



Overenskomst

mellem

Sulinermik Inuussutissarsiuqartut

Kattuffiat

og

Nuup Bussii A/S

1. April 2020 - 31. marts 2024

Indholdsfortegnelse

§ 1 - Overenskomstområde.	3
§ 2 - Ansættelse.	3
§ 3 - Arbejdstid.	3
§ 4 - Lønninger.	5
§ 5 – Anciennitet / Kvalifikationstillæg.	5
§ 6 - Overarbejde.....	6
§ 7 - Søn- og helligdagstillæg samt søgnehelligdagstillægsbetaling.....	6
§ 8 - Vagttillæg	7
§ 9 - Ulempeydelse.	7
§ 10 - Pensionsbidrag og indbetaling heraf.	7
§ 11 - Uniforms beklædning.	8
§ 12 - Påtaleret.	8
§ 13 - Arbejdsafbrydelse.....	8
§ 14 - Ferie og feriegodtgørelse.	8
§ 15 - Sygdom.	9
§ 16 - Graviditet, barsel og adoption.	9
§ 17 - Frihed ved barns første sygedag.....	9
§ 18 - Anden særlig frihed.	10
§ 19 - Offentlige hverv.	11
§ 20 - Efterindtægt.....	11
§ 21 - Uoverensstemmelser.	12
§ 22 - Voldgift.	12
§ 23 - Tillidsmandsbestemmelser.	14
§ 24 - Opsigelsesvarsel.	14
§ 25 - SIK's Oplysnings- og uddannelsesfond.....	15
§ 26 - SIK's Socialfond.....	15
§ 27 - SIK's Feriefond.	15
§ 28 - Taskekontrol.....	16
§ 29 - Overenskomstens gyldighedsperiode.	16

§ 1 - Overenskomstområde.

- Stk. 1.** Denne overenskomst/aftale omfatter chauffører, mekanikere, ansat ved Nuup Bussii A/S.
- Stk. 2.** Når der foreligger tvivl om, hvorvidt en medarbejder er omfattet af, overenskomsten afgøres spørgsmålet af overenskomstparterne.

§ 2 - Ansættelse.

- Stk. 1.** Som chauffører ansættes personer med et stort kørekort, påtegnet ret til erhvervsmæssig personbefordring. I ansættelsen vil chaufføren blive ansat som fuldtidschauffør eller deltidschauffør.
- Stk. 2.** Som mekanikere ansættes personer med svendebrev, uddannelsesbevis eller lignede dokumentation for gennemført erhvervsfaglig grunduddannelse eller STI-uddannelse, samt stort kørekort, påtegnet ret til erhvervsmæssig personbefordring.
- Stk. 3.** Parterne er opmærksomme på den til en hver tid gældende Landstingslov om regulering af arbejdskrafttilgangen i Grønland. Maannakkut atuuttoq: (*Landstingslov nr. 27 af 30. oktober 1992 om regulering af arbejdskrafttilgangen i Grønland.*)
- Stk. 4.** Nuup Bussii A/S er endvidere gennem nærværende overenskomst indstillet på at opfordre medarbejderne til at organisere sig i SIK.

§ 3 - Arbejdstid.

- Stk. 1.** Den normale arbejdstid er 40 timer pr. uge med 2 fridøgn. Den ugentlige arbejdstid så vidt muligt fordeles på 5 dage, med mindre andet er aftalt, under hensyntagen til selskabets tarv og de ansattes ønsker.
- Stk. 2.** I kommunens skoleferieperiode er den normale arbejdstid 40 timer pr. uge med 2 fridøgn. Det er en forudsætning, at den ugentlige arbejdstid så vidt muligt fordeles på 5 dage, med mindre andet er aftalt, under hensyntagen til selskabets tarv og de ansattes ønsker.

- Stk. 3.** Der henvises til at man følger den til enhver tids gældende arbejdstid – pt. 40 timer pr. uge. For fuldtidschauffører arbejdes der med fleksibelt arbejdsuge med en margin +/- 2,5 timer/uge. Dvs. at man godt kan have 37,5 den ene uge, mens der er 42,5 den næste uge – og således har 40 timer gns./uge. Den uge hvor der er 42,5 udbetales naturligvis overtidsbetaling for de 2,5 timer.
- Stk. 4.** Nuup Bussii A/S vil under udarbejdelse af alle vagtplaner i samarbejde med tillidsmanden, tilstræbe at nedbringe den daglige totale vagttimer for mandag-fredag under 10 timer vagttimer. Ledelsen samt medarbejderne tilsigter at opnå attraktive vagttimer for fuldtidschauffører, således at de tilgodeses så meget som muligt. Deltids afløsere skal være til at for fuldtidschauffører får de bedst mulige vagttimer.
- Stk. 5.** Fridag fra tjenestens afslutning til næste tjenestes begyndelse, skal der være mindst 11 timer. Arbejdstiden skal tilrettelægges således, at de ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden-for hver periode på 24 timer.
- Stk. 5.1.** Det skal dog i særlige tilfælde i form af sygemeldinger og lignende kunne lade sig gøre at der minimum kan have 9 timers sammenhængende fritimer inden for periode på 24 timer under hensyntagen til selskabets tarv og de ansattes ønsker.
- Stk. 6.** Der udarbejdes en mastervagtplan og en turplan i samarbejde med tillidsmanden, som skal have mulighed for at komme med en indsigelse. Såfremt der skal foretages en ændring, skal tillidsmanden give samtykke. Planen skal fremlægges så tidligt, at eventuelle ændringer kan foretages af selskabet. Eventuelle ændringer skal varsles af chaufførerne senest 3 dage før vaktens igangtræden, og kan kun imødekommes såfremt det er i overensstemmelse med tjenestens tilrettelæggelse.
- Stk. 7.** Kører en fuldtidschauffør i fast vagtturnus og arbejdsgiveren ønsker at skifte ham/hende til anden vagtturnus, skal dette varsles med mindst 7 dage, samt tage ham/hende med på råd vedrørende skift til anden vagtturnus.
- Stk. 8.** Hvis en køreperiode overstiger maksimalt 3 timer og 45 minutter, gives der ret til en betalt pause på en ½ time.
- Stk. 9.** Ophold i kørsel på under en ½ time regnes som effektiv arbejdstid.
- Stk. 10.** Når der udover vagtplanen fremkommer ekstra ture, der forlænger den daglige arbejdstid, skal det betales i henhold til § 6 stk. 1.

Stk. 11. Arbejdstiden skal tilrettelægges således, at den er i overensstemmelse med den til enhver tid gældende arbejdsmiljølovgivning. Den kan fraviges i tilfælde, hvor det gør det nødvendigt for, at opretholde Nuup Bussii A/S's formålsparagraf. Afvigelsen skal være i samråd med tillidsrepræsentanten.

§ 4 - Lønninger.

Stk. 1. chauffører, mekanikere, aflønnes efter følgende lønsatser: Lønnen optjenes pr. påbegyndt kvarter inkl. Fejltællingstillæg

	1.april 2020	1.april 2021	1.april 2022	1.april 2023
Chaffører	177,00 kr.	179,25 kr.	181,50 kr.	183,75 kr.
Mekaniker	209,00 kr.	211,25 kr.	213,50 kr.	215,75 kr.

§ 5 – Anciennitet / Kvalifikationstillæg.

Anciennitet / Kvalifikationstillæg optjenes pr. påbegyndt kvarter.

Stk. 1. Anciennitet optjenes fra det tidspunkt, hvor ansættelse i selskabet finder sted. Selskabet kan efter individuel forhandling tillægge nyansatte med relevant forudgående erhvervserfaring fra anden virksomhed anciennitet.

Stk. 2. Ved ansættelse som buschauffør tillægges der anciennitetstillæg for dokumenteret forudgående beskæftigelse som buschauffør med planmæssig kørsel.

Stk. 3. Ved ansættelse som faglært mekaniker skal lønanciennitet tidligst regnes fra det tidspunkt, hvor uddannelsen er fuldendt.

Stk. 4. I tilfælde, hvor en ansat afskediges, men genantages efter en periode, der ikke overstiger 6 måneder, bevarer den pågældende ansatte den på afbrydelsestidspunktet opnåede anciennitet / kvalifikationstillæg.

Stk. 5. Under sygdomsperioder og ved uarbejdsdygtighed på grund af tilskadekomst under arbejdet, barsel og adoption samt offentlig hverv optjenes der anciennitet / kvalifikationstillæg.

Stk. 6. Chauffører og chaufføraftløser ydes anciennitet / kvalifikationstillæg pr. time med følgende satser:

Efter 1 års ansættelse	3,00 kr. pr. time
Efter 2 års ansættelse	4,50 kr. pr. time
Efter 3 års ansættelse	6,00 kr. pr. time
Efter 4 års ansættelse	7,25 kr. pr. time
Efter 5 års ansættelse	8,75 kr. pr. time
Efter 6 års ansættelse	11,25 kr. pr. time
Efter 9 års ansættelse	13,75 kr. pr. time

§ 6 - Overarbejde.

Stk. 1. For arbejde ud over 40 timer pr. 7 dagsperiode betales jfr. § 3 stk. 1 følgende tillæg til timelønnen:

Der udbetales 50 % af timelønnen pr. time. Overtidsbetaling optjenes pr. påbegyndt kvarter.

Stk. 2. Til fastansatte, overarbejde skal varsles senest 5 timer før normal arbejdstids ophør. For manglende varsel ydes der en ekstra overarbejdstimeløn ud over de faktiske overarbejdstimer inkl. Evt. tillæg.

§ 7 - Søn- og helligdagstillæg samt søgnehelligdagstillægsbetaling.

Stk. 1. For at arbejde på søn- og helligdage betales et tillæg til timelønnen. Tillægget udgør 50% af timelønnet pr. time og optjenes pr. påbegyndt kvarter. Hvis det drejer sig om overarbejde, gives det et tillæg i henhold til § 6.

Stk. 2. Der ydes søgnehelligdagsbetaling på 300,00 kr. for en søgnehelligdag og 160,00 kr. for en halv søgnehelligdag, hvis nedenstående betingelse er opfyldt:

Medarbejderen præsterer fuld arbejdsindsats på nærmeste arbejdsdag før og efter søgnehelligdagen, medmindre der forsømmes på grund af sygdom eller andet lovligt forfald, eller arbejdet afbrydes på grund af vejrliget eller ekstra-ordinær lukning af virksomheden i øvrigt.

Stk. 3. Som helligdage betragtes følgende dage:

- a) Folkekirkens helligdage,
- b) Juleaftensdag,
- c) Nytårsaftensdag,
- d) Helligtrekongers dag (i tiden efter kl. 12.00),
- e) 1. Maj (i tiden efter kl. 12.00),
- f) Grønlands Nationaldag den 21. juni.

§ 8 - Vagttillæg.

Stk. 1. Der ydes et særligt vagttillæg til ansatte, som uden for den normale arbejdstid går med radio / mobiltelefon. Vagttillægget udbetales med et beløb på kr. 300,00 pr. vagt i hverdage og 500,00 kr. på søndage. I tilfælde af akut overarbejde, træder § 6 - overarbejde i kraft.

Stk. 2. Hvis en ansat tilkaldes til arbejde uden for den sædvanlige arbejdstid, ydes mindst for 4 timers arbejde inkl. evt. tillæg. Efter 4 timer ydes der et fasttillæg på kr. 300.

§ 9 - Ulempeydelse.

Stk. 1. Som godtgørelse for nattetjeneste ydes ulempebidrag med følgende beløb: 40,00 kr. pr. time. Ulempebidraget optjenes pr. påbegyndt kvarter.

- 1) For hverdage i tiden mellem kl. 18:00 og 06:00.
- 2) For lørdage mellem kl. 14:00 og 24:00.

§ 10 - Pensionsbidrag og indbetaling heraf.

Stk. 1. For ansatte over 18 år indbetaler arbejdsgiveren pension til Arbejdstagernes Pensionskasse SISA af de i § 4 nævnte lønninger som bidrag til den overenskomstansattes pensionering. Den ansattes andel udgør 1/3 og arbejdsgiverens andel udgør 2/3. Pensionen betales i henhold til pensionsordningens vedtægter.

	Arbejdsgiver andel:	Lønmodtagers andel:
Fra. pr. 1 april 2020	8,53%	4,22%

§ 11 – Uniforms beklædning.

Stk. 1. Nuup Bussii A/S er forpligtet til at sørge for uniformering af personalet (chauffører, mekanikere) i henhold til et uniformeringsreglement. Uniformeringsreglementet udarbejdes i samarbejde med den til enhver tid siddende tillidsmand.

§ 12 - Påtaleret.

Stk. 1. SIK har påtaleret i henhold til den indgåede aftale hvis det menes, at manglende hensyn til arbejdernes ønsker om den daglige arbejdstids beliggenhed og frilørdagsordninger ikke tilstrækkeligt kan begrundes i hensynet til virksomhedens tarv.

§ 13 - Arbejdsafbrydelse.

Stk. 1. En ansat, der er i arbejde, men som på grund af vejrliget bliver afbrudt, og som ikke kan sættes til andet arbejde, skal mindst have betaling for normalarbejdsdagen §§ 4 - 9, selvom hjemsendelsen sker ved normal arbejdstids begyndelse.

§ 14 - Ferie og feriegodtgørelse.

Stk.1. Ansatte har ret til årlig ferie efter reglerne i Landstingslov nr. 10 af 12. november 2001 om ferie. I henhold til Landstingslovens kapitel 1, § 2 er der aftalt de nedenfor anførte særlige regler.

Stk. 2. Den ansatte optjener ret til en feriegodtgørelse på 12,5 % af den indtjente løn bortset fra dagpenge jf. § 15 - Sygdom, samt arbejdsgiverens pensionsbidrag jf. § 10 - Pensions og indbetaling heraf.

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

§ 15 - Sygdom.

- Stk. 1.** Der ydes sygeløn for sygdom som medfører uarbejdsdygtighed, med mindre den ansatte forsætligt eller ved grov uagtsomhed selv har påført sig sygdomme eller har fortiet sygdommen overfor selskabet.
- Stk. 2.** Sygedagpenge udgør 150,00 kr. pr. sygedag som betales af selskabet.
- Stk. 3.** Ydelse af dagpenge ophører den dag, hvor den pågældende på ny er arbejdsdygtig, selv om han ikke straks træder i arbejde, og selv om han undlader at raskmelde sig. Sygedagpenge ydes dog fortsat efter, at den pågældende på ny er arbejdsdygtig, såfremt den pågældende er behandlet for sin sygdom uden for det sted, hvor den pågældendes arbejdsplads er beliggende, og indtil den pågældende med det hurtigste og direkte rejseforbindelse kan nå tilbage til arbejdsstedet.
- Stk. 4.** Sygedagpenge kan højst ydes i 26 uger indenfor 12 på hinanden følgende måneder. Såfremt uarbejdsdygtig heden skyldes ulykkestilfælde indtruffet under arbejdet, kan sygedagpenge dog ydes i yderligere 13 uger.

§ 16 - Graviditet, barsel og adoption.

- Stk. 1.** Ansatte har ret til frihed uden løn i de fraværsperioder på grund af graviditet, barsel og adoption. Der henvises alene til rettighederne i de til enhver tid gældende Inatsisartutlov.

§ 17 - Frihed ved barns første sygedag.

- Stk. 1.** Der gives lønmodtageren adgang til hel eller delvis arbejdsfrihed uden løntab til pasning af sygt, hjemmeboende barn under 16 år på barnets første sygedag. Den betalte arbejdsfrihed ydes med henblik på at sikre barnet en nødvendig pasningsordning.
- Ved barnets første sygedag forstås den første hele arbejdsdag, hvor fravær af hensyn til barnets sygdom er påkrævet. Hvis den ansatte tilkaldes på grund af opstået sygdom ved mindreårigt barn efter arbejdstids start betragtes dette ikke som barns første sygedag, men lovligt fravær uden løntab.

- Stk. 2.** I forbindelse med hospitalsindlæggelse af barn under 14 år, som kræver forældrenes tilstedeværelse, ydes der indtil 12 dages arbejdsfrihed uden løntab. Det samme gælder også, når forældrene er rejseledsagere for barnet i forbindelse med en af sundhedsvæsenet betalt rejse til og fra sygehuset.
- Stk. 3.** Arbejdsfriheden i forbindelse med barns indlæggelse på sygehus og hertil knyttet ledsagerrejse forudsætter, at forholdet kan dokumenteres overfor arbejdsgiveren.
- Stk. 4.** I ganske særlige tilfælde og mod lægelig dokumentation kan arbejdsfriheden i forbindelse med barns indlæggelse på sygehus forlænges med op til fem dage.
- Stk. 5.** Ordningen kan for den enkelte lønmodtager inddrages ved misbrug
- Stk. 6.** Lønnen ydes som lønmodtagerens normaltimeløn gange arbejdstidsnormen i flg. vagtplanen.

§ 18 - Anden særlig frihed.

- Stk. 1.** I tilfælde af nære pårørendes alvorlige sygdom, død eller begravelse har lønmodtageren ret til arbejdsfrihed med løn i op til fem dage.
- Stk. 2.** Ved nære pårørende forstås: forældre, ægtefælles og dermed ligestillede, børn og søskende, men ikke ægtefællens og dermed ligestillede familie.
- Stk. 3.** Ved alvorlig sygdom eller dødsfald blandt den ansattes nære pårørende, jf. stk. 2, ydes der efter dokumenteret ansøgning, læge- eller dødsattest etc., den ansatte en frirejse fra arbejdsstedet til den alvorligt syges opholdssted eller afdødes bopæl i Grønland eller Danmark.
- Stk. 4.** Anmodning om arbejdsfrihed i henhold til stk. 1 indgives skriftligt og mod dokumentation til arbejdsgiveren.
- Stk. 5.** Lønnen under arbejdsfriheden i henhold til stk. 1 beregnes på grundlag den pågældendes normalarbejdstid og normaltimeløn i flg. vagtplanen.
- Stk. 6.** Der gives frihed med løn til medlemmer i forbindelse med deltagelse i SIK's hovedbestyrelsesmøder indtil 4 gange årligt.

Stk. 7. Der gives tjenestefri med løn til medarbejdere,

- a) der er medlem af hovedbestyrelserne af SIK's og SIK-p Inuusuttai,
- b) der skal deltage i SIK's Kongress og Repræsentantskabsmøder og
- c) der skal deltage i SISA's hovedbestyrelsesmøder 4 gange årligt.

Stk. 8. Udbetaling vil kun finde sted i forhold til vagtplan for den pågældende periode og med § 4.

§ 19 - Offentlige hverv.

Stk. 1. Der gives ansatte efter denne overenskomst adgang til frihed uden løn i nødvendigt omfang for at varetage hverv som:

- a) medlem af Grønlands Landsting,
- b) medlem af kommunalbestyrelse,
- c) medlem af menighedsrepræsentationen,
- d) medlem af skolebestyrelse,
- e) kredsdommer,
- f) lægdommer,
- g) bisidder,
- h) SIK-p Inuusuttai's bestyrelse og Arbejdstagernes Pensionskasse SISA's hovedbestyrelse,
- i) andre offentlige hverv som af en offentlig myndighed pålægges bestyrelsesmedlemmer i SIK's lokalafdelinger eller hovedbestyrelsesmedlemmer i SIK.

§ 20 - Efterindtægt.

Stk. 1. Såfremt en medarbejder, der har været ansat i virksomheden i mindst et år afgår ved døden i ansættelsesperioden, ydes der løn i henhold til § 4 til den efterlevende ægtefælle/samlever eller børn under 18 år, som medarbejderen har forsørgerpligt over for.

beskæftigelse i samme virksomhed i: 1 år	2 ugers løn
beskæftigelse i samme virksomhed i: 2 år	3 ugers løn
beskæftigelse i samme virksomhed i: 5 år og mere	4 ugers løn

§ 21 - Uoverensstemmelser.

- Stk. 1.** Såfremt der opstår tvivl om, hvorvidt en ansat er berettiget til at oppebære de i §§ 5 - 9 nævnte løntillæg og henvendelsen herom gennem tillidsrepræsentanten ikke medfører en tilfredsstillende løsning, kan den ansatte gennem tillidsrepræsentanten indbringe spørgsmålet for SIK's lokalafdeling, der herefter optager forhandling med selskabet. Opnås der ikke enighed, behandles sagen efter nedennævnte regler stk. 2.
- Stk. 2.** Når uenighed opstår, skal uoverensstemmelsen snarest søges bilagt ved forhandling mellem den i de ansatte og selskabet. Resultatet af forhandlingerne nedfældes i et skriftligt referat, der underskrives af parterne og tilstilles den stedlige SIK lokalafdeling.
- Stk. 3.** Hvis der ikke ved de i stk. 2. nævnte forhandlinger lykkes at tilvejebringe enighed, optager selskabet og den stedlige SIK's lokalafdeling forhandling om sagen. Forhandlingerne optages snarest muligt, og det i stk. 2. nævnte referat indgår i forhandlingerne. Resultatet af forhandlingerne mellem selskabet og SIK's lokalafdeling nedfældes i et skriftligt referat, som underskrives af begge parter.
- Stk. 4.** Opnås der ikke ved de i stk. 3, nævnte forhandlinger en løsning af striden, skal denne forelægges en voldgift, jfr. § 22, til afgørelse, hvis en af overenskomstparterne forlanger det.
- Stk. 5.** Samtidig med, at en arbejdsstandsning varsles, optages der mellem parterne forhandling om, hvilke personer, der undtages fra arbejdsstandsningen.

§ 22 - Voldgift.

- Stk. 1.** Voldgiften består af 5 medlemmer: En formand samt 4 voldgiftsmænd. Formanden for voldgiftsretten udpeges af parterne. Hvis der ikke er enighed om valg af opmand, anmodes Arbejdsrettens formand om, at udpege denne fortrinsvis blandt Arbejdsrettens dommere.
- Stk. 2.** Voldgiftsmændene udpeges fra sag til sag af overenskomstparterne, idet hver part udpeger 2 voldgiftsmænd.

- Stk. 3.** Klageren skal samtidig med indlevering af klageskrift meddele navn og adresse på de af klageren valgte medlemmer af voldgiftsretten.
- Stk. 4.** Indklageren skal inden 30 dage efter modtagelsen af klageskriftet fremkomme med navn og adresse på de af indklagede valgte medlemmer af voldgiftsretten.
- Stk. 5.** Såfremt begæring om nedsættelse af voldgiftsretten ikke har form af klageskrift, skal klageren indleveres til voldgiftsrettens formand senest 2 uger efter, at meddelelsen om voldgiftsrettens nedsættelse er tilgået klageren.
- Stk. 6.** Klageskrift med bilag fremsendes af formanden til indklagede, og der meddeles indklagede en frist, hvilken han skal fremkomme med sit svarskrift og de bilag, han vil påberåbe sig.
- Stk. 7.** Efter formandens bestemmelse kan der meddeles parterne tilladelse til at udveksle replik og duplik, inden sagen berammes til mundtlig forhandling.
- Stk. 8.** I øvrigt finder de i bekendtgørelse om lov og rettens pleje i Grønland anvendelse med lempelser, der følges som en følge af forholdes natur.
- Stk. 9.** Voldgiften skal træde sammen snarest muligt, efter at den er påkaldt. Formanden deltager i dens forhandlinger, der ledes af den samme.
- Stk. 10.** Sagen går efter forhandlingernes afslutning til afgørelse ved simpel stemmeflertal blandt voldgiftens medlemmer. Kan stemmeflertal ikke opnås, afgøres sagen af formanden. Voldgiftens afgørelse er endelig og kan ikke indbringes for domstolene.
- Stk. 11.** Voldgiften kan efter skøn ikende bod for overenskomstbrud.
- Stk. 12.** Over voldgiftsforhandlingerne føres en protokol, der efter hver sags afslutning underskrives af samtlige medlemmer af voldgiften, herunder formanden, hvis denne har truffet afgørelsen. Voldgiften giver begge parter meddelelse om sin kendelse.
- Stk. 13.** Kendelsen skal så vidt muligt afsiges inden 4 uger efter, at sagen er modtaget af voldgiften.
- Stk. 14.** Til dækning af udgifter, som måtte foranlediges ved voldgiften, deponerer hver parti grønlandsk pengeinstitut et lige stort beløb. Beløbets størrelse

fastsættes af voldgiftsrettens formand.

Stk. 15. Voldgiftsretten bestemmer, hvilken af parterne der skal betale sagens omkostninger. De herefter tiloversblevne beløb tilbagebetales parterne.

§ 23 - Tillidsmandsbestemmelser.

Stk. 1. Overenskomst af 1. august 1997 mellem Grønlands Landsstyre, Finansministeriet og SIK finder tilsvarende anvendelse, med de ændringer, der følger af nærværende overenskomst og forholdene i øvrigt, samt med de nedenfor i stk. 2 og 3, nævnte særlige vilkår.

Stk. 2. Under deltagelse i møder, der afholdes mellem de ansatte og tillidsrepræsentanten i arbejdstiden, aflønnes alene med § 4, grundløn pr. time oprundet til nærmeste kvarter og alene for den del af mødetiden, der ligger indenfor den enkeltes arbejdstid i henhold til vagtplanen.

Stk. 3. Under deltagelse i tillidsrepræsentantskabsmøder, der arrangeres af SIK's lokalafdeling, uden for arbejdspladsen, oppebærer tillidsrepræsentanten § 4, grundløn for den tid der ligger inden for arbejdstiden i henhold til vagtplanen oprundet til nærmeste kvarter, dog højst 8 timer pr. dag.

§ 24 - Opsigelsesvarsel.

Stk. 1. For ansatte, der uden anden afbrydelse end nævnt nedenfor i stk. 2. Har været beskæftiget i selskabet, gælder de nedenfor i stk. 2 og 3 nævnte opsigelsesfrister.

Stk. 2. Inden for den første ansættelsesmåned er hverken selskabet eller den ansatte forpligtiget til at give nogen varsel i forbindelse med afbrydelse af ansættelsesforholdet.

Stk. 3. Efter udgangen af første ansættelsesmåned gælder følgende opsigelsesfrister:

	Fra arbejdsgiveren	Fra arbejderens
1. år (bortset fra 1. mdr.)	2 uger	3 dage
I 2., 3., 4., og 5 år	4 uger	2 dage
Derefter	6 uger	3 uger

- Stk. 4.** Som afbrydelse af den i stk. 1., nævnte art regnes ikke sygdom, der omgående og senest inden 24 timers forløb er meddelt selskabet, barselsfrihed, afbrydelse af arbejdet på grund af maskinstandsning, arbejdsmangel eller lignende, såfremt den ansatte genoptager arbejdet, når det tilbydes denne.
- Stk. 5.** Opsigelsesvarsel bortfalder ved den ansattes misligholdelse eller ved arbejdsledighed på arbejdsstedet som følge af maskinstandsning og anden force majeure, som standser driften helt eller delvist.
- Stk. 6.** Ved udøvelsen af retten til at foretage enkeltmandsafskedigelse må vilkårlighed ikke finde sted. Ved afskedigelse er det med hensyn til virksomhedens tarv og kan enighed ikke opnås ved lokal forhandling forelægges uenigheden faglig voldgift, hvis en af overenskomst- og aftaleparterne forlanger.
- Stk. 7.** Der gives skriftlig opsigelse fra begge sider.

§ 25 - SIK's Oplysnings- og uddannelsesfond.

Nuup Bussii A/S bidrager til SIK's Oplysnings- og Uddannelsesfond fra den 1. april 2017 med kr. 0,75 pr. præsteret arbejdstime.

§ 26 - SIK's Socialfond.

Nuup Bussii A/S bidrager til SIK's Socialfond fra den 1. april 2017 med 0,35 kr. pr. præsteret arbejdstime.

Nuup Bussii A/s bidrag indbetales pr. 14. dag bagud og indbetalingen sker til et af SIK's valgte pengeinstitut.

§ 27 - SIK's Feriefond.

Nuup Bussii A/s bidrager til SIK's Feriefond fra den 1. april 2017 med kr. 0,55 pr. præsteret arbejdstime. Nuup Bussii A/S's bidrag indbetales pr. 14. dag bagud og indbetalingen sker til et af SIK's valgte pengeinstitut.

§ 28 - Taskekontrol.

Når der foretages taskekontrol skal chauffør samt mindst to funktionærer være tilstede.

§ 29 - Overenskomstens gyldighedsperiode.

Stk. 1. Denne overenskomst træder i kraft den 1. april 2020. Overenskomsten kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel til den 1. april 2024 og tidligst den 31. marts 2024.

Stk. 2. Efter opsigelsen af overenskomsten sker aflønningen i henhold til den pr. 31. marts 2024 gældende aftale indtil ny overenskomstaftaler er indgået.

Nuuk, den 26. juni 2020.

Sulinermik Inuussutissarsiuqartut Kattuffiat

Nuup Bussii A/S

Jess. G. Berthelsen
Forbundsformand

Mogens Andreas Nathansen
Direktør