NALUNAARUTIT - Grønlandsk Lovsamling

Serie C-II

2. december 2019

OVERENSKOMST

Mellem

Naalakkersuisut og Sulinermik Inuussutissarsiuteqartut Kattuffiat om **kommunale Dagplejere.**

Indholdsfortegnelse

Side:

§ 1 Overenskomstens område. 2
§ 2 Ansættelse. 2
§ 3 Arbejdstid. 3
§ 4 Løn. 3
§ 5 Lønanciennitet. 4
§ 6 Individuelle tillæg 5
§ 6 A Rådighedstillæg. 5
§ 7 Pensionsbidrag og indbetaling heraf. 5
§ 8 Udbetaling af løn og tillæg. 6
§ 9 Fridage. 6
§ 10 Ferie og feriegodtgørelse. 6
§ 11 Bolig. 7
§ 12 Sygdom. 7
§ 13 Graviditet, barsel og adoption. 8
§ 14 Tjenestefrihed ved barns første sygedag. 9
§ 15 Anden tjenestefrihed ved barns sygdom. 9
§ 16 Anden særlig tjenestefrihed. 10
§ 17 Offentlige hverv. 10
§ 18 Efterindtægt. 11
§ 19 Opsigelse. 12
§ 20 Uoverensstemmelser og vilkårlige afskedigelser. 13
§ 21 Tavshedspligt. 13
§ 22 Fremskrivning af lønnen. 13
§ 23 Overenskomstens gyldighedsperiode. 14

§ 1

Overenskomstens område.

Denne overenskomst omfatter dagplejere, der ansættes i kommunernes tjeneste, hvor pasningen af børn sker i eget hjem. Forudsætningen for ansættelse er, at der foreligger en godkendelse af dagplejeren fra kommunen, og ansættelsesforholdet anses for ophørt, hvis godkendelsen tilbagekaldes af årsager, der kan tilregnes dagplejeren.

Stk. 2. Dagplejerens arbejds- og ansvarsområde, herunder referenceforhold, fremgår af den af kommunen udarbejdede stillingsbeskrivelse, samt de til enhver tid udsendte bekendtgørelser og cirkulærer fra Departementet for Sociale Anliggender.

§ 2

Ansættelse.

Ansættelse sker med fast månedsløn på enten fuldtid eller deltid, jfr. § 3.

Stk. 2. Dagplejeren er forpligtet til inden for den fastsatte arbejdstid, jfr. § 3, at modtage henholdsvis 3 eller 4 børn i dagpleje.

Stk. 3. Dagplejeren er forpligtet til i en nærmere afgrænset periode på højst 4 måneder at modtage yderligere et barn i dagplejen.

Stk. 4. Dagplejeren er forpligtet til ved en anden dagplejers sygdom og ferie indtil 5 uger at modtage indtil to børn ekstra i dagplejen.

Stk. 5. Dagplejere ansat med forpligtigelse til fast at modtage 4 børn er i en overgangsperiode forpligtet til fast at modtage et 5. barn i dagplejen, når der foreligger en udmeldelse af et af de øvrige børn.

§ 3

Arbejdstid.

For fuldtidsansatte udgør den ugentlige arbejdstid 47½ timer, og for deltidsansatte 30 timer, som er det tidsrum, hvor dagplejeren er forpligtet til at modtage børn i dagpleje.

Stk. 2. Arbejdstiden fastlægges af kommunen under hensyntagen til dagplejerens ønsker og forældrenes behov for pleje af børn. Arbejdstiden fordeles på ugens 5 første hverdage mellem kl. 06.30 og 17.30. Som en frivillig ordning kan arbejdstiden lægges på alle ugens 6 hverdage.

Stk. 3. Den daglige arbejdstid kan ikke udgøre mindre end 4 timer, for deltidsansatte 3 timer.

Stk. 4. Dagplejeren skal orienteres om den ugentlige arbejdstids fordeling på ugens dage. Såfremt arbejdstidens fordeling på de enkelte dage skal ændres, skal dette meddeles inden udgangen af arbejdsugen forud for ændringens ikrafttræden.

§ 4

Løn.

Fuldtidsansatte dagplejere med forpligtelse til fast at modtage 4 børn aflønnes på basis af nedenstående skalatrin pr. måned:

trin	anciennitet	01.04.18	01.04.19	01.04.20	01.04.21
6	1. år	17.055,46	17.436,02	17.816,58	18.197,15
7	2. - 3. År	17.196,01	17.576,57	17.957,14	18.337,70
8	4. - 5. År	17.340,25	17.720,81	18.101,38	18.481,94
9	6. - 7. År	17.488,57	17.869,13	18.249,69	18.630,26
10	8. - 9. År	17.641,25	18.021,81	18.402,38	18.782,94
11	10. - 11. År	17.751,90	18.132,47	18.513,03	18.893,59
12	12. og flg.år	17.913,03	18.293,60	18.674,16	19.054,72

Stk. 2. Fuldtidsansatte dagplejere med forpligtelse til fast at modtage 3 børn aflønnes med 75% af ovenstående lønninger.

Stk. 3. Deltidsansatte dagplejere med forpligtelse henholdsvis fast at modtage 4 eller 3 børn aflønnes med 2/3 af den nævnte aflønning efter henholdsvis stk. 1 og 2.

Stk. 4. Til dagplejere, der modtager ekstra børn i kortere perioder, jfr. § 2, stk. 3, 4 og 5, og der derved aktuelt er flere børn end det fastsatte antal, ydes en betaling pr. dag pr. barn. Betalingen udgør 1/1040 af lønnen efter stk. 1 og efter stk. 3.

Stk. 5. Hvor der foreligger særlige omstændigheder i en kommune, eksempelvis når en dagplejer kun har adgang til færre børn end de i stk. 2 nævnte børneantal, kan der indgås individuelle aftaler om et færre antal børn end 3. Aflønningen fastsættes i så fald forholdsmæssigt i overensstemmelse med stk. 1 og stk. 3.

Stk. 6. Aflønningen i stk. 1 forudsætter, at dagplejeren afholder alle udgifter til kost for dagplejebørnene, jf. Grønlands Hjemmestyres bekendtgørelse nr. 16 af 3. december 2012.

§ 5

Lønanciennitet.

Lønancienniteten beregnes efter det antal år, dagplejeren har været ansat som dagplejer.

Stk. 2. Dagplejere, som forud for ansættelsen har erhvervet en særlig arbejdsmæssig erfaring eller særlige kvalifikationer af betydning for arbejdet, kan tillægges anciennitet efter en lokalforhandling.

Stk. 3. Indplacering på eller stigning til 3. løntrin forudsætter, at der er gennemført mindst 1 kursus af 40 timers varighed, der er relevant for dagplejerens arbejde, f.eks. kursus i pædagogik, samarbejde med forældre og børnesygdomme.

Stk. 4. Dagplejere ansat før ikrafttræden af denne overenskomst medtager allerede optjent anciennitet.

§ 6

Individuelle tillæg

For ansatte som oppebar tillæg pr. 1. april 2014 ydes fortsat som personlig tillæg indtil fratræden.

§ 6 A

Rådighedstillæg.

Der ydes dagplejeren et rådighedstillæg på 2.400,00 kr. pr. måned. Rådighedstillægget dækker al overarbejde, afspadsering samt ulempeydelser.

Stk. 2. Såfremt en dagplejer modtager færre end 4 børn, beregnes rådighedstillægget forholdsmæssigt.

§ 7

Pensionsbidrag og indbetaling heraf.

For ansatte over 18 år indbetaler arbejdsgiver 11,50% af den i overenskomsten anførte skalaløn i lønparagrafferne, som bidrag til den overenskomstansattes pensionering. Af det indbetalte beløb anses 1/3 for den ansattes andel og 2/3 for arbejdsgiverens andel. Pensionen ydes i henhold til pensionsordningens vedtægter.

Stk. 2. Der tilkommer ud over det i stk. 1 nævnte pensionsbidrag ikke den ansatte nogen ret til pension eller understøttelse fra arbejdsgiveren på grundlag af ansættelsen.

§ 8

Udbetaling af løn og tillæg.

Den faste månedsløn efter § 4 udbetales månedsvis bagud, senest ved udgangen af den pågældende måned.

Stk. 2. Andre ydelser opgøres på baggrund af en af dagplejeren udfyldt månedsrapport og udbetales i forbindelse med lønudbetalingen af fast månedsløn for den efterfølgende måned.

§ 9

Fridage.

Dagplejere har ret til fridage efter de regler, der til enhver tid gælder for tjenestemænd i Grønlands selvstyres og kommunernes tjeneste i Grønland.

Stk. 2. Herudover ydes der dagplejere ½ dags frihed for hver måneds ansættelse som kompensation for lange arbejdsdage. Optjeningen opgøres pr. halve år og skal afvikles inden udløbet af det næste halve år. Såfremt der ved udløbet af nævnte periode resterer ikke afholdte fridage, fortabes disse.

§ 10

Ferie og feriegodtgørelse.

Den ansatte har ret til årlig ferie efter reglerne i landstingslov nr. 10 af 12. november 2001. I henhold til landstingsloven's § 2, er aftalt nedenfor anførte særlige regler.

Stk. 2. For ansatte, der i henhold til landstingslovens § 15, stk. 2 vælger ferie med feriegodtgørelse på 12½ % i stedet for ferie med løn, fradrages løn for det antal dage, der afholdes ferie. Lønnen pr. time beregnes som 1/2080 af årslønnen i henhold til § 4.

Stk. 3. Ved fratræden ydes feriegodtgørelse med 12½ % af lønnen.

Stk. 4. Krav om tilgodehavende feriegodtgørelse skal være rejst over for arbejdsgiveren senest 3 måneder efter udløbet af ferieåret. I modsat fald tilfalder beløbet Feriefonden, jfr. protokollat om Feriefonden.

§ 11

Bolig.

Der anvises ikke bolig ved ansættelse som dagplejer.

§ 12

Sygdom.

Bliver en ansat på grund af sygdom ude af stand til at udføre sit arbejde, betragtes den heraf følgende tjenesteforsømmelse som lovligt forfald, medmindre den pågældende under tjenesteforholdets beståen har pådraget sig sygdommen ved forsæt eller grov uagtsomhed eller ved stillingens overtagelse svigagtigt har fortiet den pågældende sygdom.

Stk. 2. For ansatte omfattet af Inatsisartutlov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer finder reglerne om løn under sygdom og opsigelse med forkortet varsel i henhold 120—sygedags-reglens anvendelse.

Stk. 3. Ansatte, der ikke er omfattet af stk. 2 kan opsiges med følgende varsel til fratræden ved en måneds udgang, såfremt den pågældende inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage:

Ansættelsesanciennitet	Opsigelsesvarsel:
0 – 5. år.:	1 måned
6. – 8. år.:	3 måned
9. år og flg.:	4 måned

Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og medens den pågældende endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at pågældende er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelsen er sket.

Stk. 4. For ansatte hvor ansættelsesforholdet er ophørt i medfør af bestemmelsen i stk. 2-3, bør genantagelse finde sted under forudsætning af, at den pågældende på ny bliver tjenestedygtig, og der forsat er behov for den pågældendes arbejdskraft på den lokale arbejdsplads, hvor pågældende var ansat.

Stk. 5. Fravær fra arbejdspladsen på grund af sygdom kan forlanges dokumenteret ved lægeattest.

Stk. 6. Lægeattester, der forlanges i henhold til stk. 5, betales af arbejdsgiveren.

Stk. 7. Der indgås aftale med dagplejeren om reservepleje i tilfælde af sygdom i dagplerens hjem eller eget barns første sygedag, jf.§ 14.

§ 13

Graviditet, barsel og adoption.

Faggruppen har ret til fravær (orlov) fra arbejdet på grund af graviditet, barsel og adoption, når der er ret til fravær (orlov) i henhold til enhver tid gældende Inatisartutlov om barsel med videre (pt.Inatsisartutlov nr. 14 af 7. december 2009).

Stk. 2. Under fravær (orlov) jf. stk. 1, er der dog kun ret til løn i den orlovsperiode, som fremgår af Landstingsforordning nr. 7 af 22. oktober 1990. Nærværende oversigt angiver til fravær med løn ved graviditet og fødsel af ét barn:

Ltf. Nr. 7 af 22.10.1990

<table>
<tr><td rowspan="2">K: 2 uger inden fødsel</td><td>K: 14 uger efter</td><td rowspan="2">Fælles: 4 uger til deling eller K alene</td></tr>
<tr><td>M: 1 uge efter</td></tr>
</table>

§ 14

Tjenestefrihed ved barns første sygedag.

Dagplejere har ret til tjenestefrihed uden løntab til pasning af sygt mindreårigt barn første dag, barnet er sygt.

Stk. 2. Tjenestefriheden forudsætter:

a) det er barnets første sygedag,
b) hensynet til barnets forhold gør det nødvendigt,
c) forholdene på tjenestestedet tillader det, og at
d) barnet er hjemmeværende hos dagplejeren.

Stk. 3. Sygelisten suppleres med oplysning om fravær på grund af barns første sygedag.

Stk. 4. Ordningen kan for den enkelte inddrages ved misbrug.

§ 15

Anden tjenestefrihed ved barns sygdom.

Der gives den ansatte adgang til tjenestefrihed uden løntab i op til 12 dage til 0 -16 årigt barns indlæggelse på sygehus i eller udenfor hjembyen, som rejseledsager og under barnets indlæggelse i forbindelse med en af Sundhedsvæsenet betalt ledsagerrejse.

Stk. 2. Barnets indlæggelse og forældres medindlæggelse samt ledsagelse skal dokumenteres.

Stk. 3. Der kan tillige gives adgang til tjenestefrihed jf. stk. 1, ved barnets indlæggelse i hjemmet efter lægeligt anvisning/dokumentation.

Stk. 4. I ganske særlige tilfælde, og dokumenteret af læge, kan tjenestefriheden forlænges med op til 5 dage.

§ 16

Anden særlig tjenestefrihed.

I tilfælde af nære pårørendes alvorlige sygdom og/eller begravelse har den ansatte, efter 1 års ansættelse, ret til fri rejse og tjenestefrihed i overensstemmelse med de for tjenestemænd i Grønland til enhver tid gældende regler om fri rejse og tjenestefrihed i forbindelse med nære pårørendes alvorlige sygdom og/eller begravelse jf. særskilt aftaleoversigt.

Stk. 2. Anmodning om tjenestefrihed og frirejse indgives skriftligt til arbejdsgiveren.

Stk. 3. Ved nære pårørende forståes: forældre, ægtefæller og dermed ligestillede børn og søskende, men ikke ægtefællens og dermed ligestilledes familie.

§ 17

Offentlige hverv.

Der gives ansatte frihed efter denne overenskomst adgang til tjenestefrihed til varetagelse af offentlige hverv i henhold til Hjemmestyrets bekendtgørelse nr. 5 af 15. marts 1994 om borgerligt ombud.

Stk. 2. Fravær i henhold til pkt. 1 betragtes ikke som forsømmelse i henseende til den tid, hvor der skal være arbejdet før overtidsbetaling ydes i henhold til overenskomst for faglærte og ikke faglærte arbejdere. Fraværet skal meddeles arbejdsgiveren i så god tid som muligt.

Stk. 3. Andre offentlige hverv, som af en offentlig myndighed pålægges bestyrelsesmedlemmer i S.I.K.'s lokalfdelinger, bestyrelsesmedlemmer i SIK-p Inuusuttai eller hovedbestyrelsesmedlemmer i S.I.K. administreres i lighed med de i stk. 1 og 2 nævnte bestemmelser.

Stk. 4. Der gives tjenestefrihed med løn til medlemmer af hovedbestyrelserne af S.I.K.'s og SIK-p Inuusuttai's hovedbestyrelser, i forbindelse med deltagelse i S.I.K.'s Kongres og repræsentantskabsmøder, samt S.I.K.'s og SIK-p Inuusuttai's hovedbestyrelsesmøder indtil 4 gange årligt.

Stk. 5. Ønsker fra medlemmer af S.I.K.'s lokalafdelingsbestyrelser og S.I.K.'s hovedbestyrelse og SIK-p Inuusuttai´s hovedbestyrelse om tjenestefrihed uden løn bør imødekommes. Sådan tjenestefrihed kan ydes i indtil 1 år ad gangen.

§ 18

Efterindtægt.

Når en dagplejer afgår ved døden i ansættelsestiden, tilkommer der den efterlevende ægtefælle eller børn under 18 år, som vedkommende har forsørgelsespligt over, henholdsvis 1, 2 eller 3 måneders løn, efter om dagplejeren ved dødsfaldet har været ansat ved kommunen i 1, 2 eller 3 år.

§ 19

Opsigelse.

For ansatte omfattet af Inatsisartutlov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer finder reglerne om fratrædelsesgodtgørelse samt opsigelsesvarsler, herunder blandt andet ved prøvetid, arbejde af rent midlertidig karakter og ved sygedom anvendelse.

Stk. 2. For ansatte omfattet af Inatsisartutlov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer kan en arbejdsgiver opsige ansættelsesforholdet med følgende opsigelsesvarsler, såfremt der ikke er tale om prøvetid eller et arbejde af rent midlertidig karakter:

a) 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang i de første 6 måneder efter ansættelsen
b) 3 måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang efter 6 måneders ansættelse.
c) Efter 6 måneders ansættelse forhøjes opsigelsesvarslet med 1 måned for hvert 3 ansættelsesår, dog højst 6 måneder.

Stk. 3. Opsigelse iflg. stk. 2 skal ske så betids, at fratræden med det for en ansættelsesperiode givne varsel kan ske inden periodens udløb.

Stk. 4. Ansatte omfattet af Inatsisartutlov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer skal opsige ansættelsesforholdet med en måneds varsel til ophør ved en måneds udgang, såfremt der ikke er tale om prøvetid eller arbejde af rent midlertidig karakter.

Stk. 5. For ansatte som ikke er omfattet af Inatsisartutlov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer kan ansættelsesforholdet de første 3 måneder af ansættelsen opsiges med et varsel på 5 arbejdsdage til en hvilken som helst dag. Opsigelsesvarslet gælder både arbejdsgiver og den ansatte. Efter 3 måneders ansættelse gælder opsigelsesvarslerne, som er angivet i stk. 2 b-c og stk. 4. Reglerne om opsigelsesvarsler i prøvetid og ved arbejde af rent midlertidig karakter finder dog ikke anvendelse for ansatte som ikke er omfattet af

Inatsisartutlov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer.

Stk. 6. Såvel arbejdsgiveren som den ansatte skal afgive opsigelsesvarslet skriftligt.

§ 20

Uoverensstemmelser og vilkårlige afskedigelser.

Uoverensstemmelser behandles efter reglerne for faglig strid i Hovedaftalen.

Stk. 2. Ved udøvelse af retten til at foretage enkeltmandsafskedigelser må vilkårlighed ikke finde sted. Uoverensstemmelser herom behandles efter reglerne i hovedaftalen om behandling af faglig strid.

§ 21

Tavshedspligt.

Dagplejeren skal iagttage tavshed med hensyn til de forhold, som vedkommende i sin stillings medfør bliver bekendt med, og hvis hemmeligholdelse ifølge sagens natur er påkrævet eller bliver foreskrevet af den foresatte. Tavshedspligten ophører ikke med udtræden af tjenesten.

§ 22

Fremskrivning af lønnen.

Lønnen i § 4 er sammensat af et grundbeløb pr. 1. april 1991, et grundbeløbstillæg samt et ureguleret kronetillæg. Grundbeløbstillægget pr. 1. april 2000 er 16,4789%. Skalalønnen justeres desuden med et ureguleret kronetillæg pr. måned som følger:

01.04.18
kr 380,56

01.04.19
kr 380,56

01.04.20
kr 380,56

01.04.21
kr 380,56

§ 23

Overenskomstens gyldighedsperiode.

Denne overenskomst træder i kraft den 1. april 2018. Overenskomsten kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2022.

Stk. 2. Efter opsigelse af overenskomsten sker aflønning i henhold til de pr. 31. marts 2022 gældende lønsatser i perioden, indtil ny overenskomst indgås.

Nuuk, den 2. december 2019

Sulinermik Inuussutissarsiuteqartut Kattuffiat	Naalakkersuisut n.s.
Jess G. Berthelsen (sign.)	André Steenholdt-Guttesen (sign.)

Hermed udgår overenskomst af 14. november 2014.