

# NALUNAARUTIT - Grønlandsk Lovsamling

## Serie C-II

---

### OVERENSKOMST

mellem

Naalakkersuisut og Sulinermik Inuussutissarsiateqartut Kattuffiat  
for **kommunale dagplejere**

---

Nærværende overenskomst omfatter medarbejdere, der ansættes som dagplejere i kommunernes tjeneste, hvor pasning af børn sker i eget hjem.

Sulinermik Inuussutissarsiateqartut Kattuffiat omtales SIK i overenskomsten.

## Indholdsfortegnelse

<b>Kapitel 1 Overenskomstens område</b> .....	<b>4</b>
§ 1 Overenskomstens område .....	4
§ 2 Ved ansættelsens begyndelse .....	5
<b>Kapitel 2 Arbejdstid</b> .....	<b>5</b>
§ 3 Arbejdstid .....	5
<b>Kapitel 3 Deltidsansættelse</b> .....	<b>6</b>
§ 4 Forholdene ved deltidansættelse .....	6
<b>Kapitel 4 Grundløn og anciennitetsbestemmelser m.v.</b> .....	<b>6</b>
§ 5 Løn for dagplejere .....	6
§ 6 Lønanciennitet .....	7
<b>Kapitel 5 Generelle tillæg</b> .....	<b>7</b>
§ 7 Tillæg for modtagelse af ekstra barn .....	7
§ 8 Rådighedstillæg .....	7
<b>Kapitel 6 Merarbejde</b> .....	<b>8</b>
§ 9 Overarbejde .....	8
<b>Kapitel 7 Særlige ansættelsesforhold</b> .....	<b>8</b>
§ 10 Boliger .....	8
<b>Kapitel 8 Tjenestefrihed, ferie og særlige pligter</b> .....	<b>8</b>
§ 11 Tjenestefrihed .....	8
§ 12 Offentlige hverv .....	8
§ 13 Nære pårørendes alvorlige sygdom og/eller død og begravelse	9
§ 14 Tjenestefrihed ved barns sygdom og indlæggelse .....	10
§ 15 Graviditet, barsel og adoption .....	10
§ 16 Sygdom .....	11
§ 17 Ferie og feriegodtgørelse .....	12
§ 18 Særlige fridage .....	13
§ 19 Tavshedspligt .....	13
<b>Kapitel 9 Lønudbetaling</b> .....	<b>14</b>
§ 20 Udbetaling af løn og variable løndele m.v. ....	14
§ 21 Pensionsbidrag og indbetaling heraf .....	14
§ 22 Efterindtægt .....	14
<b>Kapitel 10 Ansættelsens ophør</b> .....	<b>15</b>
§ 23 Opsigelsesvarsler m.v. ....	15
§ 24 Uoverensstemmelser og vilkårlige afskedigelser .....	16
§ 25 Fremskrivning af lønnen .....	16
<b>Kapitel 11 Overgangsregler og overenskomstens gyldighedsperiode</b> .....	<b>17</b>

§ 26 .....	17
Overgangsbestemmelse .....	17
§ 27 Overenskomstens gyldighedsperiode .....	17

## Kapitel 1

### Overenskomstens område

#### § 1

##### Overenskomstens område

Nærværende overenskomst omfatter medarbejdere, der ansættes som dagplejere i kommunernes tjeneste, hvor pasning 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.

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

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

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

Stk. 6. 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.

Stk. 7. Fuldtidsansatte dagplejere med forpligtelse til fast at modtage 3 børn aflønnes med 75 % af aflønningen fastsat i § 5.

Stk. 8. Hvis der foreligger særlige omstændigheder i en kommune, eksempelvis når en medarbejder kun har adgang til færre børn end de

i stk. 3 nævnte børnetal, kan der indgås individuelle aftaler om et færre antal børn end 3. Aftalen indgås mellem arbejdsgiver og medarbejder. Aflønningen fastsættes i så fald forholdsmæssigt i overensstemmelse med § 5.

## § 2

### **Ved ansættelsens begyndelse**

Ved ansættelse efter denne overenskomst fremsender arbejdsgiver en kopi af ansættelsesbrevet til SIK på mailen [TR\\_SIK@sik.gl](mailto:TR_SIK@sik.gl).

## **Kapitel 2**

### **Arbejdstid**

#### § 3

##### **Arbejdstid**

Den i overenskomstens § 5 fastsatte grundløn forudsætter fuldtidsbeskæftigelse, svarende til 47,5 timer ugentlig. Derved en månedlig arbejdstid på 205,8 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 arbejdstidsfordeling på ugens dage. Såfremt arbejdstidens fordeling på de enkelte dage skal ændres, skal dette meddeles inden udgangen af arbejdsugen forud for ændringens ikrafttræden.

## Kapitel 3

### Deltidsansættelse

#### § 4

##### Forholdene ved deltidsansættelse

Medarbejdere, der ansættes på deltid, reduceres løn, pension og tillæg m.v. forholdsmæssigt til den nedsatte arbejdstid.

Stk. 2. Deltidsansættelse kan alene ske med en ugentlig arbejdstid på 30 timer, som er det tidsrum, hvor dagplejeren er forpligtet til at modtage børn i dagpleje.

Stk. 3. Deltidsansatte medarbejdere med forpligtelse til fast at modtage 3 eller 4 børn aflønnes med 2/3 af den i § 5 nævnte løn.

Stk. 4. For medarbejdere, der ansættes på nedsat tid, ydes der et forholdsmæssigt rådighedstillæg jf. § 8.

Stk. 5. For medarbejdere, der ansættes på nedsat tid, skal merarbejde så vidt muligt undgås. Hvis merarbejde ikke kan undgås, opgøres det månedsvis.

## Kapitel 4

### Grundløn og anciennitetsbestemmelser m.v.

#### § 5

##### Løn for dagplejere

Dagplejere med forpligtelse til fast at modtage 4 børn aflønnes med følgende beløb pr. måned:

Skala- trin	Anciennitet	1. april 2022	1. april 2023	1. april 2024	1. april 2025
21	1.-2. år	20.678,46	21.025,12	21.371,78	21.718,44
22	3.-4. år	20.878,13	21.224,79	21.571,45	21.918,11
23	5.-6. år	21.083,71	21.430,37	21.777,03	22.123,69
24	7.-8. år	21.295,12	21.641,78	21.988,44	22.335,10
25	9. og flg. år	21.518,37	21.865,03	22.211,69	22.558,35

## § 6

### 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 lokal forhandling.

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.

## Kapitel 5

### Generelle tillæg

## § 7

### Tillæg for modtagelse af ekstra barn

Til medarbejdere, der modtager ekstra børn i kortere perioder, jfr. § 1, stk. 4, 5 og 6, 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 § 5.

## § 8

### Rådighedstillæg

Der ydes dagplejeren et rådighedstillæg på 3.000,00 kr. pr. måned. Rådighedstillægget dækker al overarbejde, afspadsering samt ulempeydelse.

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

## **Kapitel 6**

### **Merarbejde**

#### **§ 9**

#### **Overarbejde**

Der ydes ikke merbetaling for overarbejde. Medarbejderen modtager et rådighedstillæg, jf. § 8, som kompensation herfor.

## **Kapitel 7**

### **Særlige ansættelsesforhold**

#### **§ 10**

#### **Boliger**

Der anvises ikke bolig ved ansættelse af dagplejere.

## **Kapitel 8**

### **Tjenestefrihed, ferie og særlige pligter**

#### **§ 11**

#### **Tjenestefrihed**

Der gives tjenestefrihed og fridage efter reglerne i [NAL 8-1-81 - Aftale om arbejdstid og merarbejde for tjenestemænd](#) kapitel III.

Stk. 2. Følgende dage regnes for helligdage hvor medarbejderen efter ovenstående aftale kan holde fri med løn:

- a) Folkekirkens Helligdage
- b) Juleaftensdag
- c) Nytårsaftensdag
- d) Grønlands Nationaldag 21. juni
- e) Helligtrekonger dag (efter kl. 12.00)
- f) 1. maj (efter kl. 12.00)

#### **§ 12**

#### **Offentlige hverv**

Der gives ret til tjenestefrihed til varetagelse af offentlige hverv efter den til enhver tid gældende bekendtgørelse om borgerligt ombud.



Stk. 2. Fravær i henhold til stk. 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 medarbejdere. Fraværet skal meddeles arbejdsgiveren i så god tid som muligt.

Stk. 3. Andre offentlige hverv, som af en offentlig myndighed pålægges bestyrelsesmedlemmer i SIKs foreninger, bestyrelsesmedlemmer i SIK-p Inuusuttai eller hovedbestyrelsesmedlemmer i SIK administreres i lighed med de i stk. 1 og 2 nævnte bestemmelser.

Stk. 4. Der gives tjenestefrihed med løn til medlemmer af hovedbestyrelserne af SIKs og SIK-p Inuusuttaasa Siulersuisuis hovedbestyrelser, i forbindelse med deltagelse i SIKs Kongres og repræsentantskabsmøder, samt SIKs og SIK-p Inuusuttaasa Siulersuisuis hovedbestyrelsesmøder indtil 4 gange årligt.

Stk. 5. Ønsker fra medlemmer af SIKs foreningsbestyrelser og SIKs hovedbestyrelse og SIK-p Inuusuttaasa Siulersuisui's hovedbestyrelse om tjenestefrihed uden løn bør imødekommes. Sådantjenestefrihed kan ydes i indtil 1 år ad gangen.

### § 13

#### **Nære pårørendes alvorlige sygdom og/eller død og begravelse**

I tilfælde af nære pårørendes alvorlige sygdom og/eller død og begravelse har medarbejderen efter 3 måneders ansættelse ret til fri rejse og tjenestefrihed med løn efter ansøgning i henhold til reglerne i [NAL 4-1-37 - Aftale om frirejse og tjenestefrihed i forbindelse med nærepårørendes alvorlig sygdom og/eller død og begravelse.](#)

Stk. 2. Enhver anmodning om fri rejse og tjenestefrihed i henhold til stk. 1 indgives og behandles af den enkelte enhed.

## § 14

### **Tjenestefrihed ved barns sygdom og indlæggelse**

Der gives medarbejderen adgang til tjenestefrihed med løn til pasning af sygt barn.

Stk. 2. Tjenestefriheden med løn forudsætter, at følgende er opfyldt:

- a) Det er barnets første sygedag
- b) Hensynet til barnets forhold gør det nødvendigt
- c) Forholdene på tjenestestedet tillader fraværet
- d) Barnet er hjemmeværende

Stk. 3. Ordningen kan for den enkelte inddrages ved misbrug.

Stk. 4. Medarbejderen bevilges tjenestefrihed med løn i op til 12 kalenderdage i forbindelse 0-16-årig barns indlæggelse på et sygehus i eller uden for bopælsbyen og/eller i hjemmet. Såfremt indlæggelsen ikke sker i bopælsbyen, forudsætter tjenestefriheden med løn, at medarbejderen er rejseledsager under barnets indlæggelse i forbindelse med en af sundhedsvæsenet betalt ledsagerrejse. Barnets indlæggelse og forældrenes medindlæggelse samt eventuel ledsagelse skal dokumenteres, hvad enten indlæggelsen sker i bopælsbyen eller ej. I ganske særlige tilfælde, og dokumenteret af læge, kan tjenestefriheden forlænges med op til 5 dage.

## § 15

### **Graviditet, barsel og adoption**

Medarbejderen har ret til orlov og fravær grundet graviditet, barsel og adoption i henhold til den til enhver tid gældende lovgivning på området.

Stk. 2. Medarbejderen har ret til tjenestefrihed med sædvanlig løn i fraværperioder på grund af graviditet, barsel og adoption, når der i henhold til reglerne i Inatsisartutlov nr. 5 af 19. november

2020 om orlov i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption er ret til orlov.

Denne oversigt angiver retten til orlov og fravær med løn ved graviditet og fødsel af ét barn\*\*\*:

Moderen	Faderen/medmoren
4 uger før forventet fødsel (graviditetsorlov)	
15 uger efter fødsel (barselsorlov)	3 uger efter fødsel (fædreorlov)*
21 ugers forældreorlov**	21 uger forældreorlov**

\* Faderen skal afholde sin fædreorlov indenfor de første 15 uger efter fødslen.

\*\* Forældreorloven kan fordeles frit m forældrene, men begge forældre kan ikke afholde forældreorlov samtidig.

\*\*\* Ved fødsel af to eller flere samtidigt fødte børn forlænges moderens orlov fra 15 til 19 uger og forældreorloven forlænges fra 21 uger til 25 uger

## § 16

### Sygdøm

Bliver en medarbejder 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. Medarbejderen kan, når den pågældende inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage, opsiges med følgende varsel til fratræden ved en måneds udgang:

Hos samme ansættelsesmyndighed	i 0-5 år	1 måned
Hos samme ansættelsesmyndighed	i 6-8 år	3 måneder
Hos samme ansættelsesmyndighed	i 9 og flg. år	4 måneder

Stk. 3. 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. Såfremt ansættelsesforholdet er ophørt i medfør af bestemmelsen i stk. 2, bør genantagelse dog finde sted, når den pågældende på ny bliver tjenestedygtig, og der forsat er anvendelse for den pågældendes arbejdskraft i den pågældende virksomhed.

Stk. 5. Sygdomsforfald kan forlanges dokumenteret ved lægeattest.

Stk. 6. Lægeattester, der forlanges i henhold til stk. 4, betales af arbejdsgiveren.

## § 17

### Ferie og feriegodtgørelse

Medarbejderen har ret til årlig ferie med løn i henhold til den til enhver tid gældende ferielov.

Stk. 2. I henhold til Landstingslov nr. 10 af 12. november 2001 om ferie § 2, er aftalt nedenfor anførte særlige regler.

Stk. 3. For medarbejdere der i henhold til Landstingslovens § 12 stk. 2 vælger ferie med feriegodtgørelse beregnes feriegodtgørelsen som 12,5 %. Feriegodtgørelsen beregnes af årslønnen.

Stk. 4. Ved fratræden ydes feriegodtgørelse med 12,5 % af lønnen.

Stk. 5. 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.

## § 18

### **Særlige fridage**

For hver måneds ansættelse ydes medarbejderen 0,5 dags frihed. Dette sker som kompensation for lange arbejdsdage.

Stk. 2. Optjeningen opgøres pr. halve år, og skal afvikles inden udløbet af det følgende halve år.

Stk. 3. Såfremt de særlige fridage ikke er afholdt ved udløbet af den i stk. 2 nævnte periode, fortabes disse særlige fridage.

## § 19

### **Tavshedspligt**

Medarbejdere skal iagttage tavshed med hensyn til de forhold, som denne i medfør af sin stilling bliver bekendt med, og hvis hemmelighedelse ifølge sagens natur er påkrævet eller bliver foreskrevet af den foresatte jf. den til enhver tid gældende lov om sagsbehandling i den offentlige forvaltning.

Stk. 2. Tavshedspligten ophører ikke med udtrædelse af ansættelsesforholdet.

## Kapitel 9 Lønudbetaling

### § 20

#### **Udbetaling af løn og variable løndele m.v.**

Løn og tillæg udbetales månedsvis bagud. Samtidig med udbetaling af løn indbetaler arbejdsgiver såvel sit som medarbejderens pensionsbidrag til pensionskassen SISA jf. overenskomstens § 21.

Stk. 2. Løn m.v. anvises ved hver måneds slutning til en lønkonto, som det påhviler medarbejderen at udpege i et pengeinstitut i Grønland eller i Danmark, såfremt en Nemkonto ikke allerede er registreret hos arbejdsgiver.

Stk. 3. Variable ydelser, såsom nattillæg, overarbejde m.v., afregnes efter de satser, som er gældende på udbetalingstidspunktet. Afregning for månedsperioden samt udbetaling afgøres på arbejdspladsen.

### § 21

#### **Pensionsbidrag og indbetaling heraf**

For medarbejdere over 18 år indbetaler arbejdsgiver 11,66 % af den i overenskomsten anførte skalaløn i lønparagrafferne, som bidrag til den overenskomstansattes pensionering.

Stk. 2. Af det indbetalte beløb anses 1/3 for den ansattes andel og 2/3 for arbejdsgiverens andel. Pensionen ydes i henhold til pensionsordningens vedtægter.

### § 22

#### **Efterindtægt**

Når en medarbejder afgår ved døden i ansættelsesperioden, ydes der følgende beløb til den efterlevende ægtefælle eller børn under 18 år, som den ansatte har forsørgerpligt overfor:

Hos samme ansættelsesmyndighed	1 år	1 måneds løn
Hos samme ansættelsesmyndighed	2 år	2 måneders løn
Hos samme ansættelsesmyndighed	3 år og flg.	3 måneders løn

## Kapitel 10

### Ansættelsens ophør

#### § 23

##### Opsigelsesvarsler m.v.

For medarbejdere 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 sygdom anvendelse.

Stk. 2. For medarbejdere omfattet af Inatsisartutlov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer kan en arbejdsgiver opsiges 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 til 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 års ansættelsesår, dog højst 6 måneder

Stk. 3. Medarbejdere omfattet af Inatsisartutlov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer skal opsiges 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. 4. For medarbejdere som ikke er omfattet af Inatsisartutlov om

retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer gælder følgende opsigelsesvarsler fra arbejdsgivers side:

- a) 5 arbejdsdages varsel til en hvilken som helst dag i de første 3 måneder efter ansættelsen
- b) Samme varsel som anført i § 24, stk. 2, litra b og c, efter 3 måneders ansættelse

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

## § 24

### **Uoverensstemmelser og vilkårlige afskedigelser**

Uoverensstemmelse 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.

## § 25

### **Fremskrivning af lønnen**

Lønnen i § 5 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:

1. april 2022	346,66
1. april 2023	346,66
1. april 2024	346,66
1. april 2025	346,66



## Kapitel 11

### Overgangsregler og overenskomstens gyldighedsperiode

#### § 26

##### Overgangsbestemmelse

Nedenstående overgangsbestemmelser er fortsat gældende.

##### Tidligere § 6 Individuelle tillæg

For ansatte, som oppebar individuelle tillæg pr. 1. april 2014 ydes fortsat som personligt tillæg indtil fratræden.

#### § 27

##### Overenskomstens gyldighedsperiode

Denne overenskomst træder i kraft den 1. april 2022. Overenskomsten kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2026.

Stk. 2. Efter opsigelse af overenskomsten sker aflønning i henhold til de pr. 31. marts 2026 gældende lønsatser i perioden, indtil ny overenskomst indgås.

Nuuk, den

Jess G. Berthelsen

SIK

*Sign.*

André Guttesen

e.b. Naalakkersuisut

*Sign.*

*Herved udgår overenskomst mellem Naalakkersuisut og Sulinermik Inuussutissarsiu-  
uteqartut Kattuffiat for kommunale Dagplejere af 2. december 2019.*