

NALUNAARUTIT - Grønlandsk Lovsamling

Serie C-II

OVERENSKOMST

mellem

Naalakkersuisut og Sulinermik Inuussutissarsiqut Kattuffiat
for **klubområdet**

Nærværende overenskomst omfatter medarbejdere, der er ansat ved fritidsklubber oprettet i henhold til landstingsforordning nr. 5 af 9. april 1992 om fritidsvirksomhed, som ikke omfattes af anden overenskomst.

Sulinermik Inuussutissarsiqut Kattuffiat omtales SIK i overenskomsten.

Indholdsfortegnelse

Kapitel 1 Overenskomstens område	4
§ 1 Overenskomstens område	4
§ 2 Timelønnede klubmedarbejdere	4
§ 3 Ved ansættelsens begyndelse	5
Kapitel 2 Arbejdstid	5
§ 4 Arbejdstid	5
Kapitel 3 Deltidsansættelse	5
§ 5 Forholdene ved deltidsansættelse	5
Kapitel 4 Grundløn og anciennitetsbestemmelser m.v.	6
§ 6 Løn for uddannede klubhjælpere	6
§ 7 Løn for andre klubmedarbejdere	7
§ 8 Løn for stedfortrædere	7
§ 9 Løn for ledere	8
§ 10 Lønanciennitet	8
Kapitel 5 Generelle tillæg	9
§ 11 Ulempetillæg	9
§ 12 Tillæg til særlig stilling	9
§ 13 Rådighedstillæg	9
§ 14 Koloni- og projektture	10
§ 15 Vederlag for praktik vejledning	11
Kapitel 6 Merarbejde	11
§ 16 Overarbejde	11
§ 17 Afspadsring	12
Kapitel 7 Særlige ansættelsesforhold	13
§ 18 Til- og fratrædelsesfrirejser	13
§ 19 Fri befordring af bagage	13
§ 20 Frirejse i Grønland	13
§ 21 Rejseforsikring (rejseulykkes- og bagageforsikring)	14
§ 22 Boliger	14
§ 23 Arbejdsgivers ret til valg af fragt- og flyttefirma	14
§ 24 Husleje i personalebolig	14
§ 25 Husleje i tjenestebolig	15
Kapitel 8 Retningslinjer for tjenesterejser herunder godtgørelse af merudgifter	15
§ 26 Retningslinjer for medregning af rejsetid under tjenesterejse	15

§ 27 Retningslinjer for afholdelse af fridage under tjenesterejse	15
§ 28 Godtgørelse af merudgifter ved tjenesterejser	15
§ 29 Dagpenge	16
§ 30 Nattillæg	16
Kapitel 9 Tjenestefrihed, ferie og særlige pligter	16
§ 31 Tjenestefrihed	16
§ 32 Offentlige hverv	16
§ 33 Nære pårørendes alvorlige sygdom og/eller død og begravelse	17
§ 34 Tjenestefrihed ved barns sygdom og indlæggelse	18
§ 35 Graviditet, barsel og adoption	18
§ 36 Sygdom	19
§ 37 Ferie og feriegodtgørelse	20
§ 38 Midlertidig tjeneste i højere stilling	20
§ 39 Tavshedspligt	21
Kapitel 10 Lønudbetaling	21
§ 40 Udbetaling af løn og variable løndelev.	21
§ 41 Pensionsbidrag og indbetaling heraf	22
§ 42 Efterindtægt	22
Kapitel 11 Ansættelsens ophør	22
§ 43 Opsigelse	22
§ 44 Uoverensstemmelser og vilkårlige afskedigelser	23
§ 45 Fremskrivning af lønnen	24
Kapitel 12 Overgangsregler og overenskomstens gyldighedsperiode .	24
§ 46 Overgangsbestemmelse	24
§ 47 Overenskomstens gyldighedsperiode	25

Kapitel 1

Overenskomstens område

§ 1

Overenskomstens område

Nærværende overenskomst omfatter medarbejdere, der er ansat ved fritidsklubber oprettet i henhold til landstingsforordning nr. 5 af 9. april 1992 om fritidsvirksomhed, som ikke omfattes af anden overenskomst.

§ 2

Timelønnede klubmedarbejdere

En timelønnet medarbejder, der ikke ansættes med henblik på varig beskæftigelse, men som afløser under ferie, sygdom og lignende eller til anden midlertidig beskæftigelse under 3 måneders varighed, aflønnes med timeløn. Efter beskæftigelse på mere end 3 måneders varighed overgår vedkommende til månedsløn, dog således at denne får mulighed for at fortsætte sit ansættelsesforhold som timelønnet.

Stk. 2. Timelønnen beregnes som $1/2080$ af den til den pågældendes anciennitet svarende årsløn i henhold til §§ 6, 7, 8 og 9.

Stk. 3. For timelønnet medarbejder kan tjenesteforholdet ophæves med 1 måneds varsel, til fratræden ved en måneds udgang.

Stk. 4. Timelønnet medarbejdere har ret og pligt til at holde en fridag for hver periode på 6 arbejdsdage, dog kan fridagene i enkelte tilfælde forskydes af hensyn til tjenestens tarv.

Stk. 5. Lønningsperioden for timelønnet medarbejdere er en periode på 14 dage, der regnes fra og med mandag til og med søndag i den efterfølgende periode.

Stk. 6. Timelønnede medarbejdere optjener 12,5 % i feriegodtgørelse.

Stk. 7. Timelønnede medarbejderes anciennitet beregnes efter reglerne i § 10. Der optjenes ikke yderligere anciennitet under beskæftigelse som timelønnet medarbejder.

Stk. 8. Bestemmelserne i denne overenskomsts §§ 5, 33, 43 og 44 finder ikke anvendelse for timelønnede medarbejdere.

§ 3

Ved ansættelsens begyndelse

Ved ansættelse efter denne overenskomst fremsender arbejdsgiver en kopi af ansættelsesbrevet til SIK på mailen TR_SIK@sik.gl

Kapitel 2

Arbejdstid

§ 4

Arbejdstid

Den i overenskomstens §§ 6, 7, 8 og 9 fastsatte grundløn forudsætter fuldtidsbeskæftigelse, svarende til 40 timer ugentlig. Derved en månedlig arbejdstid på 173 1/3 timer.

Kapitel 3

Deltidsansættelse

§ 5

Forholdene ved deltidansættelse

Medarbejdere, der ansættes som deltidansættede, aflønnes med en månedsløn, der beregnes i forhold til arbejdstiden.

Stk. 2 Ved ansættelse i henhold til stk. 1, hvor forholdet taler derfor, kan der imellem overenskomstparterne træffes konkret aftale om øvrige vilkår.

Stk. 3. Ændring af arbejdstiden, herunder midlertidig forlængelse af den ved ansættelsen aftalte arbejdstid for deltidsbeskæftigede, kan kun ske med 3 dages varsel.

Stk. 4. Er et sådant varsel ikke givet, ydes 1 ekstra times løn ud over faktisk udførte timer. Ved ændring af arbejdstiden kan der tages hensyn til individuelle ønsker om fritagelse for arbejde på det ændrede tidspunkt.

Stk. 5. Ved deltidsansættelser kan man ikke modtage rådighedstillæg jf. overenskomstens § 13.

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

Kapitel 4

Grundløn og anciennitetsbestemmelser m.v.

§ 6

Løn for uddannede klubhjælpere

Uddannede klubhjælpere, der har gennemført en klubhjelperuddannelse på 1½ år eller en dermed ligestillet uddannelse, aflønnes med følgende beløb pr. måned:

Skala-trin	Trin	Anciennitet	1. april 2022	1. april 2023	1. april 2024	1. april 2025
22	1	1.-2. år	20.859,97	21.206,63	21.553,29	21.899,95
23	2	3.-4. år	21.065,55	21.412,21	21.759,87	22.105,53
24	3	5.-6. år	21.276,96	21.623,62	21.970,28	22.316,94
25	4	7.-8. år	21.500,21	21.846,87	22.193,53	22.540,19
26	5	9.-10. år	21.729,97	22.076,63	22.423,29	22.769,95
27	6	11. og flg. År	21.960,11	22.306,77	22.653,43	23.000,09

§ 7

Løn for andre klubmedarbejdere

Andre klubmedarbejdere, der er fyldt 18 år, og ikke har gennemført de i § 6 nævnte uddannelser, aflønnes med følgende beløb pr. måned:

Trin	Anciennitet	1. april 2022	1. april 2023	1. april 2024	1. april 2025
1	1.-2. år	17.718,74	17.718,74	18.238,73	18.238,73
2	3. og flg. år	17.823,32	17.823,32	18.343,31	18.343,31

Stk. 2. Andre klubmedarbejdere, der ikke er fyldt 18 år, og ikke har gennemført de i § 6 nævnte uddannelser, aflønnes med følgende beløb pr. måned:

Trin	Anciennitet	1. april 2022	1. april 2023	1. april 2024	1. april 2025
1	1. og flg. år	11.832,59	11.832,59	12.352,58	12.352,58

§ 8

Løn for stedfortrædere

Uddannede stedfortrædere, der har gennemført en klubhjelperuddannelse på 1½ år eller en dermed ligestillet uddannelse, aflønnes med følgende beløb pr. måned:

Skalatrin	Trin	Anciennitet	1. april 2022	1. april 2023	1. april 2024	1. april 2025
26	1	1.-2. år	21.729,97	22.076,63	22.423,29	22.769,95
27	2	3.-4. år	21.960,11	22.306,77	22.653,43	23.000,09
28	3	5.-6. år	22.208,60	22.555,26	22.901,92	23.248,58
29	4	7.-8. år	22.463,88	22.810,54	23.157,20	23.503,86
30	5	9. og flg. år	22.726,35	23.073,01	23.419,67	23.766,33

Stk. 2. Stedfortrædere uden uddannelse aflønnes med følgende beløb pr. måned:

Skala-trin	Trin	Anciennitet	1. april 2022	1. april 2023	1. april 2024	1. april 2025
8	1	1.-4. år	18.758,08	18.758,08	19.278,07	19.278,07

Stk. 3. Stedfortrædere uden uddannelse aflønnes efter 4 års ansættelse i henhold til stk. 1, hvor de indplaceres på 1. trin.

§ 9

Løn for ledere

Uddannede ledere, der har gennemført en klubhjelperuddannelse på 1½ år eller en dermed ligestillet uddannelse, aflønnes med følgende beløb pr. måned:

Skala-trin	Trin	Anciennitet	1. april 2022	1. april 2023	1. april 2024	1. april 2025
33	1	1.-2. år	23.557,23	23.903,89	24.250,55	24.597,21
34	2	3.-4. år	23.849,69	24.196,35	24.543,01	24.889,67
35	3	5.-6. år	24.150,11	24.496,77	24.843,43	25.190,09
36	4	7.-8. år	24.458,78	24.805,44	25.152,10	25.498,76
37	5	9. og flg. år	24.775,99	25.122,65	25.469,31	25.815,97

§ 10

Lønanciennitet

Lønancienniteten fastsættes på grundlag af det tidsrum, den pågældende har været beskæftiget med arbejde betinget af uddannelsen.

Stk. 2. Lønancienniteten skal tidligst regnes fra udgangen af den måned, i hvilken uddannelsen er afsluttet.

Stk. 3. Lønanciennitet afrundes altid til hele måneder, idet 15 dages anciennitet eller derunder ikke medregnes.

Stk. 4. For beskæftigede på 15 timer i gennemsnit pr. uge og derover optjenes fuld lønanciennitet. Ved beskæftigelse på mindre end 15 timer i gennemsnit pr. uge optjenes anciennitet forholdsmæssigt.

Stk. 5. Højere placering end efter ovennævnte regler kan under særlige omstændigheder finde sted. Dette skal aftales mellem overenskomstens parter.

Kapitel 5

Generelle tillæg

§ 11

Ulempetillæg

Godtgørelse for delt tjeneste, for nattjeneste i tiden mellem kl. 17.00 og kl. 06.00, for tjeneste på lørdage efter kl. 14.00 samt på søn- og helligdage ydes efter de for tjenestemænd i Grønlands Hjemmestyre og kommunernes tjeneste i Grønland gældende regler, jf. særskilt aftaleoversigt. Hvis der er tale om overarbejde, ydes der dog alene overtidsbetaling i henhold til overenskomstens § 15.

Stk. 2. Godtgørelse for mistede fridage ydes som overarbejde, jfr. de for tjenestemænd i Grønlands selvstyre og kommunernes tjeneste i Grønland gældende regler, jfr. særskilt aftaleoversigt.

§ 12

Tillæg til særlig stilling

Ved ansættelse i stillingen, der i arbejdsmæssig, administrativ, eller anden henseende indtager en sådan særstilling, at den ikke omfattes af de almindelige forudsætninger for de i §§ 6, 7, 8 og 9 nævnte lønninger m.m., skal der mellem overenskomstparterne træffes særlig aftale om tillæg til lønnen.

§ 13

Rådighedstillæg

Til medarbejdere, der udfører overarbejde, der ikke eller kun vanskeligt kan kontrolleres, kan der i stedet for overtidsbetaling og ulempetillæg ydes rådighedstillæg, hvis størrelse fastsættes efter forhandling mellem overenskomstparterne.

§ 14

Koloni- og projektture

En medarbejder på en institution kan deltage i kolonier, lejre og lignende samt projektture. Ved koloni, lejre og lignende forstås ophold, hvor institutionen forlades i minimum 2 døgn, regnet fra det tidspunkt, institutionen forlades, til det tidspunkt kolonideltagerne igen ankommer til institutionen.

Stk. 2. Ved projektture forstås ophold, hvor institutionen forlades i specialpædagogisk øjemed, f.eks. med henblik på gennemførelse af fiskeri- og fangstture, hundeslædeture m.v., i minimum 2 døgn, regnet fra det tidspunkt, institutionen forlades, til det tidspunkt projektturdeltagerne igen ankommer til institutionen.

Stk. 3. Omfattet af reglerne er alle medarbejdere, der i forvejen er tilknyttet institutionen, og barnehjælpere, socialmedhjælpere og socialhjælpere, der antages specielt med henblik på deltagelse i kolonien eller projekturen.

Stk. 4. Ved beregning af tjenestetiden inden for normperioden medtages koloni/projektdage med 11 timer pr. dag.

Stk. 5. Der ydes godtgørelse for mistede fridage, der i videst muligt omfang gives som erstatningsfrihed. Der kan kun ydes godtgørelse for en mistet fridag pr. uge samt for helligdage. Godtgøres mistede fridage med kontant vederlag, udgør dette for en 40 timers fridag betaling for 8 timer og for en 64 timers fridag betaling for 16 timer.

Stk. 6. Øvrige regler om arbejdstid, f.eks. overarbejde, rådigheds-tjeneste, tjeneste på lørdage efter kl. 14.00, tjeneste på søn- og helligdage samt opgørelse af arbejdstid under tjenesterejse, suspenderes.

Stk. 7. Vederlaget for deltagelse i koloni, lejre og lignende udgør pr. 1. april 1991 et grundbeløb på 186,00 kr. for hverdage og 271,00 kr. for lørdage samt søn- og helligdage. Vederlaget reguleres som særlige tillæg, jfr. aftale mellem Grønlands Landsstyre og AK.

Stk. 8. Vederlaget for deltagelse i projektture udgør pr. 1. april 1991 et grundbeløb på 400,00 kr. for hverdage og 600,00 kr. for lørdage samt søn- og helligdage. Vederlaget reguleres som særlige tillæg, jfr. aftale mellem Grønlands Landsstyre og AK.

Stk. 9. Under koloni og projektture ydes dagpenge jf. overenskomstens § 29.

§ 15

Vederlag for praktik vejledning

Til medarbejdere på månedslønnede, efter anmodning fra nærmeste leder, der varetager praktikvejledning for elever, ydes vederlag på 500 kr. pr. måned. Vederlaget ydes kun i praktikperioden.

Stk. 2. Vederlaget dækker al praktikvejledning, der udføres inden for almindelig arbejdstid, herunder planlægning af praktikforløb, forberedelse, afvikling og opfølgning, samt standpunktsbedømmelser, og i øvrigt if. det enhver tid gældende funktionsbeskrivelse for praktikvejledere på ansættelsesstedet.

Kapitel 6

Merarbejde

§ 16

Overarbejde

Overarbejde bør så vidt muligt undgås. For beordret og kontrolleret overarbejde på tjenestestedet, der strækker sig ud over normal arbejdstids ophør, ydes som overtidsbetaling 1:1,5 af timelønnen.

Stk. 2. Overtidsbetalingen optjenes pr. påbegyndt halve time. Time-lønnen beregnes som 1/2080 af den §§ 6, 7, 8 og 9 fastsatte årsløn.

Stk. 3. Ledere, der er ansat i henhold til § 9, kan ikke få overtidsbetaling. I stedet kan der ydes rådighedstillæg, jf. § 13.

Stk. 4. Hvis en medarbejder beordres til at udføre overarbejde, skal dette varsles senest 5 timer inden normal arbejdstids ophør den pågældende dag.

Stk. 5. For overarbejde, der varer mindst 4 timer ud over en normalt arbejdsdags sædvanlige arbejdstid, ydes en overtimeløn ud over faktisk udførte timer.

Stk. 6. Hvis en ansat tilkaldes til arbejde uden for den sædvanlige arbejdstid, ydes mindst betaling for 4 timers arbejde.

§ 17

Afspadsering

Overarbejde kan afspadseres efter aftale mellem den ansatte og arbejdsgiveren. Ved afspadsering afløses overtidsbetalingen af frihed 1:1,5.

Stk. 2. Afspadsering optjenes pr. påbegyndt halve times overarbejde. Tidspunktet for afspadseringen fastsættes under hensyn til tjene-stens tarv og den ansattes ønsker.

Stk. 3. Ledere, der er ansat i henhold til § 9, kan ikke få afspadsering. I stedet kan der ydes rådighedstillæg, jf. § 13.

Kapitel 7

Særlige ansættelsesforhold

§ 18

Til- og fratrædelsesfrirejser

Der ydes tiltrædelsesfrirejse og bohaveflytning mellem bopælen i Danmark eller i Grønland og tjenestestedet, såfremt der ifølge stillingsopslaget anvises bolig eller er pligt til at bebo egentlig tjenestebolig.

Stk. 2. Tiltrædelses- og fratrædelsesfrirejse følger reglerne i [NAL 4-1-48 - Aftale om frirejser](#) kapitel I og kapitel IV.

Stk. 3. Bohaveflytning følger reglerne i [NAL 4-1-46 - Aftale om flyttegodtgørelse](#).

Stk. 4. Retten til fratrædelsesfrirejse og bohaveflytning skal udnyttes i umiddelbar tilknytning til fratrædelsen, ellers bortfalder retten hertil.

§ 19

Fri befording af bagage

I forbindelse med frirejser, jf. overenskomstens § 18, kan alene medbringes den bagage der er inkluderet i billetten.

§ 20

Frirejse i Grønland

Ved ansøgt eller beordret forflyttelse i Grønland ydes frirejse fra bopælen til det nye tjenestested.

§ 21

Rejseforsikring (rejseulykkes- og bagageforsikring)

Under rejser i medfør af overenskomstens bestemmelser er medarbejderen - men ikke eventuel familie - omfattet af de til enhver tid gældende bestemmelser om kollektiv rejseforsikring.

§ 22

Boliger

I stillingsopslag angives følgende vedr. bolig:

- a) at der anvises bolig efter de til enhver tid på stedet gældende regler, eller
- b) at der ikke anvises bolig, eller
- c) at der til stillingen er knyttet pligt til at bebo egentlig tjenestebolig.

Stk. 2. Hvis en medarbejder afviser indflytning i en anvist bolig, vil der ikke blive stillet yderligere bolig til rådighed.

§ 23

Arbejdsgivers ret til valg af fragt- og flyttefirma

Overenskomstens regler vedrørende bohaveflytning er alene gældende, såfremt arbejdsgivers valg af fragt- og flyttefirma benyttes.

§ 24

Husleje i personalebolig

For anviste personaleboliger betales husleje efter de til enhver tid gældende regler om boligbetaling i Selvstyrets og kommunernes ejendomme i Grønland.

Stk. 2. Ved misligholdelse af anvist bolig, hvilket medfører ophævelse af lejemålet, vil der ikke blive stillet yderligere bolig til rådighed.

§ 25

Husleje i tjenestebolig

Medarbejdere, der bebor en egentlig tjenestebolig, betales der boligbidrag i henhold til [NAL 5-1-9 - Aftale om tjenesteboliger i Grønland](#).

Kapitel 8

Retningslinjer for tjenesterejser herunder godtgørelse af merudgifter

§ 26

Retningslinjer for medregning af rejsetid under tjenesterejse

Ved tjeneste uden for hjemstedet medregnes rejsetiden til og fra arbejdsstedet som tjenestetid. Rejsetiden kan dog ikke medføre, at arbejdstidsnormen for den pågældende dag ikke anses som opfyldt. Rejsetid udover arbejdsnormen for den pågældende dag er merarbejde.

Stk. 2. Rejsetid mellem kl. 22:00 og kl. 08:00 medregnes dog ikke som arbejdstid, såfremt der stilles soveplads til rådighed.

§ 27

Retningslinjer for afholdelse af fridage under tjenesterejse

Under ophold uden for hjemmet i forbindelse med tjenesterejse afholdes de for ansættelsesforholdet gældende normale fritid og fridage i henhold til [NAL 4-1-24 - Aftale om godtgørelse af merudgifter ved tjenesterejser i Grønland og Danmark](#).

§ 28

Godtgørelse af merudgifter ved tjenesterejser

Godtgørelse af merudgifter i forbindelse med tjenesterejser i Grønland og Danmark sker i henhold til [NAL 4-1-24 - Aftale om godtgørelse af merudgifter ved tjenesterejser i Grønland og Danmark](#).

§ 29

Dagpenge

Til dækning af merudgifter til måltider og småfornødenheder mv. ydes dagpenge. Beregning og udbetaling af dagpenge sker i henhold til [NAL 4-1-24 - Aftale om godtgørelse af merudgifter ved tjenesterejser i Grønland og Danmark](#).

§ 30

Nattillæg

Til godtgørelse af udgiften forbundet med overnatning uden for hjemmet ydes nattillæg. Beregning og udbetaling af nattillæg sker i henhold til [NAL 4-1-24 - Aftale om godtgørelse af merudgifter ved tjenesterejser i Grønland og Danmark](#).

Kapitel 9

Tjenestefrihed, ferie og særlige pligter

§ 31

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)

§ 32

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.

§ 33

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.

§ 34

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.

§ 35

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

§ 36

Sygdom

B 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.

§ 37

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.

§ 38

Midlertidig tjeneste i højere stilling

Når medarbejderen i henhold til denne overenskomst fungerer i en stilling med en højere løn, og funktionen varetages i minimum 15 sammenhængende dage, ydes der for hele perioden et tillæg. Tillægget er pensionsgivende.

Stk. 2. Tillægget beregnes som forskellen mellem den i løn og eventuelle tillæg, som medarbejderen ville oppebære ved ansættelse i stillingen og den løn, som medarbejderen oppebærer i egen stilling.

§ 39

Tavshedspligt

Medarbejdere skal iagttage tavshed med hensyn til de forhold, som denne i medfør af sin stilling bliver bekendt med, og hvis hemmeligholdelse 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 10

Lønudbetaling

§ 40

Udbetaling af løn og variable løndelev 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 § 41.

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.

§ 41

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.

§ 42

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 11

Ansættelsens ophør

§ 43

Opsigelse

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 varsler som anført i § 43, stk. 2, litra b og c, efter 3 måneders ansættelse

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

§ 44

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.

§ 45

Fremskrivning af lønnen

Lønnen i §§ 6, 7, 8 og 9 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:

	Faglærte	Ufaglærte
1. april 2022	346,66	519,99
1. april 2023	346,66	0,00
1. april 2024	346,66	519,99
1. april 2025	346,66	0,00

Kapitel 12

Overgangsregler og overenskomstens gyldighedsperiode

§ 46

Overgangsbestemmelse

Nedenstående overgangsbestemmelser er fortsat gældende.

Tidligere § 17 Individuelle tillæg

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

Tidligere § 17 A Kvalifikationstillæg

For medarbejdere, der pr. 31. marts 2022 var ansat i henhold til overenskomst af 2. december 2019 gælder fortsat bestemmelsen i nævnte overenskomst § 17 A. Medarbejderen oppebærer fortsat kvalifikationstillæg så længe medarbejderen er kontinuerligt ansat hos samme arbejdsgiver.

Tidligere § 34

For ansatte, der pr. 31. marts 1995 var ansat i henhold til overenskomst af 13. juli 1993 gælder fortsat bestemmelsen i nævnte overenskomst § 24, stk. 1, "anden særlig tjenestefrihed".

Tidligere § 34 stk. 2

For ansatte, der pr. 30. september 1997 var ansat i henhold til overenskomst af 13. juli 1993 gælder fortsat bestemmelser i nævnte overenskomst § 3, stk. 3.

§ 47

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 Klubområdet af 2. december 2019.*