



# 集体协议

---

协议双方：

格陵兰工会

皇家格陵兰公司

2026 - 2028

---

# 目录

§ 1 -协议范围.....	3
§ 2 -工作时间.....	3
§ 3 -休息.....	3
§ 4 -工资支付.....	3
§ 5 -基本工资.....	4
§ 6 -工龄递增.....	5
§ 7 -身后应付款项.....	5
§ 8 -加班和补休.....	5
§ 9 -周日和公共假日补助.....	6
§ 10 -公共假日的支付.....	6
§ 11 -错峰工作和轮班工作的补助.....	6
§ 12 -值班补助.....	7
§ 13 -资格补助等.....	7
§ 14 -养老金缴款及其支付.....	7
§ 15 -信息和教育基金、劳动力市场的假期基金和社会基金.....	7
§ 16 -病假福利.....	7
§ 17 -孩子生病时的带薪请假.....	8
§ 18 -其它特殊带薪请假.....	9
§ 19 -公共职员.....	9
§ 20 -出差的额外补助.....	9
§ 21 -工作安全服和安全设备.....	10
§ 22 -工作中断.....	10
§ 23 -起诉权.....	10
§ 24 -假期和假期工资.....	10
§ 25 -怀孕、生育和收养.....	10
§ 26 -分歧和任意解雇.....	10
§ 27 -工会代表规则.....	10
§ 28 -终止.....	11
§ 29 -协议有效期.....	11
指导.....	12
§ 2 -工作时间.....	12
§ 3 -休息.....	12
§ 6-工龄递增.....	13
§ 8-加班和休假.....	13
§ 16-疾病补助.....	13
§ 17-孩子生病时的带薪请假.....	13
其它-调用外部劳动力.....	14
其它-培训课程等.....	14

## **§ 1 协议范围**

S.1. 本协议包括：

- a) 熟练的时薪工人
- b) 食品行业的非技术类小时工
- c) 实验室助理
- d) 商业和办公室员工
- e) 学徒
- f) 成人学徒

受雇于皇家格陵兰公司并按小时计酬的、并且不受其它集体协议约束的人员，以下简称“员工”。

S.2. 持有技工证书或学徒、EFG 培训或 STI 培训证书的时薪员工，并且受雇于已颁发的技工证书或培训证书的职业，适用于技术工人的相关规定。

S.3. 第 2 小节未涵盖的员工称为非技术员工。

S.4. 在某些特殊情况下，经协议各方协商后，非技术性员工可以晋升为技术性员工并按照技术性员工的待遇获得薪酬。

S.5. 对在职培训学徒，遵循格陵兰政府、财政部和 劳动力市场企业家协会的学徒和学生规定。

S.6. 在职培训的成年学徒，按照本协议对非技术性员工的规定执行。

## **§ 2 工作时间**

S.1. 正常工作时间（标准工作时间）为每 40 小时/星期。每周各天的具体工作时间要根据公司的需要而定。通常情况下，员工每周有两天休息；但是，具体的休息时间可以根据公司内部协议进行调整。

S.2. 工作时间标准的确定期限由雇主在与员工及其工人代表协商后，并考虑公司的利益而确定。如有异议，SIK 有权发出警告，参见 第 23 条。

S.3. 在正常工作时间内旷工，要扣除相应工资。扣除金额为员工每错过一小时的正常小时工资。

## **§ 3 休息**

S.1. 本协议下的员工在每个工作日内有权享受 2 次由雇主支付的 15 分钟休息时间。

S.2. 此外，员工每每个工作日有权享受 1/2 小时的带薪用餐时间。工人自己可以自行支配该时间，不一定必须在工作场所用餐。

S.3. 安排在什么时间休息，由工厂管理层与各个生产现场的员工协商确定。

## **§ 4 工资支付**

S.1. 小时制员工的支付期为 14 天。

S.2. 雇员应在格陵兰或丹麦银行开设一个账户，以便将工资转入该账户。

S.3. 对于按小时计薪的员工小时工，工资将在工资计算期结束后的下一周的星期五发放。

S.4. 如果员工在处置日未能收到工资（参见 S. 3），则将在员工提出要求时支付。

S.5. 如正常发薪日为公共假期，则发薪日为前一个工作日。

## § 5 基本工资

基本工资每小时增加如下金额:

	01. 01. 2026 丹麦克朗	01. 01. 2027 丹麦克朗	01. 01. 2028 丹麦克朗
非技术员工	127.02	131.92	136.82
非技术员工, 未满 18 岁	88.82	92.02	95.22
技术员工	144.54	150.44	156.34

学徒工: • 建筑工 • 电工和水管工	01. 01. 2026 丹麦克朗	01. 01. 2027 丹麦克朗	01. 01. 2028 丹麦克朗
培训教育的第一年	62.79	65.19	67.59
培训教育的第二年	73.78	76.18	78.58
培训教育的第三年	87.10	89.50	91.90
培训教育的第四年	91.14	93.54	95.94
培训教育的第五年	95.63	98.03	100.43
学徒工: • 食品培训课程 • 食堂助理	01. 01. 2026 丹麦克朗	01. 01. 2027 丹麦克朗	01. 01. 2028 丹麦克朗
培训教育的第一年	62.79	65.19	67.59
培训教育的第二年	76.45	78.85	81.25
培训教育的第三年	93.20	95.60	98.00
培训教育的第四年	95.72	98.12	100.52
培训教育的第五年	99.87	102.27	104.67
学徒工: • 机器区域 • 机械操作员 • 铁匠电焊工	01. 01. 2026 丹麦克朗	01. 01. 2027 丹麦克朗	01. 01. 2028 丹麦克朗
培训教育的第一年	62.79	65.19	67.59
培训教育的第二年	76.36	78.76	81.16
培训教育的第三年	86.55	88.95	91.35
培训教育的第四年	89.32	91.72	94.12
培训教育的第五年	93.48	95.88	98.28
学徒工: • 船舶装配工 • 码头终端工人	01. 01. 2026 丹麦克朗	01. 01. 2027 丹麦克朗	01. 01. 2028 丹麦克朗
培训教育的第一年	62.79	65.19	67.59
培训教育的第二年	76.36	78.76	81.16
培训教育的第三年	86.04	88.44	90.84
培训教育的第四年	89.85	92.25	94.65
培训教育的第五年	93.48	95.88	98.28

成人学徒		01. 01. 2026 丹麦克朗	01. 01. 2027 丹麦克朗	01. 01. 2028 丹麦克朗
阶段	工龄			
1	1 - 2 年	127.02	131.92	136.82
2	3 - 5 年	128.24	133.14	138.04

## § 6 工龄递增

S.1. 以下工龄补贴按小时工资或奖金支付：

	每小时
在总共工作 2 年之后	Kr. 4. 00
在总共工作 5 年之后	Kr. 7. 00
总共工作 8 年之后	Kr. 10. 00
在总共工作 12 年之后	Kr. 12. 00
在总共工作 15 年之后	Kr. 15. 00

S.2. 工龄补贴根据在皇家格陵兰公司工作的基础上发放。

S.3. 只要是在皇家格陵兰公司连续受雇，在因休假、疾病、产假和收养以及公共职责而缺勤期间，也可获得工龄津贴。

S.4. 对于技术员工，服务年限根据员工在培训条件下的工作时间确定。工龄从教育开始计算。

## § 7 身后应付款项

如果是员工（请参阅第 1 节第 1 段），在受雇期间死亡，应向员工配偶或者该员工负有赡养义务的未满 18 岁的子女提供以下金额：

根据在皇家格陵兰公司连续工作：

- 1 年： 2 周的基本工资。
- 2 年： 3 周的基本工资。
- 5 年及以上：4 周的基本工资。

## § 8 加班和补休

S.1. 应尽可能地避免加班。对于在工作场合进行的、有组织和监督的工作，如果工作时间超过正常工作时间，应支付加班费，作为小时工资的补充。加班工资是基本工资的 50%，适用于所有工时（参见 §5）。但对于学徒，加班费为 18 岁以上非技术工人基本工资的 50%。

加班工资是在加班开始的时间（到分钟）算起。

S.2. 工作时间标准是每天 8 小时，每周 40 小时。

S.3. 加班要在不迟于当日正常工作时间结束前 5 小时通知。如果没有提前通知，除了实际加班时间之外，还要支付额外的加班工资。各工厂管理层与工会代表协商制定工作计划，即适用于工厂管理层预期工作时间的下一阶段工作安排。如果工作时间表发生变更，必须在变更当天的正常工作时间结束前 5 小时通知员工。

S.4. 超过正常工作日正常工作时间 4 小时的加班，在实际加班时间外，还应支付额外的加班工资。

S.5. 如果员工在离开工作场所后或在非工作日被要求在正常工作时间以外工作，则要支付至少 4 小时的工资。

S.6. 经过雇主和员工双方的协商，加班时间可以转为休假。如果转为休假，加班工资将以相当于加班小时数加上 50% 加班工资的休假时间代替。即，如果用过后的休假抵消加班的时间，也就不再对加班的时间计算加班费。

## § 9 周日和公共假日补助

S.1. 对于周日和公共假期的工作，每小时支付基本工资的 50%（参见第 5 节）。对于 18 岁以下的员工，补助金额为每人 12.50 丹麦克朗/小时。

S.2. 如有加班，按照第 9 条第 (1) 款的规定支付。

S.3. 以下日期为公共假日：

- a) 元旦，1 月 1 日
- b) 主显节（中午 12 点之后），1 月 6 日
- c) 复活节前的星期四-纪念最后的晚餐
- d) 耶稣受难日（复活节前的星期五）
- e) 复活节和复活节第二天
- f) 5 月 1 日国际劳动节（全天）
- g) 祈祷日
- h) 耶稣升天日
- i) 圣灵降临节/五旬节
- j) 格陵兰国庆日，6 月 21 日
- k) 12 月 24 日平安夜
- l) 圣诞节，12 月 25 日
- m) 圣诞节第二天，12 月 26 日
- n) 新年前夜，12 月 31 日

## § 10 公共假日的支付

S.1. 如果第九条列出的公共假日不在星期日，则被视为属于计算工作日的公共假期。

S.2. 加班费方面，按照第 9（1）条支付加班费。

	一整天的公共假日	半天的公共假日
18 岁以下的非技术员工	Kr. 300.00	Kr. 150.00
18 岁以上的非技术员工	Kr. 300.00	Kr. 150.00
技术员工	Kr. 300.00	Kr. 150.00

如果满足以下条件：

如果在公共假日里工作，除了通常的协议的支付之外，还应获得以上提到的公共假日补助。

## § 11 错峰工作和轮班工作的补助

S.1. 在 17:00 - 06:00 时间之间工作，支付以下补助：

第二班 - 在 17:00 至 23:00	kr. 10.00
第三班 - 在 23:00 至 06:00	kr. 13.00

S.2. 不同时支付错峰工作补助和轮班工作补助。

S.3. 如果星期日工作，根据第 9 条（1）的规定，星期日工作支付周日和公共假日补助。

S.4. 对于错峰加班和轮班加班，应按照第 8 条第 6 款给予休假，或按照第 8 条第 1 款给予加班补助，而不是按照第 1 款给予补助。

S.5. 对于超过第2班和第3班的加班，应根据第1条的规定给予最后累积的轮班补助，并根据第8条（6）的规定给予休假代替，或根据第8（1）的规定给予加班补助。

S.6. 在第2和第3班工作每满40小时，即可获得2小时的带薪休假。经雇主与员工通过工会代表达成协议，并作为全天休假。如果一周内仅在第2班和第3班工作，按比例累计带薪休假时间。累积的休假时间可在圣诞节前的最后一次工资结算时兑换成年终工资。

## § 12 值班补助

在正常工作之外被安排为在家待命的应急呼叫人员，按照待命时间获得每小时40克朗补助。

在值班期间接到电话时，将按照实际加班小时数进行支付。此外，不在根据第8(3)条规定支付。

电话费不单独支付。

## § 13 资格补助等

工资总额的2%用于资格补助、升级、可能的培训以提升技能以及其它事项。

## § 14 养老金缴款及其支付

S.1. 作为对员工养老金的缴费，雇主向雇员养老金基金（SISA）缴纳：

**截止2026年1月1日，养老金缴款为毛工资（总工资）的11.00%：**

雇主的缴费比例为：7.30%

员工的缴费比例为：3.70%

合计 11%

S.2. 养老金缴款仅向年满18周岁的雇员（包括学徒和成年学徒）缴纳，并且仅针对雇员年满18周岁之日（含当日）所赚取的工资缴纳。

## § 15 信息和教育基金、劳动力市场的假期基金和社会基金

S.1. 皇家格陵兰公司在1971年9月1日设立了员工信息和教育基金。标准是按照员工每小时工作时间缴纳0.40丹麦克朗。

S.2 假期基金：

- 皇家格陵兰公司按照每小时工作时间向劳动力市场的假日基金贡献0.85丹麦克朗。

S.3. 社会基金：

- 皇家格陵兰公司按照每小时工作时间向社会基金贡献0.45丹麦克朗。

S.4. 以上款项提前14天支付到SIK指定的银行。

## § 16 病假福利

S.1. 如果员工因疾病而无法履行其工作，因此导致的缺勤被视为合法的缺勤，除非该员工在雇佣关系期间故意或因重大过失而患病，或者，在进入职位时欺诈性地隐瞒了相关疾病。

S.2. 生病时必须在工作时间开始之前报告疾病并请假，才能被视为合法的缺勤。

S.3. 雇主可以要求员工提供医疗证明来证明其患病情况。医疗证明的费用由雇主承担。

- S. 4. SIK 成员的时薪全职职工，在患病之前如果已经持续工作超过 30 天，病假期间可以得到失业救济金。
- S. 5. 因病申请病假工资的申请必须在发病后的 9 天内向皇家格陵兰公司的工资部门提出，电子邮件：  
timegl@royalgreenland.com。
- S. 6. 病假津贴自丧失工作能力之日起开始发放。病假津贴按每周的正常工作日发放，但不包括公共假日。病假津贴最多可连续 12 个月内领取 26 周。如果丧失工作能力是由于工伤事故造成的，则病假津贴可额外领取 13 周。
- S. 7. 病假补助在员工可以重新开始工作之日停止发放，即使员工没有立即开始工作或者未到岗，即使员工没有报告已适合工作。如果职工是在居住和工作地以外的地方接受了治疗，则在该员工再次适应工作之后到该员工以最快的交通方式返回到工作场所之前，仍可以提供病假补助。
- 但是，如果员工是在居住和工作地以外的地方接受治疗，则在恢复工作能力直至该员工能够以最快捷的路线返回工作地点之前，病假津贴继续发放。
- S. 8. 员工因病被解雇，在通知期内有权获得病假补助。
- S. 9. 病假补助为 130.00 丹麦克朗，并与相关工资期的工资一起支付给 SIK 的成员。
- S. 10. 在罢工和停工期间，不支付病假工资。员工如果已经领取带薪休假的假期期间不支付病假补助。已支付病假工资的假期不支付带薪休假工资。
- S. 11. 提交与支付病假补助有关的错误声明也可能导致失去获得病假补助的权利，任何已支付的病假补助将退还给皇家格陵兰公司。
- S. 12. 当病人通过其它方式获得收入损失补偿时，或者错误地领取失业救济金时，已支付的失业救济金必须退还给皇家格陵兰公司。
- S. 13. 在领取失业救济金时作虚假陈述将导致警方立案调查。对于员工而言，作虚假陈述还将导致其丧失领取救济金的权利。
- S. 14. 如果发生滥用行为，可撤销该员工的福利计划。
- S. 15. 从现在起，将为医疗咨询、牙科就诊和儿童咨询将由雇主承担。雇主可以要求员工提供就诊证明文件。在以下情况下：
- 1) 仅报销在工作所在城镇/乡村就医、看牙的工资支出，即，不支付在其它城镇或乡村就诊的费用。
  - 2) 与咨询有关的费用最多可报销 4 个小时的工资。
- 一名员工在连续的六 6 个月时间内最多**报销** 3 次。

## § 17 孩子生病时的带薪请假

S.1. 员工有权请假照顾生病的未成年子女，从子女生病之日起至获得照护为止，期间不扣工资。此外，员工还有权请假照顾 0 至 15 岁的子女，期间不扣工资，最多可请 14 个工作日的假，无论子女是在其居住地内还是居住地外住院治疗。员工还可以带一名陪护人员陪同子女往返医院，费用由医疗机构承担。

S.2. 与子女患病的第一天相关的请假，要符合以下条件：

- 1) 这是子女生病的第一天，
- 2) 子女未满 12 岁，
- 3) 符合子女的最大利益，并且必要
- 4) 子女居住在家里。

S.3. 与子女住院及相关规定程序而请假，须向雇主提供相关证明文件。此外，该员工在休假前已经在公司工作超过 6 个月。

S.4. 如果发生滥用行为，可撤销相关员工的计划资格。

S.5. 工资按照该员工正常的时薪乘以适用日期标准支付。

S.6. 根据 S. 1，当儿童根据医疗指示/文件被送回家中时，也可以准予请假。

## **§ 18 其它特殊带薪请假**

S.1. 作为 SIK 董事会成员的员工每年可享受 4 次带薪休假，用于参加 SIK 董事会会议。

S.2. 如遇有直系亲属的重大疾病、死亡或者丧葬，员工有权得到最多 8 天的带薪休假。休假申请必须以书面形式提交给雇主。

S.3. 直系亲属是指：员工本人的父母、配偶或者地位相等的人、子女和兄弟姐妹，但是不包括配偶的家人和地位相等的家人。

S.4. 如员工近亲属罹患重病或去世（参见第 3 条），员工在连续工作满 9 个月后，可免费从工作地点前往重病者居住地或去世者在格陵兰岛或丹麦的居住地探望；但对于工作年限不足 1 年的员工，可向社会基金申请报销相关费用。请假申请必须以书面形式提交给雇主。

S.5. 以上第 1 条和第 2 条所指的情况下的休假期间的工资，按照员工的正常标准工作时间以及计时工资标准核算。

S.6. 当地 SIK 分会董事会或 SIK 全国委员会成员的员工申请无薪休假以从事专业活动，应予以批准。此类休假最长可连续安排一年。

S.7. 搬迁补助：入职满 2 年后，可在搬家当天有 1 天的带薪请假。每年最多可获得 1 天的搬家补助。

S.8. SIK 协会理事会会议在工作场所之外但是工作时间内举行，由 SIK 安排，员工享有带薪脱产的权利。但是，必须尽可能提前与皇家格陵兰公司达成一致。

## **§ 19 公共职责**

S.1. 在必要的情况下，员工可享受无薪休假，以履行以下职责：

- |                      |                              |
|----------------------|------------------------------|
| a) 格陵兰议会议员，          | g) 重要事务协助人                   |
| b) 市议会或村议会成员，        | h) 市政法警和                     |
| c) 教会代表成员，           | i) 公共机关规定的其它公共职责             |
| d) 学校董事会或课后俱乐部董事会成员， | j) SIK 地方分会的董事会成员或 SIK 的主要董事 |
| e) 巡回法官，             | 会成员                          |
| f) 陪审成员，             |                              |

S.2. 根据第 1 款规定的缺勤，不应视为旷工，仍可获得加班费。员工应尽早通知公司自己离岗的信息。

## **§ 20 出差的额外补助**

S.1. 皇家格陵兰公司根据格陵兰公务员适用的相关规定，向被临时派往其住所以外地点的员工发放补助。未经 SIK 同意，补助金额不得调低。

S.2. 公务旅行和参加培训的途中时间计入工作时间。但是，交通时间也计入工作时间，当日的工作时间标准不低于规定时间。在公司提供住宿的情况下，旅行中 22:00 到 8:00 之间，不能被计为工作时间。

## **§21 工作安全服和安全设备**

S.1. 丹麦工作环境管理局在各个行业和工作区域内规定的工作安全防护服装和安全保护装置由雇主免费提供给员工使用。

S.2. 丹麦的食品、农业和渔业部要求的与食品行业的规定的工作安全防护服装和安全保护装置由雇主免费提供给员工使用。

S.3. 员工有义务使用所提供的防护服装和安全保护装置。提供的物品必须在职位终止时归还。否则，所产生的费用将从员工的应收账款中扣除。

## **§ 22 工作中断**

S.1. 员工在公司工作满 1 个月，因外部因素无法完成计划工作，已出勤但是因原材料短缺、机器或叉车损坏等原因而无法工作、并且无法被调动到其它工作岗位，或者如果机器或车辆发生损坏，应按正常小时工资乘以当日工作标准时间支付，即使员工在正常工作时间开始时被通知回家。

S.2. 学徒工在任何工作中断的情况下都可以得到工资，无论以上 S.1.如何规定。

S.3. 员工在被告知按正常工作时间开始上班后，如果由于原材料短缺的原因被告知离开返回，将按照当时轮值表的工作时间得到工资。员工应尽早通知公司自己离岗的信息。

## **§ 23 起诉权**

S. 1. 在安排每日工作时间和周六休息时间方面，对员工意愿缺乏考虑，不能充分证明符合公司利益，则 SIK 有权根据双方之间的主要协议进行训诫。

S. 2. 如果对员工是否有权获得 § 3、§ 5、§ 7、§ 19 所述的福利产生疑问，并且通过工会代表对此进行询问没有得到满意的解决办案，该问题可以根据能适用于双方关系的相关协议条文规定进行处理。

## **§ 24 假期和假期工资**

S.1. 根据议会现行有效的《假期法》的规定，员工有权享受年假。依照 2001 年 11 月 12 日议会第 10 号法案第 12 条的规定，特制定以下特别规定：

S.2. 员工有权获得工资的 12.5% 的假期工资，但出差补助除外（参见本协议§20），雇主的养老金除外（参见本协议§14）。

## **§ 25 怀孕、生育和收养**

根据现行有效的《怀孕、生育和收养法》，员工有权享受带薪产假。

## **§ 26 分歧和任意解雇**

S.1. 双方之间的争议应按照双方适用的主要协议的规则处理。

S.2. 在行使解雇权时，不得有任意性。如有异议，按照前述提到的双方适用的协议规则处理。

## **§ 27 工会代表规则**

指的是双方之间现行的关于工会代表的集体协议。

## § 28 终止

S.1. 在雇佣关系开始后的第一个月内，雇主和雇员均无义务就终止雇佣关系发出通知。一个月以后，终止雇佣关系适用以下规定：

非技术员工 工作年	皇家格陵兰公司通知	员工通知
在入职的第一年的剩余时间内内的提	2周	3天
入职第2、3、4年	3周	1周
入职第5年和第6年	4周	1周
入职第7七年和第8年	5周	2周
入职的第9年以及其以后的几年里	6周	2周
技术员工 工作年	皇家格陵兰公司	职工
在入职的第一年的剩余时间内内的提	2周	3天
入职第2、3、4年	4周	2周
入职第5年和第6年	6周	3周
入职第7七年和第8年	8周	4周
入职的第9年以及其以后的几年里	10周	5周

S.2. 第1条规定的通知期适用于在皇家格陵兰公司连续工作满规定期的员工。但是，以下情况不被视为中断：

- 在正常工作时间开始之前向公司报告疾病，
- 根据议会关于怀孕、产假和收养的规定的缺勤，或
- 由于雇主的情况导致的工作中断，如果员工在获得工作机会后恢复工作。
- 根据雇主和员工双方同意，在同一公司内从一个部门调到另一个部门。

S.3. 如果能证明员工违反了雇佣关系，雇主的终止通知时间限制失效。违反雇佣关系包括员工不遵守皇家格陵兰公司的卫生规则的情况。

S.4. 如果由于机器停机、材料短缺或其它不可抗力导致全部或部分停止运营，终止通知期的限制也失效。

S.5. 员工和雇主都必须以书面形式发出终止通知。

## § 29 协议有效期

S.1 该集体协议将于2026年1月1日生效。集体协议可由任一方提前3个月通知终止，截止日期为12月31日，但不得早于2028年9月30日。

S.2 本协议终止后，在新的集体协议订立之前，将按照2028年1月1日起适用的工资标准支付薪酬。

S.3 皇家格陵兰公司承诺通过本协议鼓励员工加入SIK工会。

2025年12月4日， 努克

SIK (Sulinermik Inuussutissarsiuqartut Kattuffiat)

皇家格陵兰公司 (Royal Greenland A/S)

Jess G. Berthelsen

工会主席

Søren Olsen Damgaard

人力资源副经理

## § 2 工作时间

### 工作日/工作时间的开始怎么计算？

工作时间是从您更换工作服已经完成并准备工作开始计算，而不是从您到达公司时开始计算。你首选需要换工作服。

### 上班到达：

如果您在工作日开始之前过早到达并过早打卡，则工作时间仍将仅仅从您被要求的工作时间开始计算。

### 在迟到的情况下：

如果迟到不超过 5 分钟，不扣除工资。

如果迟到超过 5 分钟，将扣除 15 分钟的工资。

如果迟到超过 15 分钟，将扣除 30 分钟的工资。

### 休息：

每次休息时间都必须打卡休息/打卡结束。

如果您在休息期间忘记打卡，请按照以下步骤操作：

第一次，扣工资 20 分钟。

如果是同一天的第二次，扣工资 30 分钟。

### 下班时：

如果您在工作日结束时忘记打卡，或者过早离开而没有打卡，相关的直接经理将代您打下班卡。

## §3 休息

每日休息时间：

- 皇家格陵兰公司提供 2 次 15 分钟的带薪休息时间（共 0.5 小时）
- 午餐时间（0.5 小时），如需休息，则需自行支付费用。

### 示例 1：

如果一个工厂 1 天生产 8 小时，并且总共有 1 小时的休息时间。

- 员工支付 1/2 小时休息时间，公司支付 1/2 小时休息时间。因此，员工实际获得 8.5 小时的总工资。

### 示例 2：

如果一个工厂 1 天生产 8 小时，总共有 45 分钟的休息时间。

- 员工支付 15 分钟的休息时间，公司支付 30 分钟的休息时间。因此，员工实际获得 8.5 小时的总工资。

### 示例 3：

如果一个工厂 1 天生产 8 小时，总共 30 分钟的休息时间。

- 公司支付 30 分钟的休息时间。因此，员工实际获得 8.5 小时的总工资。

#### 例 4:

如果一个工厂 1 天生产 7.5 小时，有 1 小时的休息时间。

- 员工支付 1/2 小时的休息时间，公司支付 1/2 小时的休息时间。员工实际获得 8 小时的总工资。

### § 6 工龄递增

休假期间或公司关闭期间，员工的工龄递增继续计算。

### § 8 加班和休假

集体协议 § 8 (4)

对于超出正常工作日正常工作时间至少 4 小时的加班，除实际加班时间外，还将支付额外的加班小时工资。

何时会使用 § 8 (4) 以及额外 1 小时的加班时间规定？

#### 示例 1:

工作时间：07:00 至 15:00

· 不含午餐 = 8 小时工作时间

额外加班：15:00 至 19:00

- 加班 4 小时
- 根据 § 8 (4) 规定，另加 1 小时。

#### 示例 2:

工作时间：7 :00 至 15:30

- 扣除自费午餐时间半小时 = 8 小时工作

加班时间 为下午 15:30 至晚上 19:30。

- 加班 4 小时
- 根据 § 8 (4) 规定，另加 1 小时。

### §16 疾病津贴

病假必须在皇家格陵兰公司的时间考勤登记系统中进行登记，之后通过工资办公室支付。

### §17 孩子生病时的带薪请假

孩子一周内请假的例子：

孩子生病：星期一，作为孩子生病的第一天

康复：星期二，孩子可以去托儿所/幼儿园。

再次生病：星期四，作为孩子生病的第一天。

几个孩子或双胞胎孩子的请假示例：

孩子 1 生病：星期一，作为孩子生病的第一天。

康复好转： 星期三。

孩子 2， 在周三生病， 作为孩子生病的第一天。

孩子 3， 周六生病， 作为孩子生病的第一天。

#### **其它一 调用外部劳动力**

遵守协议， 包括向基金缴纳款项。

#### **其它一 培训课程等**

员工参加课程时， 课程日按每天 8 个工作小时计算。

- 即使课程的持续时间少于 8 小时。
- 但是， 如果课程持续时间超过 8 小时， 所有课程时间都将作为工作时间支付。

例子：

- 6 小时课程， 按 8 个工作小时支付。
- 12 小时课程， 按 12 个工作小时支付。

如果周末没有课程安排， 则只有在您居住地以外的地方参加课程时， 才能领取相关补助。