðsviðurskiftum til gagns fyri fyrítøkuna og starvsfólkið.

Uppskot frá starvsfólki, sum eru mett at vera hóskaði at viðgera í SN, verða sett fram gjøgnum ein av limunum í SN, fyri at SN kann gera eina meting av, um uppskotið eigur at vinna frama.

§ 4. Útbúgving og frídagar í sambandi við arbeiði í SN

Stk. 1 Fyri at røkja arbeiðið í SN kann vera tørvur á supplerandi útbúgving fyri B-bólkin í nevdini. Fyrítøkan gevur møguleika fyri, at B-bólkurin kann taka lut í relevantari útbúgving. Avtala hesum viðvíkjandi verður gjørd millum YTF og starvsfelagan, og letur fyrítøkan frídagar við løn.

§ 5. Serkøn

Stk. 1 Tá viðurskifti verða viðgjørd, sum krevja eina serstaka bakgrundsvitan, kann SN, um semja er um tað, lata serkønar starvsfelagar, ið ikki eru limir í SN, luttaka á SN fundinum.

§ 6. Útreiðslur

Stk. 1 Fyrítøkan rindar útreiðslurnar í samband við virksemini hjá nevdini og letur høli til hetta virkseminið.

Dømi um Starvsskipan fyri samstarvsnevndir.

1. Samstarvsnevndin (frameftir kallað “Nevndin”) er myndað av tveimum bólkom:

A-bólkurin: Stjórnin tilnevnir 4 limir. Í minsta lagi ein skal vera úr stjórnini hjá fyrirtøkuni. Hinir limirnir skulu veljast millum leiðarar í fyrirtøkunum. Leiðarar niður til og við dagligir leiðarar kunnu veljast í A-bólkin.

B-bólkurin: Øll onnur starvsfólk á lønarlistanum í fyrirtøkuni velja sínámillum 2 limir og 2 varalimir. Álitisumboðini velja sínámillum 2 limir og 2 varalimir. Valið er fyri 2 ár í senn. Afturval kann verða.

Formaðurin í nevndini er úr A-bólkinum. Næstformaðurin er úr B-bólkinum.

Starvsfólk á Starvsfólkadeildini skipa fyri vali av starvsfólkaumboðum. Valið fer fram ólíka ár í november mánaði, at taka við í januar, samstundis sum álitisumboð verða vald.

2. Nevndin hevur regluligar fundir einaferð hvønn ársfjórðing ikki seinni enn 6. viku í ársfjórðinginum. Fundardagar verða ásettir fyri 1 ár í senn á fyrsta fundi í einum ári.

3. Um tað ikki hevur verið gjørligt at hildið regluligan ársfjórðingsfund, ásetir formaðurin, eftir avtalu við næstformannin, ein nýggjan dag fyri fundin. Hesin nýggi fundur skal verða so skjótt, sum til ber.

4. Fundir útyvir teir regluligu ársfjórðingsfundirnar verða fráboðaðir av formanninum, tá hann heldur hettar verða neyðugt, ella tá minst helvtin av nevndarlimunum ynskja tað.

5. Formaðurin boðar øllum limum skrivliga til fundar. Vanliga skal hetta gerast við einari viku freist.

6. Saman við fundarboðum skal ein fundarskrá, ið formaðurin og næstformaðurin hava avtalað, fylgja við.

7. Formaðurin leiðir fundirnar. Í teimum førum, har formaðurin ikki er til staðar, verður fundurin leiddur av øðrum limi úr A-bólkinum.

8. A- og B-bólkurin velja skrivara í felag. Valið er fyri 2 ár í senn. Afturval kann verða. Berst skrivaranum frá, verður annar valdur í hansara stað av fundarluttakarunum. Skrivarin hevur ábyrgdina av gerðabókini hjá nevndini.

9. Fundirnar verða vanliga hildnir í Tórshavn. Nevndin er viðtøkufør, tá í minsta lagi 2/3 av limunum eru til staðar.

10. Eftir fundin verður fundarfrágreiðing skrivað, har tíð, stað, skrá og nøvnini á fundarluttakarunum verða nevnd. Stuttur samandráttur fyri hvørt evni á dagsskránni verður orðaður. Fundarfrágreiðingin verður send limunum innan 7 dagar til viðmerkingar. Viðmerkingar eiga innan freist, ásett av skrivaranum, at vera skrivaranum í hendi. Skrivarin tillagar frágreiðingina samsvarandi viðmerkingunum, og letur formanni og næstformanni hana til góðkenningar og undirskriftar.

Um formaðurin ikki hevur luttikið á fundi, skrivar tann, sum leiddi fundin, undir í hansara stað. Um næstformaðurin ikki hevur luttikið á fundi, ger hann av, hvør skal undirskriva vegna seg. Fundarfrágreiðingin verður goymd í gerðabókini.

11. Nevndin hefur ábyrgdina av, at starvsfólkuni í fyrítøkunum verða kunnað um tað arbeiði hjá nevndini, ið ikki verður viðgjørt í trúnaði.

Kunningin eigur at verða lögð á atkomuligum stað so skjótt sum fundarfrágreiðingin er undirskrivað.

12. Nevndarlimunum er áløgd tagnarskylda – eisini eftir at teir eru farnir úr samstarvsnevndini – um upplýsingar, sum teir hava fingið í trúnaði.

5. Protokollat um eldrapolitik

Protokollat um eldrapolitikk: Partarnir eru samdir um, at ein virkin eldrapolitikkur er til frama fyri bæði fyrirkøku og starvsfólk. Tað áliggur leiðslunum í fyrirkøkunum, sum henda semja viðvíkur, at arbeiða fyri at fáa eldrapolitikk innfórdan á arbeiðsplássum, har hetta ikki longu er galdandi. Endamálið við einum eldrapolitikki er at geva hesum starvsbólki serligan ans, veita teimum móguleikar og tilboð, sum eru í tráð við teirra lívs- og yrkisstöðu og støðuna hjá fyrirkøkuni. Sum meginregla merkir hetta, at fyrirkøkan setur orku av til at kanna hvønn tørv og hvørji ynski, hesin starvsbólkur hevur, og viðger í hvønn mun fyrirkøkan kann ganga hesum ynskjum og tørvi á mæti.

Hetta kann gerast við at bjóða eldrasamrøður til starvsfólk eftir ávísan aldur. Ein eldrapolitikkur kann innihalda nøkur heilt ítøkilig tilboð viðvíkjandi niðursettari arbeiðstíð, feridøgum e.o. fyri starvsfólk, sum eru 60 ár og eldri.

6. Protokollat um ambæting av sjálvttøkum og serlig boðsending

Ambæting av sjálvttøkum

Samsýningin fyri tilkall er kr. 400,- fyri hvørja ferð, um vitjanin ikki er longri enn 1 tími.

Er tørvur á service, sum tekur meira enn 1 tíma, verður hvør eftirfylgjandi byrjaður tími samsýndur við kr. 200,-.

Samsýnt verður fyri ta tíð, sum starvsfólkið er burtur frá sínum bústaði.

Útreiðslur til ferðing verða bara samsýndar, um tað er meira enn 5 km millum bústað og sjálvttøku, og tá verða rindaðir kilometurpengar eftir galdandi takstum fyri allan teinin.

Við hesum dettur skjal um protokollat um ambæting av sjálvttøkum burtur.

Serlig boðsending:

Fyri serliga boðsending uttanfyri vanligu arbeidstíð í sambandi við ávaringarkall og aðrar tekniskar innleggingar, døgnboks, o.t. verður avroknað eftir reglum fyri yvirarbeiði/frígongu sambært § 3. Avroknað verður fyri í minsta lagi 2 tímar, ferðing íroknað, men í mesta lagi frá tí at starvsfólkið varð boðsent til ta løtu, tá ið vanligur arbeidssdagur hjá avvarðandi byrjar. Ferðaútreiðslur verða goldnar eftir rokning.

7. Protokollat um hugtøk, ið partarnir nýta í sáttmálasamráðingum

Hetta protokollat hevur til endamáls, at forða fyri misskiljingum og ymiskum tulkingum av sáttmálanum. Í orðalista niðanfyri verða hugtøk, ið partarnir nýta í sáttmálanum, lýst annahvørt við í dømum ella frágreiðing at lýsa í hvørji merking hugtakið verður nýtt, ella við at lýsa merkingina av hugtakinum við tilsvarandi orði á fremmandum máli.

Orðalisti :

Bruttoløn: løn, soleiðis sum henda er ásett í lönartalvuni, eisini nevnd skalaløn. Bruttolønin er lønin, áðrenn eitt nú egið eftirlønargjald er frádrigið, og áðrenn partur arbeiðsgevarans er lagdur afturat.

Frígonga: frítíð, sum verður hildin í arbeiðstíðini, vanliga sum samsýning fyri yvirtíðararbeiði. Frígonga telur ikki sum vanlig frítíð (summarfrí v.m.). Eisini nevnt avspáking.

Meirarbeiði: arbeiði uttanfyri vanliga arbeiðstíð, ið ikki verður roknað ella samsýnt sum yvirtíð.

Starvsaldursviðbót: Anciennitetsískoyti

Viktíð: flexitíð.

8. Høvuðsavtala millum Føroya Arbeidsgevarafelag og YTF

§1

Henda høvuðsavtalan hevur gildi fyri limir í YTF hvørs lønar- og setanarviðurskifti eru ásett í sáttmálanum millum Føroya Arbeidsgevarafelag og YTF.

§2

Rætturin hjá Betri Trygging, LÍV Holding, Betri Banka, Norðoya Sparikassa, Suðuroyar Sparikassa og P/F Elektron at leiða og býta arbeiðið út verður framdur eftir sakligum leiðreglum – herundir við neyðugum atlitum til áhugamálini hjá starvsfólkunum – og annars í samsvari við tær til eina og hvørja tíð galdandi lógir og tær millum partarnar inngingnu avtalur og sáttmálar .

§3

Partarnir viðurkenna, at tað stendur starvsfólkunum frítt at vera limir í felagi og at luttaka í arbeiði felagsins eftir teimum til eina og hvørja tíð galdandi reglum í sáttmálanum og avtalunum.

§4

Kollektivir sáttmálar um lønar- og setanarviðurskifti fyri starvsfólk í fyrirkunum nevndar í §2 kunnu bara gerast millum Føroya Arbeidsgevarafelag og YTF.

§5

Í tí tíðarskeiði, sáttmálin er galdandi, kann arbeiðssteðgur ikki setast í verk. Við arbeiðssteðg er at skilja verkban, verkfall, blokada og boykott og eisini skipað avfólkan av fyrirkunum nevndar í §2 ella pørtum av nevndu fyrirkum. Í sama mun sum higartil kann samhugaarbeiðssteðgur setast í verk.

§6

Tá ein sáttmáli um lønar- og setanarviðurskifti er uppsagdur, skal beinanvegin farast undir samráðingar um nýggjan sáttmála. Er semja ikki fingin í lag - tann dag sáttmálin fer úr gildi- um nýggjan sáttmála at koma í gildi samstundis sum higartil galdandi sáttmálin fer úr gildi, skulu ásetingarnar í sáttmálanum, sum fór úr gildi, framvegis fylgjast, til nýggjur sáttmáli er samtyktur og settur í gildi, ella arbeiðssteðgur er settur í verk sambært ásetingunum í § 7.

§7

Stk. 1. Føroya Arbeidsgevarafelag og YTF viðurkenna rættin hjá hvørjum øðrum til at ordra arbeiðssteðg sambært ásetingunum í stk. 2 - 4.

Stk. 2. Arbeiðssteðgur av eini hvørji orsök ella í ein hvønn mun kann bara verða ordraður eftir at verða viðtikið á einum til hetta endamál lógliga innkallaðum fundi í Føroya Arbeidsgevarafelag ella í YTF samsvarandi viðtøkum felagsins.

Stk. 3. Ætlanir um ein slíkan fund, sum nevndur í stk. 2, um uppskot um arbeiðssteðg, skulu fráboðast hinum partinum í seinasta lagi 1 mánað, áðrenn arbeiðssteðgurin eftir ætlan verður settur í verk. Fráboðanin um avgerðina frá fundinum skal latast í seinasta lagi 14 dagar, innan møguligur arbeiðssteðgur verður settur í verk. Hendan fráboðan skal so innihalda nærri upplýsingar um arbeiðssteðgin.

Stk. 4. Fráboðan sambært stk. 3, 1. og 2. punkt skal vera skrivlig – møguliga um telefax ella elektroniskt samskipti – og skal, um hon verður fráboðað tann dagin freistin er, vera hinum partinum í hendi innan kl. 12.00. Ætlar hin parturin eftir hetta at geva fráboðan um arbeiðssteðg sama dag at verða settur í verk samstundis, skal slík fráboðan vera tí fyrra partinum í hendi innan kl. 24.00 sama dag. Fráboðan kann ikki latast leygardagar, sunnudagar, halgidagar og frídagar sambært sáttmála.

Stk. 5. Tá ósemjan er av, fer starvsfólkið til arbeiðis aftur á tí staði, viðkomandi starvaðist beint áðrenn ósemjan byrjaði, og tað áliggur báðum partum at viðvirka til at fáa vanlig og friðarlig arbeiðsviðurskipti aftur.

§8

Skt 1. Ordraður arbeiðssteðgur sambært § 7 kann fevna um starvsfólk fevnd av hesi høvuðsavtalu, tó ikki starvsfólk sum eru, deildarleiðarar/tænastuábyrgdarar.

Stk. 2. Fylgjandi tal av starvsfólki kann krevjast at vera hildin uttan fyri luttøku í einum arbeiðssteðgi:

- | | |
|--------------------------|---------------------------------------|
| a) Betri Trygging: | 5 starvsfólk og harafturat 2 sýnsmenn |
| b) LÍV Holding: | 1 starvsfólk |
| c) Betri Banki: | 12 starvsfólk |
| d) Norðoya Sparikassi: | 2 starvsfólk |
| e) Suðuroyar Sparikassi: | 1 starvsfólk |
| f) P/F Elektron: | 6 starvsfólk |

Treytin er, at:

Starvsfólk, sum sambært hesi grein vera hildin uttan fyri luttøku í einum arbeiðssteðgi, kunnu bert ordrast til neyðugt arbeiði fyri:

- at varðveita ella bjarga skaddar lutir
- at minka um vandan fyri at skaðin gerst størri
- bráðneyðugt at fyribygja skaða
- at varðveita útbúnað og skipanir
- at røkja vaktarhald fyri bráðneyðugar dagliga funktiónir, t.d. clearing, back-office og likviditetsrapportering.
- fyri Elektron at tryggja raksturin og ikki menning, nýuppsetingar, broytingar, fyrispurningar, útskriving og pakking.

Onnur undantøk kunnu verða givin, um Føroya Arbeiðsgevarafelag og YTF eru samd um hetta.

Umboð fyri YTF sleppa undir arbeiðssteðgi inn á Elektron at hava samrøður við tey starvsfólk, sum sambært stk. 2 f) eru til arbeiðis.

§ 9

Geva samráðingarnar um nýggjan sáttmála einki úrslit, eru partarnir samdir um, at spurningurin skal viðgerast eftir reglunum hjá "Semingsstovninum", sb. lóg nr. 39 frá 13. mai 2013 við seinni broytingum. Partarnir vátta, at teir ætla at halda reglurnar í nevndu lóg.

§ 10

Stk. 1. Tulkning av:

- hesi høvuðsavtalu millum Føroya Arbeiðsgevarafelag og YTF
- sáttmálum viðvíkjandi lønar- og arbeiðsviðurskiftum avtalaðir millum Føroya Arbeiðsgevarafelag og YTF,
- øðrum sáttmálum/avtalum millum Føroya Arbeiðsgevarafelag og YTF,

kann av báðum pørtum - eftir samráðingar uttan úrslit - leggjast fyri Fasta Gerðarrætt, sí eisini §11.

§ 11

Stk. 1. Gerðarrætturin kann døma tann ella tey, ið hava luttkið í sáttmálastríðnum, eina bót, sum skal ognast klagaranum. Er sáttmálabrotið um ikki at hava goldið eina skylduga peningaupphædd, kann dómurin í staðin fyri bót vera rindan av hesi peningaupphædd. Um annað ikki er viðtikið frammanundan, kann einum felag sum so bara vera álagt rættarlig ábyrgd, um tað hevur luttkið virkið í klagða málinum.

Stk. 2. Bótin verður ásett við fyriliti fyri øllum viðurskiftunum í málinum, herundir fíggarorku partanna, og við hóskandi fyriliti fyri í hvønn mun avtalu- ella sáttmálabrotið hevur verið fyrigeviligt frá avtalu- ella sáttmálabrótarans síðu. Tá mett verður um arbeiðssteðg, sum er í stríð við sáttmálan, skal fyrilit takast fyri, um tað frá mótpartsins síðu fyriligggja viðurskifti av slíkum slag, at arbeiðssteðgurin verður hildin at vera rímilig reaktión. Bótin kann annars fella heilt burtur, um linnandi umstøður eru, og skal fella burtur, um atburður í stríð við sáttmálan frá mótpartsins síðu verður mettur at geva rímiliga orsök til arbeiðssteðgin. Harafturat skal bótin fella burtur, um tað verður prógvað, at ein arbeiðssteðgur er elvdur av trivnaðar orsøkum, sum mótparturin hevur ábyrgdina av. Bót kann ikki verða áløgd teimum luttakarum í einum arbeiðssteðgi, sum hava tikið upp aftur arbeiðið, áðrenn felagsfundur hevur verið hildin, ella hava fylgt einum tilmæli frá hesum fundi um beinanvegin at fara aftur til arbeiðis, uttan so at tað verður prógvað, at eingin rímilig orsök er til arbeiðssteðgin, ella hesin verður hildin at vera liður í eini skipaðari atgerð.

§ 12

Stk. 1. Henda høvuðsavtala kemur í gildi tann 1. november 2016, og er galdandi, til hon við 6 mánaða fráboðan verður uppsøgd av einum av pørtunum at fara úr gildi, tá ein oktober mánaði endar, tó í fyrsta lagi at fara úr gildi tann 31. oktober 2018.

Stk. 2. Tann av pørtunum, sum hevur ynski um broytingar í høvuðsavtaluni, skal 6 mánaðir innan uppsøgnina boða hinum partinum frá, soleiðis at samráðingar verða tiknar upp við tí endamáli, at fáa semju og harvið sleppa undan uppsøgn av høvuðsavtaluni.

Stk. 3. Eru samráðingar um endurnýggjan av høvuðsavtaluni eftir uppsøgn av hesari ikki lidnar innan hon fer úr gildi, er høvuðsavtalan framvegis galdandi, inntil tann galdandi kollektivi sáttmálin millum partarnar er avloystur av einum nýggjum.

Tórshavn, tann 15. juni 2016

Vegna YTF:

Fróði Danielsen, formaður

Johannes Ejdesgaard, næstformaður

Tommy Jacobsen

Asbjørg Arge

Annika Justinussen

Durita Kjærbo

Vegna Føroya Arbeiðsgevarafelag:

Marita Rasmussen,
samráðingarleiðari