



OVERENSKOMST

MELLEM

SULINERMIK INUUSSUTISSARSIUTEQARTUT KATTUFFIAT
(SIK)

OG

ROYAL GREENLAND A/S

2023 – 2025

Indholdsfortegnelse

§ 1 - Overenskomstens område	4
§ 2 - Arbejdstiden	5
§ 3 - Pauser.....	5
§ 4 - Lønudbetaling.....	5
§ 5 - Grundløn	6
§ 6 - Anciennitetstillæg	8
§ 7 - Efterindtægt	8
§ 8 - Overarbejde og afspadsering	9
§ 9 - Søn- og helligdagstillæg.....	10
§ 10 - Søgnehelligdagsbetaling.....	10
§ 11 - Tillæg for arbejde på forskudt tid og arbejde på skiftehold	11
§ 12 - Vagttillæg	12
§ 13 - Kvalifikationstillæg m.v.	12
§ 14 - Pensionsbidrag og indbetaling heraf.....	12
§ 15 - Oplysnings-og uddannelsesfonden, Feriefonden samt Socialfonden	13
§ 16 - Sygdom.....	13
§ 17 - Arbejdsfrihed ved barns sygdom.....	15
§ 18 - Anden særlig arbejdsfrihed	16
§ 19 - Offentlige hverv.....	17
§ 20 - Merudgifter ved tjenesterejser	17
§ 21 - Arbejds- sikkerhedsbeklædning og sikkerhedsudstyr	18
§ 22 - Arbejdsafbrydelser	18

§ 23 - Påtaleret.....	19
§ 24 - Ferie og feriegodtgørelse	19
§ 25 - Graviditet, Barsel og Adoption	19
§ 26 - Uoverensstemmelser og vilkårlige afskedigelser.	20
§ 27 - Tillidsmandsregler	20
§ 28 - Produktivitetsfremmende lønsystemer	20
§ 29 - Opsigelse	21
§ 30 - Overenskomstens gyldighedsperiode	22
Vejledning	24
§ 2 - Arbejdstiden	24
§ 3 - Pauser.	25
§ 7 - Anciennitetstillæg.....	26
§ 16 - Sygedagpenge.....	26
§ 17 - Arbejdsfrihed ved barns sygdom.....	26
Eksempel på barnets sygedage ved flere børn eller tvillinger:.....	26
Andre - Tilkaldt arbejdskraft udefra.	26
Andre - Kurser mv.....	26

§ 1 - Overenskomstens område

Denne overenskomst omfatter:

- a) Faglærte timelønnede arbejdere,
- b) Ikke-faglærte timelønnede arbejdere i levnedsmiddelindustrien,
- c) Laboratorieassistenter,
- d) Handel- og kontor,
- e) Lærlinge,
- f) Voksenlærlinge,

der ansættes på timeløn under Royal Greenland A/S og som ikke omfattes af anden overenskomst, herefter kaldet lønmodtagere.

Stk. 2. Lønmodtagere, der har svendebrev eller uddannelsesbevis for gennemført lærlingeuddannelse, EFG-uddannelse eller STI-uddannelse er omfattet af reglerne for faglærte arbejdere, hvis de er beskæftiget med det fag, hvortil svendebrev eller uddannelsesbevis er udstedt.

Stk. 3. Lønmodtagere, der ikke er omfattet af stk. 2, er ikke-faglærte.

Stk. 4. I visse særlige tilfælde kan en ikke-faglært lønmodtager efter forhandling mellem overenskomstparterne oprykkes til og aflønnes som faglært.

Stk. 5. Lærlinge i praktik følger reglerne for Naalakkersuisut, Finansministeriet og Sulinermik Inuussutissarsiuqartut Kattuffiat for Lærlinge og elever.

Stk. 6. Voksenlærlinge i praktik følger reglerne for ikke-faglærte arbejdere i henhold til nærværende overenskomst.

§ 2 - Arbejdstiden

Den normale arbejdstid (arbejdstidsnormen) er 40 timer på pr. uge. Arbejdstiden på ugens enkelte dage lægges i overensstemmelse med virksomhedens behov. Af ugens syv dage er normalt to dage arbejdsfri for den enkelte lønmodtager: Dette kan dog fraviges ved lokal enighed.

Stk. 2. Tidsrummet, inden for hvilken arbejdstidsnormen lægges, fastsættes af arbejdsgiveren efter drøftelse med lønmodtagerne og deres tillidsrepræsentanter under hensyn til virksomhedens tarv. Ved uenighed har SIK påtaleret, jf. § 23.

Stk. 3. Der foretages lønfradrag for forsømmelser inden for arbejdstidsnormen. Lønfradraget udgør for hver forsømt arbejdstime, lønmodtagerens normalt meløn for den pågældende time.

§ 3 - Pauser

Arbejderne i henhold til denne overenskomst har ret til 2 x 15 minutters arbejdsgiver betalt pause pr. arbejdsdag.

Stk. 2. Herudover har arbejderne ret til ½ times egen betalt spisepause pr. arbejdsdag, som arbejderne selv har rådighed over og som nødvendigvis ikke behøver at blive afholdt på arbejdspladsen.

Stk. 3. Pauser fastlægges af fabrikkens ledelse i samarbejde med arbejderne på det enkelte produktionssted.

§ 4 - Lønudbetaling

Lønningsperioden er for timelønnede lønmodtagere en periode på 14 dage.

Stk. 2. Lønmodtageren oplyser en konto i et grønlandsk eller dansk pengeinstitut, som lønnen kan anvises til.

Stk. 3. For timelønnede er lønnen til disposition fredag i ugen efter lønningsperiodens udløb.

Stk. 4. Såfremt en lønmodtager ikke har kunnet få lønnen anvist på dispositionsdagen jf. stk. 3. sker udbetalingen, når lønmodtageren forlanger det.

Stk. 5. Hvis den normale lønudbetalingsdag falder på en helligdag, udbetales lønnen på den forudgående hverdag.

§ 5 - Grundløn

Grundlønnen udgør pr. time:

	01.01.2023	01.01.2024	01.01.2025
	Kr.	Kr.	Kr.
Ufaglærte	113,77	118,37	122,47
Ufaglærte, under 18 år	79,42	82,52	85,62
Faglærte	130,29	134,89	138,99

Lærlinge:	01.01.2023	01.01.2023	01.01.2024
<ul style="list-style-type: none">• Bygningshåndværker• Elektriker og VVS-montører	Kr.	Kr.	Kr.
1. Uddannelsesår	54,99	57,69	60,39
2. Uddannelsesår	65,98	68,68	71,38
3. Uddannelsesår	79,30	82,00	84,70
4. Uddannelsesår	83,34	86,04	88,74
5. Uddannelsesår	87,83	90,53	93,23
Lærlinge:	01.01.2023	01.04.2024	01.04.2025
<ul style="list-style-type: none">• Levnedsmiddeluddannelser• Kantineassistenter			

	Kr.	Kr.	Kr.
1. Uddannelsesår	54,99	57,69	60,39
2. Uddannelsesår	68,65	71,35	74,05
3. Uddannelsesår	85,40	88,10	90,80
4. Uddannelsesår	87,92	90,62	93,32
5. Uddannelsesår	92,07	94,77	97,47
Lærlinge:			
<ul style="list-style-type: none"> • Maskinområdet • Maskinarbejder • Klejnsmed 	01.01.2023	01.01.2024	01.01.2025
	Kr.	Kr.	Kr.
1. Uddannelsesår	54,99	57,29	60,39
2. Uddannelsesår	68,56	71,26	73,96
3. Uddannelsesår	78,75	81,45	84,15
4. Uddannelsesår	81,52	84,22	86,92
5. Uddannelsesår	85,68	88,38	91,08
Lærlinge:			
<ul style="list-style-type: none"> • Skibsmontør • Terminalarbejder 	01.01.2023	01.01.2024	01.01.2025
	Kr.	Kr.	Kr.
1. Uddannelsesår	54,99	57,69	60,39
2. Uddannelsesår	68,56	71,26	73,96
3. Uddannelsesår	78,24	80,94	83,64
4. Uddannelsesår	82,05	84,75	87,45
5. Uddannelsesår	85,68	88,38	91,08

Voksenlærlinge		01.01.2023	01.01.2023	01.01.2023
		Kr.	Kr.	Kr.
Trin	Anciennitet			
1	1 - 2 år	108,77	113,47	117,57
2	3 - 5 år	110,89	114,69	118,79

§ 6 - Anciennitetstillæg

Til timelønnen henholdsvis bonuslønnen ydes der følgende anciennitetstillæg:

	Pr. time
Efter i alt 2 års beskæftigelse	Kr. 4,00
Efter i alt 5 års beskæftigelse	Kr. 7,00
Efter i alt 8 års beskæftigelse	Kr. 10,00
Efter i alt 12 års beskæftigelse	Kr. 12,00
Efter i alt 15 års beskæftigelse	Kr. 15,00

Stk. 2. Anciennitetstillæg ydes på grundlag af beskæftigelse ved Royal Greenland A/S.

Stk. 3. Under forudsætning af fortsat beskæftigelse ved Royal Greenland A/S optjenes lønanciennitet under fravær på grund af ferie, sygdom, barsel og adoption samt offentlige hverv.

Stk. 4. For faglærte fastsættes lønancienniteten på grundlag af det tidspunkt, lønmodtageren har været beskæftiget med arbejde betinget af uddannelsen. Lønancienniteten regnes fra uddannelsens start.

§ 7 - Efterindtægt

Såfremt en lønmodtager, jf. § 1 stk. 1, afgår ved døden i ansættelsesperioden, ydes der følgende beløb til den efterlevende ægtefælle eller børn under 18 år, som lønmodtageren har forsørgelsespligt overfor:

Ved sammenhængende beskæftigelse i Royal Greenland A/S i:

1 år	2 ugers grundløn.
2 år	3 ugers grundløn.
5 år og mere:	4 ugers grundløn.

§ 8 - Overarbejde og afspadsering

Overarbejde bør så vidt muligt undgås. For beordret og kontrolleret arbejde på tjenestestedet, der strækker sig ud over normal arbejdstids ophør, ydes som overtidsbetaling et tillæg til timelønnen. Tillægget udgør for samtlige timer 50% af grundlønnen, jf. § 5. For lærlinge dog 50 pct. af grundlønnen for ikke-faglærte over 18 år.

Overtidsbetalingen optjenes på tidspunktet (på det minut) overtiden starter.

Stk. 2. Arbejdstidsnormen beregnes som 8 timer om dagen, dog 40 timer for 1 uge.

Stk. 3. Overarbejde skal varsles senest 5 timer før normal arbejdstids ophør den pågældende dag. For manglende varsel ydes der en ekstra overarbejdstimeløn ud over faktiske overarbejdstimer. Den enkeltes fabriks ledelse har i samråd med tillidsrepræsentanten mulighed for at lægge en arbejdsplan, et skema, som er gældende for medarbejderne i den kommende periode som fabrikkens ledelse forventer at arbejdstiden vil være. Ved ændring af arbejdsplanen skal medarbejderne have besked om dette senest 5 timer før normal arbejdstids ophør den pågældende dag ændringen bliver truffet.

Stk. 4. For overarbejder, der varer mindst 4 timer ud over en normal arbejdsdags sædvanlige arbejdstid, ydes en ekstra overarbejdstimeløn ud over de faktiske overarbejdstimer.

Stk. 5. Hvis en lønmodtager tilkaldes til arbejde uden for den normale arbejdstid efter at arbejdsstedet er forladt eller på ellers arbejdsfrie dage – ydes mindst betaling for 4 timers arbejde.

Stk. 6. Overarbejde kan efter aftale mellem lønmodtager og arbejdsgiver afspadseres. Ved afspadsering afløses overtidsbetalingen af frihed svarende til det optjente antal overarbejdstimer plus tillæg i tid med 50%.

§ 9 - Søn- og helligdagstillæg

For arbejde på søn- og helligdage betales et timetillæg på 50 % af grundlønnen, jf. § 5. For lønmodtagere under 18 år udgør tillægget kr. 12,50 pr. time.

Stk. 2. I tilfælde af overarbejde skal der yderligere finde overtidsbetaling sted i henhold til § 9 stk. 1.

Stk. 3. Som helligdage betragtes følgende:

- a) Nytårsdag, 1. januar,
- b) Helligtrekongersdag (efter kl. 12), 6. januar,
- c) Skærtorsdag,
- d) Langfredag,
- e) Påskedag og 2. Påskedag,
- f) Arbejdernes internationale kampdag 1. Maj (hele dagen),
- g) Store bededag,
- h) Kristi Himmelfartsdag,
- i) 2. Pinsedag,
- j) Grønlands nationaldag, 21. juni,
- k) Juleaftensdag, 24. december,
- l) Juledag, 25. december,
- m) 2. Juledag, 26. december,
- n) Nytårsaftensdag, 31. december.

§ 10 - Søgnehelligdagsbetaling

Som søgnehelligdage betragtes de i § 9, nævnte helligdage, når disse ikke falder på en søndag,

Stk. 2. Der ydes søgnehelligdagsbetaling med følgende beløb:

	For hele Søgnehelligdage	For halve Søgnehelligdage
Ikke-faglærte under 18 år	300,00	150,00
Ikke-faglærte over 18 år	300,00	150,00
Faglærte	300,00	150,00

hvis følgende betingelse er opfyldt:

Hvis der arbejdes på en søgnehelligdag, ydes der søgnehelligdagsbetaling udover sædvanlig overenskomstmæssig betaling for arbejdet.

§ 11 - Tillæg for arbejde på forskudt tid og arbejde på skiftehold

For arbejde i tidsrummet kl. 17.00 – 06.00 ydes tillæg følgende tillæg:

- 2. skift – kl. 17.00 til 23.00 kr. 10
- 3. skift – kl. 23.00 til 06.00 kr. 13

Stk. 2. Der ydes ikke både tillæg for arbejde på forskudt tid og tillæg for arbejde på skiftehold.

Stk. 3. For arbejde på søndage ydes herudover søn-og helligdagstillæg i henhold til § 9 stk. 1.

Stk. 4. For overarbejde på forskudt tid og på skiftehold ydes afspadsring i henhold til § 8, stk. 6 eller overtidstillæg i henhold til § 8, stk.1, i stedet for tillæg i henhold til stk. 1.

Stk. 5. For overarbejde på skiftehold, der strækker sig ud over 2. og 3. skift, ydes der dog både det sidste oppebårne skifteholdstillæg i henhold til stk. 1 og afspadsring i henhold til § 8 stk. 6 eller overtidstillæg i henhold til § 8, stk. 1.

Stk. 6. For hver 40 timer, der arbejdes på 2. og 3. skift, optjenes der to timers betalt frihed, som opspares og gives som hele fridage efter aftale mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren gennem dennes tillidsrepræsentant. Ved arbejde på 2. og 3. skift i dele af en uge optjenes og opspares

forholdsmæssig frihed. Den opsparede frihed kan årligt konverteres til udbetaling med sidste lønkørsel inden jul.

§ 12 - Vagttillæg

For lønmodtagere, som uden for den normale arbejdstid pålægges hjemmevagt, betales denne med kr. 20,00 pr. hjemmevagtstime.

Ved tilkald under hjemmevagt betales for de faktiske overarbejdstimer. Herudover kan der ikke ydes betaling.

Der ydes ikke særskilt honorering for telefonopkald.

§ 13 - Kvalifikationstillæg m.v.

Der afsættes 2 % af lønsummen til kvalifikationstillæg, opnormeringer, evt. uddannelse med opnormering for øje samt andet.

§ 14 - Pensionsbidrag og indbetaling heraf

Som bidrag til lønmodtagerens pension indbetales til Arbejdstagernes Pensionskasse (SISA) af arbejdsgiveren:

Pension pr. 1. januar 2023, udgør 10,05 % af bruttolønnen (samlet lønsum):

Arbejdsgiverens bidrag udgør:	6,70 %
<u>Ansattes bidrag udgør:</u>	<u>3,35 %</u>
Total	10,05 %

Stk. 2. Pensionsbidraget indbetales alene for lønmodtagere, herunder lærlinge og voksenlærlinge, som er fyldt 18 år, og alene for den løn der er optjent fra og med den dag lønmodtageren fylder 18 år.

§ 15 - Oplysnings- og uddannelsesfonden, Feriefonden samt Socialfonden

Royal Greenland A/S bidrager med kr. 0,40 pr. medgået arbejdstime blandt de ansatte til Lønmodtagernes Oplysnings- og uddannelsesfond af 1. september 1971.

Stk. 2. Feriefonden:

- Royal Greenland A/S bidrager med kr. 0,85 pr. medgået arbejdstime til Feriefonden.

Stk. 3. Socialfonden:

- Royal Greenland A/S betaler med kr. 0,70 pr. medgået arbejdstime til Socialfonden.

Stk. 4. Indbetalingen sker til et af SIK valgt pengeinstitut 14 dage bagud.

§ 16 - Sygdom

Bliver en lønmodtager på grund af sygdom ude af stand til at udføre sit arbejde, betragtes det heraf følgende fravær som lovligt forfald, medmindre den pågældende under arbejdsforholdets beståen har pådraget sig sygdommen ved forsæt eller grov uagtsomhed eller ved ansættelsen svigagtigt har fortiet den pågældende sygdom.

Stk. 2. Sygdom skal meddeles inden arbejdstids begyndelse for at kunne blive betragtet som lovligt forfald.

Stk. 3. Sygdommen kan af arbejdsgiver forlanges dokumenteret ved lægeerklæring. Udgiften til selve lægeerklæringen afholdes af arbejdsgiver.

Stk. 4. Til timelønnede, fuldtidsansatte lønmodtagere, der er medlemmer af SIK ydes der dagpenge under sygdom, under forudsætning af, at pågældende har været ansat fortløbende i mindst 30 dage forud for sygdommens indtræden.

Stk. 5. Anmodningen om sygedagpenge på grund af sygdom rettes senest 9 dage efter sygdommens indtræden til Royal Greenlands lønafdeling, e-mail: timegl@royalgreenland.com.

Stk. 6. Sygedagpenge ydes fra den første uarbejdsdygtighedsdag. Der ydes sygedagpenge for det skemalagte arbejdsdage pr. uge, dog ikke for søgnehellidage. Sygedagpenge kan højst ydes i 26 uger inden for 12 på hinanden følgende måneder. Hvis uarbejdsdygtigheden skyldes ulykkestilfælde indtruffet under arbejdet, kan sygedagpenge dog ydes i yderligere 13 uger.

Stk. 7. Ydelse af sygedagpenge ophører den dag, hvor lønmodtageren på ny er arbejdsdygtig, selv om han ikke straks træder i arbejde, og selv om lønmodtageren undlader at raskmelde sig. Sygedagpenge ydes dog fortsat efter, at lønmodtageren på ny er arbejdsdygtig, **hvis** lønmodtageren er behandlet for sin sygdom uden for det sted, hvor lønmodtagerens arbejdsplads er beliggende, og indtil den pågældende med den hurtigste rejseforbindelse kan nå tilbage til arbejdsstedet.

Stk. 8. Ved afskedigelse under sygdom oppebæres retten til sygedagpenge i opsigelsesperioden.

Stk. 9. Sygedagpenge udgør kr. 130 og udbetales sammen med lønnen for den pågældende lønningsperiode til SIKs medlemmer.

Stk. 10. Under strejke og lockout udbetales ikke sygedagpenge. Sygedagpenge udbetales ikke for feriedage, for hvilke der oppebæres feriegodtgørelse. Der ydes ikke feriegodtgørelse af udbetalte sygedagpenge.

Stk. 11. Afgivelse af urigtige erklæringer i forbindelse med udbetaling af sygedagpenge kan desuden medføre tab af retten til sygedagpenge, og udbetalte sygedagpenge tilbagebetales til Royal Greenland A/S.

Stk. 12. Når den syge ad anden vej får erstatning for tabt arbejdsfortjeneste, eller når dagpenge er oppebåret med urette, skal udbetalte dagpenge tilbagebetales til Royal Greenland.

Stk. 13. Afgivelse af urigtige erklæringer i forbindelse med udbetaling af dagpenge medfører politianmeldelse. For lønmodtageren medfører afgivelse af urigtige erklæringer desuden tab af retten til hjælp.

Stk. 14. Ordningerne kan for den enkelte lønmodtager inddrages ved misbrug.

Stk. 15. Lægekonsultation, tandlægebesøg og børnekonsultation bliver fremover med løn. Arbejdsgiver kan kræve dokumentation for at medarbejderen har konsulteret læge eller tandlæge.

Under disse forudsætninger:

1. Der dækkes kun lønudgifter ifm. lægebesøg/tandlægebesøg i den by/bygd hvor man arbejder, dvs. der betales ikke ifm. evt. konsultation i anden by/bygd.
2. Der dækkes maksimalt 4 timers lønudgifter ifm. en konsultation.

Der dækkes maksimalt 3 konsultationer for en medarbejder for hver løbende 6 måneders periode.

§ 17 - Arbejdsmfrihed ved barns sygdom

Der gives lønmodtageren adgang til arbejdsmfrihed uden løntab til pasning af sygt mindreårigt barn, den første dag barnet er sygt, og indtil pasningsmulighed er tilvejebragt. Herudover gives lønmodtageren adgang til arbejdsmfrihed uden løntab i op til 14 arbejdsdage i forbindelse med 0 – 15-årige børns indlæggelse på sygehus i og udenfor hjembyen samt som rejseledsager for barnet i forbindelse med en af sundhedsvæsenet betalt ledsagerrejse til og fra sygehuset.

Stk. 2. Arbejdsmfriheden i forbindelse med barnets første sygedag forudsætter:

- a) Det er barnets første sygedag,
 - b) barnet er under 12 år gammelt,
- hensynet til barnets tarv gør det nødvendigt og barnet er hjemmeboende

Stk. 3. Arbejdsmfriheden i forbindelse med barns indlæggelse på sygehus og hertil knyttet ledsagerrejse forudsætter, at forholdet dokumenteres overfor arbejdsgiveren. Ligesom det

forudsættes, at lønmodtageren har været ansat i virksomheden mindst 6 måneder forud for arbejdsfriheden.

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

Stk. 5. Lønnen ydes som lønmodtagerens normaltimeløn gange arbejdsnormen den pågældende dag.

Stk. 6. Der kan tillige gives adgang til tjenestefrihed jf. stk. 1, ved barnets indlæggelse i hjemmet efter lægelig anvisning/dokumentation.

§ 18 - Anden særlig arbejdsfrihed

Der gives lønmodtagere, der er medlemmer af SIK's hovedbestyrelse, arbejdsfrihed med løn i forbindelse med deltagelse i SIK's hovedbestyrelsesmøder indtil 4 gange årligt.

Stk. 2. I tilfælde af nære pårørendes alvorlige sygdom, død eller begravelse har lønmodtageren ret til arbejdsfrihed med løn i op til otte dage. Anmodning om arbejdsfrihed indgives skriftligt til arbejdsgiveren.

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

Stk. 4. Ved alvorlig sygdom eller dødsfald blandt den ansattes nære pårørende jf. stk. 3, ydes der den ansatte en frirejse fra arbejdsstedet til den alvorligt syges opholdssted eller afdødes bopæl i Grønland eller Danmark efter mindst 1 års sammenhængende ansættelse, men for ansatte med under 1 års ansættelsesanciennitet kan der ansøges om betaling af udgifterne til Socialfonden. Anmodning om arbejdsfrihed indgives skriftligt til arbejdsgiveren.

Stk. 5. Lønnen under arbejdsfriheden i henhold til stk. 1 og 2 beregnes på grundlag af den pågældendes normarbejdstid og normaltimeløn.

Stk. 6. Ønsker fra lønmodtagere, som er medlemmer af en SIK's lokalafdelingsbestyrelser eller af SIK's hovedbestyrelse, om arbejdsfrihed uden løn til udførelse af fagligt arbejde imødekommes. Sådan arbejdsfrihed kan ydes i indtil 1 år ad gangen.

Stk. 7. Flyttegodtgørelse: Efter 2 års ansættelse, ydes der 1 dags tjenestefrihed med løn i forbindelse med en flyttedag, dette gives max. 1 flyttedag pr. år.

§ 19 - Offentlige hverv

Der gives lønmodtagere adgang til arbejdsfrihed uden løn i nødvendigt omfang for at varetage hverv som:

- a) Medlem af Grønlands Landsting,
- b) medlem af en kommunalbestyrelse eller bygderåd,
- c) medlem af en menighedsrepræsentation,
- d) medlem af skolebestyrelse eller fritidsnævn,
- e) kredsdommer,
- f) domsmænd,
- g) bisidder,
- h) kommunefoged samt
- i) andre offentlige hverv, som af en offentlig myndighed pålægges.

Bestyrelsesmedlemmer i SIK's lokalafdelinger eller hovedbestyrelsesmedlemmer i SIK

Stk. 2. Fravær i henhold til stk. 1 betragtes ikke som forsømmelse i henseende til den tid, hvor der skal være arbejdet før overarbejdsbetaling ydes. Fraværet skal meddeles arbejdsgiveren i så god tid som muligt.

§ 20 - Merudgifter ved tjenesterejser

Royal Greenland A/S yder dagpenge til lønmodtagere som midlertidigt udsendes til arbejde på et andet sted end hjemstedet, i henhold til de til enhver gældende regel for tjenestemænd i Grønland. Satsene kan ikke ændres nedadgående uden SIK's samtykke.

Stk. 2. Rejsetiden på tjenesterejser og i forbindelse med kursus regnes som arbejdstid. Den således beregnede arbejdstid for rejsetiden kan dog ikke medføre, at arbejdstidsnormen for den pågældende dag ikke anses for opfyldt. Rejsetid mellem kl. 22.00 og kl. 08.00 medregnes dog ikke som arbejdstid, såfremt der er stillet soveplads til rådighed for lønmodtageren.

§ 21 - Arbejds- sikkerhedsbeklædning og sikkerhedsudstyr

De arbejds- sikkerhedsbeklædning og det sikkerhedsudstyr, der er foreskrevet af Arbejdstilsynet indenfor de forskellige fag og arbejdsområder, stiller arbejdsgiveren vederlagsfrit til rådighed for lønmodtageren.

Stk. 2. Den af Fødevarerministeriet påkrævede beklædning i forbindelse med produktion m.v. indenfor levnedsmiddelindustrien, stiller arbejdsgiveren vederlagsfrit til rådighed for lønmodtageren.

Stk. 3. Lønmodtageren er forpligtet til at benytte den udleverede sikkerhedsbeklædning og det udleverede sikkerhedsudstyr. De udleverede effekter skal tilbageleveres i forbindelse med stillingens fratræden. I modsat fald sker der modregning i lønmodtagerens tilgodehavende.

§ 22 - Arbejdsafbrydelser

En lønmodtager, der har været ansat i virksomheden i mindst 1. måned, og som på grund af udefra kommende forhold ikke kan udføre planlagt arbejde, og som er mødt på arbejde og som på grund af råvaremangel ikke kan sættes til andet arbejde, eller der er indtruffet skader i maskiner eller truck, skal have betaling med normaltimelønnen gange arbejdsnormen den pågældende dag, selv om hjemsendelse sker ved normal arbejdstids begyndelse.

Stk. 2. Lærlinge oppebærer dog altid ret til betaling for arbejdsafbrydelser, uanset bestemmelsen i stk. 1.

Stk. 3. Lønmodtager, der efter at være tilsagt møder ved normal arbejdstids begyndelse, men som hjemsendes på grund af råvaremangel, får betaling i h.t. vagtplan.

§ 23 - Påtaleret

SIK har påtaleret i henhold til den mellem parterne gældende hovedaftale, hvis den mener, at manglende hensyntagen til lønmodtagernes ønsker om den daglige arbejdstids beliggenhed og frilørdagsordninger ikke tilstrækkeligt kan begrundes i hensynet til virksomhedens tarv.

Stk. 2. Hvis der opstår tvivl om, hvorvidt en lønmodtager er berettiget til at oppebære de i § 3, 5, 7, 19, nævnte ydelser, og henvendelser herom gennem tillidsrepræsentanten ikke medfører en tilfredsstillende løsning, kan sagen behandles efter reglerne i den mellem parterne gældende hovedaftale, som regulerer forholdene parterne indbyrdes.

§ 24 - Ferie og feriegodtgørelse

Lønmodtagere har ret til årlig ferie efter reglerne i den til enhver tid gældende landstingslov om ferie. I henhold til § 12 i Landstingslov nr. 10 af 12. november 2001 er der aftalt de nedenfor anførte særlige regler.

Stk. 2. Lønmodtagere optjener ret til feriegodtgørelse på 12,5% af den indtjente løn, bortset fra godtgørelse ved tjenesterejser, jf. overenskomstens § 20, og arbejdsgivers pensionsbidrag jf. overenskomstens § 14.

§ 25 - Graviditet, Barsel og Adoption

Den ansatte har ret til barsel med fuld løn i henhold den til enhver tid gældende Inatsisartutlov vedr. graviditet, barsel og adoption.

§ 26 - Uoverensstemmelser og vilkårlige afskedigelser.

Uoverensstemmelser behandles efter reglerne i den mellem parterne gældende hovedaftale.

Stk. 2. Ved udøvelse af retten til at foretage enkeltmandsafskedigelser må vilkårlighed ikke finde sted. Uoverensstemmelser herom behandles efter reglerne i ovennævnte hovedaftale.

§ 27 - Tillidsmandsregler

Der henvises til den mellem parterne gældende overenskomst om tillidsrepræsentanter.

§ 28 - Produktivitetsfremmende lønsystemer

Parterne er enige om, at der i videst mulig udstrækning lokalt etableres produktivitetsfremmende lønsystemer, specielt bonus- og akkordordninger. Det aftales i hver enkelt bonus/akkordaftale, hvilke særlige forhold, der skal gælde for ordningen.

Stk. 2. Ved bonus/akkordarbejde ydes forskudsbetaling med et beløb svarende til lønmodtagerens timeløn i henhold til § 5, når bonus-/akkordberegningerne ikke kan færdiggøres til normal udbetalingsdag for den pågældende lønningsperiode. Sådanne forskud fradrages ved bonusordningens/akkordens endelige opgørelse.

Stk. 3. Ved bonusordninger og fællesakkorder fordeles, hvis ikke andet er aftalt, bonus- og akkordsummen i forhold til de timer, hvori de enkelte deltagere har været beskæftiget ved den pågældende ordning.

Stk. 4. Det er en forudsætning ved bonus-/akkordarbejde, der skal være veludført, at alle materialer og hjælpværktøjer ud over lønmodtagerens normale håndværktøjer er til stede, når de skal anvendes. Eventuel ventetid, transport af materialer og hjælpværktøjer samt forsinkelse som følge af uforudsete gener, der måtte opstå under arbejdets udførelse, betales med den enkelte lønmodtagers normaltimeløn. Hvis et bonus-/akkordarbejde under arbejdets gang ændres på arbejdsgiverens foranledning, har lønmodtageren krav på timeløn samt sine sædvanlige tillæg for den ekstra tid, der medgår med arbejdets ændring.

Stk. 5. Begge parter har ret til genforhandling af de enkelte bonus/akkordaftaler, hvis ny teknologi eller andet gør, at der ændres i beregningsgrundlaget. Opnås der ikke enighed om aftalen, kan den opsiges, og den bortfalder så efter et varsel på 1 måned. Bortfalder aftalen, aflønnes det pågældende arbejde som tidlønsarbejde efter overenskomsten i øvrigt.

§ 29 - Opsigelse

Inden for den første ansættelsesmåned er hverken arbejdsgiver eller lønmodtager forpligtet til at afgive noget varsel i forbindelse med afbrydelse af ansættelsesforholdet. Herefter gælder følgende:

For ikke-faglærte	Fra Royal Greenland A/S	Fra lønmodtager
Ansættelse år:		
I resten af 1. ansættelses år	2 uger	3 dage
I 2., 3. og 4. ansættelses år	3 uger	1 uge
I 5. og 6. ansættelses år	4 uger	1 uge
I 7. og 8. ansættelses år	5 uger	2 uger
I 9. og følgende ansættelses år	6 uger	2 uger
For faglærte	Fra Royal Greenland A/S	Fra lønmodtager
Ansættelses år:		
I resten af 1. ansættelses år	2 uger	3 dage
I 2., 3. og 4. ansættelses år	4 uger	2 uger

I 5. og 6.	ansættelses år	6 uger	3 uger
I 7. og 8.	ansættelses år	8 uger	4 uger
I 9. og følgende	ansættelses år	10 uger	5 uger

Stk. 2. Opsigelsesfristerne i stk. 1 gælder for lønmodtagere, der har været beskæftiget hos Royal Greenland A/S uden afbrydelse i de anførte tidsrum. Følgende forhold regnes dog ikke som afbrydelse:

- a) sygdom, der inden normal arbejdstids begyndelse er meddelt virksomheden,
- b) fravær i henhold til landstingsforordning om graviditet, barsel og adoption, eller
- c) afbrydelse af arbejdet på grund af arbejdsgiverens forhold, hvis lønmodtageren genoptager arbejdet, når det tilbydes denne.
- d) Forflyttelse fra en afdeling til en anden inden for samme virksomhed efter aftale mellem arbejdsgiver og lønmodtager.

Stk. 3. Arbejdsgiverens opsigelsesvarsel bortfalder hvis det kan dokumenteres at lønmodtageren har misligholdt ansættelsesforholdet. Som misligholdelse betragtes bl.a. tilfælde, hvor Royal Greenland A/S' hygiejneregler ikke overholdes af medarbejderne.

Stk. 4. Opsigelsesvarsel bortfalder i øvrigt ved arbejdsledighed på arbejdsstedet som følge af maskinstandsning, materialemangel anden force majeure, som standser driften helt eller delvist.

Stk. 5. Såvel lønmodtageren som arbejdsgiveren skal afgive opsigelsesvarslet skriftligt.

§ 30 - Overenskomstens gyldighedsperiode

Denne overenskomst træder i kraft den 1. januar 2023. Overenskomsten kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31. december, dog tidligst til den 31. september 2025.

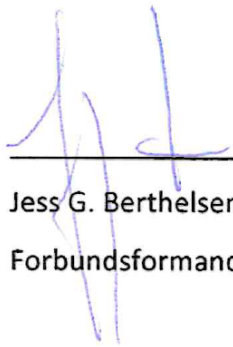
Stk. 2. Efter opsigelse af overenskomsten sker aflønning i henhold til de pr. 1. januar 2025 gældende lønsatser i perioden, indtil ny overenskomst indgås.

Stk. 3. Royal Greenland A/S er desuden gennem nærværende overenskomst indstillet på at opfordre medarbejderne til at organisere sig i SIK.

Nuuk, den 19. oktober 2022

Sulinermik Inuussutissarsiuqartut Kattuffiat

Royal Greenland A/S



Jess G. Berthelsen
Forbundsformand



Søren Olsen Damgaard
HR Senior konsulent

Vejledning

§ 2 - Arbejdstiden

Hvornår starter arbejdsdagen/arbejdstiden?

Arbejdstiden starter når man er omklædt og er klar til at arbejde, og ikke når man møder ind og først skal klæde om m.m.

Ved fremmøde:

Møder man for tidligt, før arbejdsdagens start, og man stempler ind for tidligt, tæller timerne først fra det tidspunkt hvor man er blevet bedt om at møde.

Ved for sent fremmøde:

Ved for sent fremmøde op til 5 min. sker det uden løntræk.

Ved for sent fremmøde over 5 min. sker løntræk for 15 min.

Ved for sent fremmøde over 15. min. sker der løntræk 30 min.

Ved pauser:

Der stemples ud/ind ved samtlige pauser.

Glemmer man at stemple ud ved pauser, følges denne fremgangsmåde:

- Løntræk 20 min., første gang man gør det.
- Løntræk 30. min., anden gang man gør det, samme dag.

Ved endt arbejdstid:

Glemmer man at stemple ud ved arbejdsdagens ophør, og hvis man er gået for tidligt uden at stemple, stempler den pågældende leder ud for medarbejderen.

§ 3 - Pauser.**Eksempel 1:**

Hvis en fabrik producerer 8 timer på 1 dag, og derudover har i alt 1 times pause.

- Medarbejderen betaler selv for 1/2 times pause, og selskabet betaler for 1/2 times pause. Således får medarbejderen i alt løn for 8 1/2 time.

Eksempel 2:

Hvis en fabrik producerer 8 timer på 1 dag, og derudover har i alt 45 minutters pause.

- Medarbejderen betaler selv for 15 minutters pause, og selskabet betaler for 1/2 times pause. Således får medarbejderen i alt løn for 8 1/2 time.

Eksempel 3:

Hvis en fabrik producerer 8 timer på 1 dag, og derudover har i alt 1/2 times pause.

- Selskabet betaler for 1/2 times pause. Således får medarbejderen i alt løn for 8 1/2 time.

Eksempel 4:

Hvis en fabrik producerer 7,5 timer på 1 dag, og derudover har i alt 1 times pause.

Medarbejderen betaler selv for 1/2 times pause, og selskabet betaler for 1/2 times pause. Således får medarbejderen i alt løn for 8 time.

§ 7 - Anciennitetstillæg.

Lønmodtagerens lønanciennitet fortsætter dog under hjemsendelsesperioder eller under virksomhedens lukkeperioder.

§ 16 - Sygedagpenge.

Sygefravær skal registreres i Royal Greenlands tidsregistreringssystem, hvorefter disse udbetales via lønningskontoret.

§ 17 - Arbejdsfrihed ved barns sygdom.

Eksempel på barnets sygedage i løbet af en uge:

Barnet bliver syg:	mandag, gives som barnets første sygedag
Bliver rask:	tirsdag, barnet kommer på vuggestue / børnehave.
Bliver syg igen:	torsdag, gives som barnets første sygedag.

Eksempel på barnets sygedage ved flere børn eller tvillinger:

Barn 1, bliver syg:	mandag, gives som barnets første sygedag.
Bliver rask:	onsdag.
Barn 2, bliver syg	onsdag, gives som barnets første sygedag.
Barn 3, bliver syg	lørdag, gives som barnets første sygedag.

Andre - Tilkaldt arbejdskraft udefra.

Overenskomsten følges, tilmed også indbetaling til fondene.

Andre - Kurser mv.

Når lønmodtageren deltager ved kurser, beregnes kursusdagen som 8 arbejdstimer pr. dag:

- også selvom hvis kursets varighed er under 8 timer.
- Men hvis kurset varer mere end 8 timer pr. dag, betales alle samtlige antal kursustimer som arbejdstimer.

Eksempel:

- 6 timers kursus, betales som 8 arbejdstimer.
- 12 timers kursus, betales som 12 arbejdstimer.

Hvis der i weekenden ikke afholdes kursustimer, udbetales kun dagpengesatsen hvis kurset afholdes udenfor hjemby.