

STARVSFÓLKASÁTTMÁLI

2025

millum

FAG

og

YTF

Galdandi fyri tryggingarfeløg

Innihaldsvirlit

1. Kapittul: Starvsáttmáli.....	3
§1. Sáttmálaøki.....	3
§2. Setan í starv.....	3
§3. Arbeidstíð.....	4
§4. Lønir og flokkingar.....	6
§5. Eftirløn og tryggingar.....	6
§6. Sjúka.....	7
§7. Frítíð og frídagar.....	8
§8. Barnburðarfarloyvi og ættleiðing.....	9
§9. Farloyvi.....	9
§10. Flytiendurgjald / Fyribils tænasta í hægri starvi.....	9
§11. Tænastuferðir.....	10
§12. Útbúgving.....	10
§13. Álitisfólk og samstarvsnevnd.....	11
§14. Nevndarlimir og útbúgvingargrunnur.....	11
§15. Eftirsitiløn.....	12
§16. Úr starvi.....	12
§17. Gildiskoma og endi sáttmálans.....	14
2. Kapittul: Lønir og flokkingar.....	15
2c Løn og flokkingar tryggingarfeløgini.....	16
2d Lønartalva tryggingarfeløgini.....	21
3. Avtala millum FAG og YTF um álitisfólk.....	24
4. Avtalur um samstarvsnevndir.....	27
5. Protokollat um eldrapolitik.....	31
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 tryggingarheiminum. YTF er Yrkisfelag teirra, ið starvast innan tryggingar-, figgjar-, 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. Tílikir 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 móguligum 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 móguligum 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.

Stk. 3. Í august ella september á hvørjum ári skal stjórin saman við deildarleiðaranum gera metingar um framflutningar av starvsfólki. Hesar metingar verða lagdar fyri álitisfólkinum til ummælis.

§3. Arbeidstíð

Stk. 1. Arbeidstíð

a.

Arbeidstíðin er 35 tímar um vikuna, døgurðasteðgir á 30 minuttir eru ikki íroknaðir. Hetta svarar til 1820 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

Dagliga arbeidstíðin er í tíðini frá kl. 08:00 til kl. 16:00.

Avgreiðslutíðin er 7,5 tímar dagliga.

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 móguligt avmarkast.

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

Serlig tilkallan:

Tá starvsfólk eftir boðum mætir aftur til arbeiðis, eftir at vanligu arbeiðstíðin er lokin, og starvsfólkið er farið av arbeiðsplássinum, 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. Arbeiðsgevarin 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 ynskir tað, skal avtalast, nær uppsparða frítíðin kann verða hildin í staðin; avtala um hetta skal fyriligga innan 3 mánaðir.

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

Nágreiniligari reglur kunnu avtalast lokalt.

Stk. 6. Arbeiðstíð hjá starvsfólki við serligari ábyrgd

Fyri starvsfólk við serligari ábyrgd eiga at strembast ímóti at arbeiðstíðin ikki fer upp um arbeiðstíðina sambart § 3 stk. 1.

Fyri hesi starvsfólk við serligari ábyrgd, kann samsýningin fyri møguligt meirarbeiði - vísandi til starvsstöði - eftir avtalu við setan vera tikin fult ella partvíst við í lønini, ella kunnu serligar skipanir í setanarviðurskiftunum eftir avtalu loyva hóskaði samsýning fyri møguligt meirarbeiði ella frítíð.

Stavar meirarbeiði fyri hesi starvsfólk frá innanhýsis viðurskiftum, ið viðkomandi starvsfólk ikki hevur leiðslu av, verður hetta meirarbeiði at samsýna eftir vanligu reglunum fyri yvirtíð samb. § 3, stk. 5.

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 tryggingarfeløgini eru sambært skjal 3.

Stk. 2. Lønin hjá næmingum verður, sum hjá fyribilsettum, 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%.

|

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

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

Stk. 5 Trygging fyri hættisligum sjúkum

Fyritøkan 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

Fyritøkan 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. Arbeidsgevari, sum bjóðar eftirlønarproukt, miðar eftir at hetta er kappingarført, og væntað verður loyalitetur 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 sjúkradegi, sjálvst 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.

Starvsfólk, sum verður óarbeiðsført í tænastru fyri arbeiðsgevaran, undir umstøðum, sum koma undir Arbeiðsskaðatryggingarlógin, varðveita rættin til starvsplássíð fram til tann dag, at fylgjurnar av tilburðinum endaliga verða ásettar, vanligu í upp til 3 ár.

|

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 sjúkralega 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 læknavátan, ið arbeiðsgevarin rindar.

Verður barn innlagt á sjúkrahús og hevur tørv á hjáveru foreldranna, verður farloyvi við løn 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 løn móti framvísan av læknavátan, ið arbeiðsgevarin rindar.

Stk. 3. Ansan av dovggjandi

Starvsfólk kann fáa farloyvi uttan løn at ansa dovggjandi.

§7. Frítíð og frídagar

Stk. 1. Frítíðarreglur

Starvsfólk hava rætt til frítíð sambært lögtingslóg um frítíð við løn. Harumframt hava starvsfólk rætt til ein frídag aftrat, ið verður lagdur í samráð við arbeiðsgevaran.

Viðmerking til broyting í grein 7, stk 1:

Frídagurin skal haldast í inniverandi frítíðarári. Verður hann ikki hildin fellur hann burtur eins og frídagar sbt. lóg um frítíð.

Harafturat er galdandi:

Fyri starvsfólk í 4. lønarbólki, sum ikki fáa samsýning fyri meirarbeiði (samb. § 3, stk. 6), verður frítíðin longd við 3 frídøgum, sum skulu nýtast uttan fyri frítíðina, nevnd undir stk. 1.

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 bytt 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 løn, 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-)dagur. Um so er, at talið av tilgóðar frítíðardögum við fráferð fer upp um talið av innvunnum, lógarásettum dögum til frítíð, verða avlopsdagur 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, nýggjárstaftan, flaggdagur, Ólavsøkuaftan, Ólavsøkudagur og Grundlógardagur.

Halgidagar.

Allir halgidagar eru frídagar.

§8. Barnsurðarfarloyvi og ættleiðing

Stk 1. Barnsurðarfarloyvi

Treytirnar í sambandi við barnsurð og ættleiðing verða ásettar í lögtingslóg 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 ávísam 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 útnemnan til hægri starv, endurrindar arbeiðsgevarin skjalprógvaðar útreiðslur í sambandi við flyting av leysafæ v.m.

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

Stk. 2. Fyribils tænastru 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. Tænastruferðir

Stk. 1. Ferðingartíð

Tá starvsfólk verður boðsent til arbeiðis aðrastaðni enn á tí vanligu arbeiðsstaðnum, verður ferðingartíðin, í tann mun hon er longri enn tann tíð, tað tekur starvsfólki at koma til vanligu 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 egnum bili

Fyri koyring í egnum bili verður latin samsýning eftir reglum, ið galda fyri tænastrumenn.

Starvsfólk, ið noyðast at koyra nógv, fáa avtalu við fyrirkona um aðra samsýning.

Stk. 3. Tænastruferðir

Fyri tænastruferðir innanlands og uttanlands verður avroknað sambært avtalu millum Fíggjarmálaráðið og Tænastrumannafelag 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 Tænastrumannafelag 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 útbúgvingarviðurskipti 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 móguligar frítímar í skúlanum, í arbeiðstíðini.

Tá næmingatíðin er av, fær næmingurin útbúgvingarpróg.

Stk. 2. Skrivstovuútbúgving

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

Stk. 3. Starvsfólk annars

Við atliti til støðugt at menna færlíkan 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.

Fyrir tøkkan 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 fyrir tøkuni í hvørjum einstøkum føri.

Stk. 2 Útbúgvingargrunnur

Til útbúgvingargrunnin lata feløgini 2% av 1/12 av lønum uttan gjøld undir starvsfólkaútreiðslunum sambært roknskapinum hjá feløgnum 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 hjúnafelagi/samlivari ella børn undir 18 ár, sum tað hevði skyldu til at upphalda, rætt til løn í mun til uppsagnarfreistina, 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 uppsagnarfreistir 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.

Um so er, at starvsfólk eftir leiðslunnar meting ikki røkir tænastrygdur sínar, eigur starvsfólkið at fáa eina munnliga ávaring. Tá ávaring verður kunngjørd, skal álitisfólkið á staðnum vera hjástatt. Ávaringin skal innihalda eina frágreiðing av teimum viðurskiftum, sum ávaringin er grundað á, og eina ávísing av teimum krøvum, starvsfólkið skal lúka fyri at fylgja ávaringini.

Ávaringin skal somuleiðis innihalda eina freist til starvsfólk at ganga fráboðaðum krøvum á mæti. Um starvsfólk eftir leiðslunnar meting ikki fylgir fráboðaðum krøvum við givnari freist, kann hetta fáa starvsrættarligar avleiðingar við eitt nú uppsøgn.

Ávaringin kann í mesta lagi vera galdandi í eitt ár.

Samanumtøka av munnligu ávaringini verður skrivliga send starvsfólkinum, ið kvittar fyri móttøku av ávaringini. Starvsfólkið hevur rætt til skrivliga at gera viðmerkingar innan 7 dagar.

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

YTF kann t , eftir egnum ynski, samráðast um hetta við leiðsluna, áðrenn uppsagnirnar fara fram. Fyrir kan hefur skyldu til at  tseta avgerð sína um uppsagnir   upp til f ra v ikur, eftir at felagið hefur fingið kunningina.

T  starvsfólk verða s gd  r starvi, og hetta ekki er grundað   teirra egnu viðurskifti, skal viðgerð fara fram millum YTF og leiðsluna um tilt k/ t k fyri at tryggja, at starvsfólkið f r bestu m guleikar fyri framt darstarvi  drasta ni.

Omanfyri standandi er ekki galdandi, um starvsfólk hefur framt grovt misbrot   tænastuni.

 ðrenn upps gn uttan umsókn verður givin, skal arbeidsgevarin fyrst senda felagnum fráboðan.

Upps gd starvsfólk eiga fulla l n   uppsagnart  ni.

Arbeidsgevarin kann, eftir umstøðunum, sleppa upps gdum starvsfólki undan at m ta til arbeids.

Stk. 2. Fr faringarendurgjald

Starvsfólk   aldrinum 40 til pensj nsaldur, sum verða s gd  r starvi og hava verið   starvi   fyrir kunni uttan ste g   12  r, f a serstakt endurgjald soleiðis:

Fylt 40  r: 1 m na arl n
Yvir 45  r: 2 m na arl nir
Yvir 50  r: 4 m na arl nir
Yvir 55  r: 5 m na arl nir.

Verður starvsfólkið uppsagt, sum er sett niður   l n innanfyri seinastu 6 m na arnar, skal ein møgulig fr faringarsams yning roknast av l nini áðrenn l narl kkingina.

Endurgjaldi  er eftirl nargevandi.

Stk. 3. L narl kking / Bygna arbroytingar

Um arbeidsgevarin gevur starvsfólki   boði annað/broytt starv enn tað, viðkomandi r kir, og starvsfólkið ber seg undan, má hetta ongant  tulkast sum upps gn fr  starvsfólkinum.

Tekur starvsfólkið av   rum starvi, varðveitir tað uppsagnarfreistina og starvsaldurin frá fyrra starvinum   t  nýggja starvinum.

Tekur starvsfólkið av   rum l gri starvi, varðveitir starvsfólkið fr faringarendurgjaldsupph ddina roknað út frá t  fyrra starvinum, við teimum h kkingum starvið verður fyri, um starvsfólkið verður sagt  r starvi innan 6 mánaðir aftaná skifti .

Eingin kann verða settur niður   l n, l narl kking kemur ekki fyri.

Stk. 4. Uppsøgn av álitisfólki
Víst verður til álitisfólkaavtaluna.

§17. Gildiskoma og endi sáttmálans

Hesin sáttmáli kemur í gildi tann 1. mai 2025.

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 2027.

Tórshavn tann 5. mai 2025

Fyri Føroya Arbeiðsgevarafelag

Jórun Gardar, samráðingarleiðari

Tórshavn, 5. Mai 2025

Fyri YTF

Durita Kjærbo, forkvinna

2. Kapittul: Lønir og flokkingar

2c Løn og flokkingar tryggingarfeløgini

§ 1. Lønarviðurskipti

Stk. 1. Løn

Lønin fyri ymsu bólkarnar verður ásett eftir niðanfyri nevndu reglum.

Lønin verður forútgoldin tann 25. í hvørjum mánaði, ella fyrsta gerðandisdag eftir. Tó verður lønarútgjaldingin í desember flutt fyri jól.

Bert næmingar, fólk í royndartíð og fyribilsett kunna verða afturútgoldin 25. í mánaðinum.

Stk. 2. Tímaløn

Tímalønin verður roknað soleiðis:

$$\frac{\text{Mánaðarløn} \times 12}{52 \times 35} \quad (\text{Hetta svarar til 1820 tímar um árið})$$

Stk. 3. Flokking

A. Felags

Øll starvsfólk á Tryggingarfeløgunum verða sett í ein lønarflokk og á eitt lønarstig, sum tilskilað niðanfyri. Vanliga verða starvsfólk uttan heimildir sett á 1. lønarstig í lønarflokkinum, og starvsaldurshækkingin, sum fer fram á hvørjum ári á ársdegnum fyri setanina í lønarskipanina, heldur fram til ein er á endastigi.

B. Skrivstovufólk, telefonavgreiðsla og hjálparfólk - Lønarbólkur 1 og 2

Skrivstovufólk - tað er fólk, sum er fylt 17 ár, men ikki hava skrivstovuútbúgving -, og hjálparfólk verða sett í lønarbólk 1 og í minsta lagi í lønarflokk 10.

Telefonavgreiðslufólk verða sett í lønarbólk 2 og í minsta lagi lønarflokk 14 stig 20.

C. Skrivstovuassistentar - Lønarbólkur 2 og 3

Við skrivstovuassistent er at skilja starvsfólk, sum hava staðið lærutíðina samb. næmingalógini ella fingið annað lærubræv, t.d. frá figgjarstovni, fyri lærutíð, sum ikki má vera styttri enn 2 ár.

Hesir skrivstovuassistentar verða settir í lønarbólk 2 og 3 og í minsta lagi í lønarflokk 14 á 14. stigi.

Skrivstovuassistentar, sum hava víðari ástøðiliga útbúgving verða - um so er, at starvsøkið krevur tílíka útbúgving - lønt í minsta lagi sum starvsfólk undir G.

D. Næmingar

Næmingur, sum verður tikin í læru innan skrivstovu- og tryggingaryrkið, verður løntur í lutfalli av byrjunarlønini fyri tryggingarassistentar á henda hátt :

Læruár / -tíð :	3	2	1
1 :	55%	65%	72%
2 :	65%	72%	
3 :	72%		

Stighækkingin fer fram á ársdegunum fyri næmingasetanina.

Viðv. Næmingaútbúgvingini verður víst til § 12 í sáttmálanum.

E. Tryggingarassistentar / Fíggjaratstøðingar- Lønarbólkur 2 og 3

Við tryggingarassistentar/fíggjaratstøðingar er at skilja fólk, sum hava staðið næmingatíðina, sambært § 12 í sáttmálanum og fyri tryggingarnæmingar tikið prógv sum samsvarar støði 3 í útbúgvingarskipanini hjá Tryggingarakedemi´num. Hesi verða sett í lønarbólk 2 og 3 og í minsta lagi í lønarflokk 16 á 20. Stigi.

Tryggingarassistentar, sum hava luttikið á og staðið tey modul á niveau 4 ella 5, sum arbeiðsgevarin metir eru neyðug fyri at røkja teirra starv, verða settir ein lønarflokk hægri enn tann flokk, viðkomandi var í, tá lønarhækking fór fram og við sama lønaraldri.

F. Skrivarar - Lønarbólkur 3 og 4

Við skrivarar er at skilja:

- stjórnarskrivarar

sum verða settir í lønarbólk 4 og í minsta lagi lønarflokk 31 og stig 48.

- Deildarskrivarar,

sum verða settir í lønarbólk 3 og í minsta lagi lønarflokk 27 og stig 44.

G. Fulltrúar - Lønarbólkur 3

Fulltrúar verða løntir í lønarbólki 3 og í minsta lagi í lønarflokki 23, stig 40.

Ein fulltrúi er starvsfólk, sum uttan at vera leiðari hevur víðari heimildir at virka undir enn ein skrivstovu-ella/tryggingarassistentur. Talan kann verða heimildir bæði av fíggjarligum og fyrisitingarligum slag.

H. Dagligir leiðarar - Lönarbólkur 4

Dagligur leiðari verður löntur í lönarbólki 4 og í minsta lagi í lönarflokki 31, stig 48.

I. Deildarleiðarar

Deildarleiðari verða löntir í lönarbólki 4 og í minsta lagi í lönarflokki 49, stig 66.

J. Sýns- og metingarmenn - Lönarbólkur 3 og 4

- Bilsýns- og metingarmenn
- Bygningssýns- og metingarmenn
- Skipasýns- og metingarmenn
- Aling

Fyri sýnsmenn, har útbúgvingarkrøv verða sett, verður lönin í minsta lagi at samsvara lönini fyri samsvarandi útbúgving á privata marknaðinum, t. v. s., verður søkt eftir maskinmeistara, verkfrøðingi, byggifrøðingi ella líknandi, verður lönin í avvarðandi sáttmála yvirførd til nærmasta lönarstöði í lönarsáttmála millum tryggingarfelagið og Yrkisfelagið Trygdina.

Sýns- og metingarmenn verða löntir í lönarbólki 3 og 4 og í minsta lagi í lönarflokki 23, stig 40.

K. Tryggingarráðgevarar

Hesi lönast í minsta lagi í lönarbólki 2, flokki 13, stig 23.

Tryggingarráðgevarar kunnu bert vera persónar, ið hava staðið prógv sum exam. ráðgevar á tryggingarháskúlanum.

Persónar, sum við gildiskomu av hesum sáttmála ikki eru exam. ráðgevar, men sum virka sum ráðgevar/umboð, kunnu eftir umsókn flytast yvir til at vera umfataðir av heitinum tryggingarráðgevi.

Tryggingarráðgevar og umboð verða sett eftir serligum sáttmála fyri hvørt tryggingarfelag sær.

Verða tey, ið nevnd eru undir L, og tryggingarfelagið ikki samd um skipan av sáttmála, verður Yrkisfelagið Trygdin partur í samráðingunum.

L. Húsavørðar

Húsavørður verður settur eftir serligum sáttmála fyri hvørt tryggingarfelag sær. Tó skal hesin lönast í minsta lagi í lönarbólki 2, lönarflokki 16, stig 17.

M. KT- starvsfólk – Lønarbólkur 3-4

KT-starvsfólk verða lønt samsvarandi krøvum til starvið og annars í mun til útbúgving og royndir.

§ 2. Lønarflokkar og lønarstig

Lønarflokkur		1.ár	2.ár	3.ár	4.ár	5.ár	6.ár	7.ár	8.ár
	<i>L</i>	<i>Ø</i>	<i>N</i>	<i>A</i>	<i>R</i>	<i>S</i>	<i>T</i>	<i>I</i>	<i>G</i>
1. lønarbólkur	<i>1</i>	1	2	3	4	5	6	7	8
	<i>2</i>	2	3	4	5	6	7	8	9
	<i>3</i>	3	4	5	6	7	8	9	10
	<i>4</i>	4	5	6	7	8	9	10	11
	<i>5</i>	5	6	7	8	9	10	11	12
	<i>6</i>	6	7	8	9	10	11	12	13
	<i>7</i>	7	8	9	10	11	12	13	14
	<i>8</i>	8	9	10	11	12	13	14	15
	<i>9</i>	9	10	11	12	13	14	15	16
	<i>10</i>	10	11	12	13	14	15	16	17
	<i>11</i>	11	12	13	14	15	16	17	18
	<i>12</i>	12	13	14	15	16	17	18	19

Lønarflokkur		1.ár	2.ár	3.ár	4.ár	5.ár	6.ár	7.ár	8.ár	9.ár	10.ár	11.ár	12.ár
	<i>L</i>	<i>Ø</i>	<i>N</i>	<i>A</i>	<i>R</i>	<i>S</i>	<i>T</i>	<i>I</i>	<i>G</i>				
2. lønarbólkur	<i>13</i>	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
	<i>14</i>	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
	<i>15</i>	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
	<i>16</i>	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
	<i>17</i>	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
	<i>18</i>	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
	<i>19</i>	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
	<i>20</i>	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
	<i>21</i>	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
	<i>22</i>	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33

Lønarflokkur		1.ár	2.ár	3.ár	4.ár	5.ár	6.ár	7.ár	8.ár	9.ár	10.ár
	<i>L</i>	<i>Ø</i>	<i>N</i>	<i>A</i>	<i>R</i>	<i>S</i>	<i>T</i>	<i>I</i>	<i>G</i>		
3. lønarbólkur	<i>23</i>	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49
	<i>24</i>	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
	<i>25</i>	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51
	<i>26</i>	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52
	<i>27</i>	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53

28	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54
29	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55
30	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56

Lönarflokkur		1.ár	2.ár	3.ár	4.ár	5.ár	6.ár	7.ár	8.ár	9.ár	10.ár
	<i>L</i>	<i>Ø</i>	<i>N</i>	<i>A</i>	<i>R</i>	<i>S</i>	<i>T</i>	<i>I</i>	<i>G</i>		
4. lönarbólkur	31	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57
	32	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58
	33	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59
	34	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
	35	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61
	36	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62
	37	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63
	38	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64
	39	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65
	40	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66
	41	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67
	42	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68
	43	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69
	44	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
	45	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71
	46	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72
	47	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73
	48	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74
	49	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75
	50	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76
	51	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77

2d Lønartalva tryggingarfelögini

Lønartalvur 1. mai 2025			
Stig	Ársløn	Mánaðarløn	Tímaløn
3	279.966	23.330,52	153,83
4	283.658	23.638,18	155,86
5	287.372	23.947,67	157,90
6	291.070	24.255,79	159,93
7	295.544	24.628,65	162,39
8	299.952	24.996,00	164,81
9	304.374	25.364,50	167,24
10	308.848	25.737,37	169,70
11	313.297	26.108,05	172,14
12	317.730	26.477,47	174,58
13	322.172	26.847,69	177,02
14	327.364	27.280,36	179,87
15	332.547	27.712,23	182,72
16	337.751	28.145,93	185,58
17	342.866	28.572,18	188,39
18	348.051	29.004,28	191,24
19	353.231	29.435,91	194,08
20	358.442	29.870,19	196,95
21	364.360	30.363,36	200,20
22	370.299	30.858,25	203,46
23	376.217	31.351,42	206,71
24	382.135	31.844,59	209,96
25	388.056	32.338,00	213,22
26	393.973	32.831,04	216,47
27	400.626	33.385,51	220,12
28	407.328	33.944,01	223,81
29	413.975	34.497,90	227,46
30	420.605	35.050,43	231,10
31	427.263	35.605,25	234,76
32	433.959	36.163,27	238,44
33	441.369	36.780,77	242,51
40	416.000	34.666,65	228,57
41	421.656	35.138,02	231,68
42	427.394	35.616,14	234,83
43	433.213	36.101,05	238,03
44	439.116	36.592,97	241,27
45	445.101	37.091,76	244,56
46	451.172	37.597,67	247,90
47	457.331	38.110,92	251,28
48	463.577	38.631,42	254,71
49	469.913	39.159,38	258,19
50	476.339	39.694,91	261,72
51	482.855	40.237,89	265,30
52	489.464	40.788,70	268,94
53	496.168	41.347,30	272,62
54	502.967	41.913,94	276,36
55	509.865	42.488,73	280,15
56	516.857	43.071,44	283,99

57	523.950	43.662,53	287,88
58	531.145	44.262,12	291,84
59	538.445	44.870,44	295,85
60	545.845	45.487,12	299,92
61	553.356	46.113,01	304,04
62	560.970	46.747,49	308,23
63	568.693	47.391,05	312,47
64	576.524	48.043,67	316,77
65	584.470	48.705,81	321,14
66	592.526	49.377,16	325,56
67	600.698	50.058,13	330,05
68	608.988	50.748,98	334,61
69	617.394	51.449,48	339,23
70	625.920	52.159,96	343,91
71	634.571	52.880,88	348,67
72	643.340	53.611,68	353,48
73	652.237	54.353,05	358,37
74	661.262	55.105,20	363,33
75	670.412	55.867,69	368,36
76	679.694	56.641,19	373,46
77	689.109	57.425,72	378,63

Lønartavur 1. mai 2026

Stig	Ársløn	Mánaðarløn	Tímaløn
3	290.801	24.233,41	159,78
4	294.636	24.552,97	161,89
5	298.493	24.874,45	164,01
6	302.334	25.194,49	166,12
7	306.981	25.581,78	168,67
8	311.560	25.963,35	171,19
9	316.153	26.346,11	173,71
10	320.801	26.733,41	176,26
11	325.421	27.118,43	178,80
12	330.026	27.502,15	181,33
13	334.640	27.886,70	183,87
14	340.033	28.336,11	186,83
15	345.416	28.784,69	189,79
16	350.822	29.235,18	192,76
17	356.135	29.677,92	195,68
18	361.521	30.126,74	198,64
19	366.901	30.575,08	201,59
20	372.314	31.026,17	204,57
21	378.461	31.538,42	207,95
22	384.630	32.052,47	211,33
23	390.777	32.564,72	214,71
24	396.924	33.076,98	218,09
25	403.074	33.589,48	221,47
26	409.219	34.101,60	224,85
27	416.130	34.677,53	228,64
28	423.092	35.257,64	232,47
29	429.996	35.832,97	236,26

30	436.883	36.406,88	240,05
31	443.798	36.983,17	243,85
32	450.754	37.562,79	247,67
33	458.450	38.204,19	251,90
40	432.099	36.008,25	237,42
41	437.974	36.497,86	240,65
42	443.934	36.994,49	243,92
43	449.978	37.498,16	247,24
44	456.109	38.009,11	250,61
45	462.326	38.527,21	254,03
46	468.632	39.052,70	257,49
47	475.030	39.585,82	261,01
48	481.518	40.126,46	264,57
49	488.098	40.674,85	268,19
50	494.773	41.231,10	271,85
51	501.541	41.795,10	275,57
52	508.407	42.367,22	279,34
53	515.369	42.947,44	283,17
54	522.432	43.536,01	287,05
55	529.597	44.133,04	290,99
56	536.860	44.738,31	294,98
57	544.227	45.352,27	299,03
58	551.701	45.975,06	303,13
59	559.283	46.606,92	307,30
60	566.970	47.247,47	311,52
61	574.771	47.897,58	315,81
62	582.679	48.556,62	320,15
63	590.701	49.225,08	324,56
64	598.836	49.902,96	329,03
65	607.089	50.590,73	333,57
66	615.457	51.288,05	338,16
67	623.945	51.995,38	342,83
68	632.556	52.712,97	347,56
69	641.287	53.440,57	352,36
70	650.143	54.178,55	357,22
71	659.128	54.927,37	362,16
72	668.237	55.686,46	367,16
73	677.478	56.456,51	372,24
74	686.853	57.237,77	377,39
75	696.357	58.029,77	382,61
76	705.998	58.833,21	387,91
77	715.777	59.648,10	393,28

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 5 álitisfólk í Betri Trygging, 1 álitisfólk fyri Betri Pensiún og 2 álitisfólk fyri Tryggingarfelagið LÍV, .

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 fyrítøkunum. Bert starvsfólk í føstum starvi kunnu veljast til álitisfólk. Royndarsett starvsfólk, starvsfólk í tíðaravmarkaðum starvi ella starvsfólk í uppsøgðum 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 fyrítøkan er skrivliga kunnað um úrslitið.

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

Fyrítøkan/samtakið skal hava listan við uppstillaðu álitisfólkunum 14 dagar áðrenn valið fer fram frá YTF. Fyrítøkan/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 fyrítøku/samtakið velja álitisfólkini sínámillum eitt felagsálitisfólk. Felagsálitisfólkið hevur til uppgávu at samskipa samstarvið millum einstøku álitisfólkini og leiðsluna í fyrítøkuni.

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 einstökum 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 fyrítøkunum kann altíð seta seg beinleiðis í samband við einstaka limin. Tá limir eru vorðnir kunnaðir um tey viðurskifti, ið hava týdning 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 – vanliga 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 fakrættarliga 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 fullfígga 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 fyrítøkunum, sum verða mett at hava ella fáa týdning 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 týdning fyri arbeiðsviðurskiftini hjá starvsfólki, skal álitisfólkið kunnast so tíðliga 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 fyrítøksins og felagsálitisfólkið.

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

§ 8. Umstøður fyri arbeiðinum hjá álitisfólki

Stk. 1 Tað arbeiðið, sum álitisfólkið ger í fyrítøkunum 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 fyrítøkuni

Stk. 2 Til grundútbúgving og eftirútbúgving av álitisfólki, letur fyrítøkan frí við lön 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 lön upp til 10 arbeiðsdagar árliga til hvørt álitisfólk.

Stk. 4 Í samband við sáttmálasamráðingar fáa álitisfólk frí við lön 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. 24 mánaðir fyri tryggingarfeløgini.

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 fyrítøkuna (navn) og YTF er sett á stovn samstarvsnevnd stytt SN. Har fleiri fyrítøkur 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 broytingarí starvsskipanini.

§ 2. Endamál, arbeiði og uppgávur hjá SN

Stk. 1 Endamál

Samstarvsavtalan hevur til endamáls at bøta um kappingarføri og rakstrarúrslit hjá fyrítøkuni 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 fyrítøkuna 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 fyrítøkuna, 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 fyrítøkuni. Hinir limirnir skulu veljast millum leiðarar í fyrítøkunum. Leiðarar niður til og við dagligir leiðarar kunnu veljast í A-bólkin.

B-bólkurin: Øll onnur starvsfólk á lønarlistanum í fyrítøkuni 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. Fundirnir 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 hevur ábyrgdina av, at starvsfólkini 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 fyrítøku og starvsfólk. Tað áliggur leiðslunum í fyrítøkunum, sum henda semja viðvíkur, at arbeiða fyri at fáa eldrapolitikk innførdan 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 fyrítøkuni.

Sum meginregla merkir hetta, at fyrítøkan setur orku av til at kanna hvønn tørv og hvørji ynski, hesin starvsbólkur hevur, og viðger í hvønn mun fyrítøkan 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.

7. Protokollat um hugtøk, ið partarnir nýta í sáttmálasamráðingum

Hetta protokollat hevur til endamáls, at forða fyri misskiljingum og ymiskum tulkin-gum 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. Bruttolönnin er lönnin, áðrenn eitt nú egið eftirlönargjald er frádrigið, og áðrenn partur arbeiðsgevarans er lagdur afturat.

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

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

Starvsaldursviðbót: Anciennitetsískoyti

Viktíð: flexitíð.

8. Høvuðsavtala millum Føroya Arbeiðsgevarafelag og YTF

§1

Henda høvuðsavtalan hevur gildi fyri limir í YTF hvørs lønar- og setanarviðurskifti eru ásett í sáttmálanum millum Føroya Arbeiðsgevarafelag 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 atliti 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 starvfólkunum 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 fyrirkunnum nevndar í §2 kunnu bara gerast millum Føroya Arbeiðsgevarafelag 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 fyrirkunnum nevndar í §2 ella pørtum av nevndu fyrirkunnum. 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 Arbeiðsgevarafelag 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 viðtíkin á einum til hetta endamál lógliga innkallaðum fundi í Føroya Arbeiðsgevarafelag 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 frídagur 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 fyrbyggja 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. Tulking 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 luttikið 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 luttikið virkið í klagða málinum.

Stk. 2. Bótin verður ásett við fyriliti fyri øllum viðurskiftunum í málinum, herundir fíggarorku partanna, og við hóskaði 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 fyriliggja 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 Arbeidsgevarafelag:

Marita Rasmussen, samráðingarleiðari