



OVERENSKOMST

mellem

Sulinermik Inuussutissarsiuqartut Kattuffiat

og

Arctic Prime Fisheries ApS

For både månedslønnede og timelønnede

1.april 2026 – 31. marts 2029

Indholdsfortegnelse

§ 1 - Overenskomstens område.....	4
§ 2 - Arbejdstiden.	4
§ 3 - Løn.	5
§ 4 - Pensionsbidrag og indbetaling heraf.....	5
§ 5 - Overarbejde og afspadsring.	6
§ 6 - Rådighedstillæg.....	7
§ 7 - Særlige tillæg.	7
§ 8 - Søn- og helligdagstillæg samt søgnehelligdagsbetaling.	7
§ 9 - Tillæg for forskudt tid og arbejde ved skiftehold.	8
§ 10 - Sikkerhedsbeklædning m.v.	9
§ 11 - Anciennitetstillæg.	9
§ 12 - Produktionsfremmende lønsystemer.	10
§ 13 - Arbejdsafbrydelse.	11
§ 14 - Påtaleret.	12
§ 15 - Lønudbetaling.	12
§ 16 - Ferie og feriegodtgørelse.	12
§ 17 - Fondene.	13
OPLYSNINGS-OG UDDANNELSESFONDEN:	13
FERIEFONDEN:.....	13
SOCIALFONDEN:	13
§ 18 - Efterindtægt.....	13
§ 19 - Tjenestefrihed ved barns sygedage.....	13
§ 20 - Anden tjenestefrihed ved barns sygdom.	14
§ 21 - Offentlige hverv.	14
§ 22 - Anden særlig tjenestefrihed.....	15
§ 23 - Graviditet, barsel og adoption.	16
§ 24 - Kvalifikationstillæg.....	16
§ 25 - Boliger.....	17
§ 26 - Til- og fratrædelsesfrirejser.....	17

§ 27 - Sygdom.	18
§ 28 - Uoverensstemmelser og vilkårlige afskedigelser.	20
§ 29 - Tillidsmandsregler.	20
§ 30 - Lærlinge og Elever.	20
§ 31 - Opsigelse.	21
§ 32 - Overenskomstens gyldighedsperiode.	22

§ 1 - Overenskomstens område.

Denne overenskomst omfatter alle produktionsmedarbejdere, holdledere samt laboratorieassistenter, der ansættes på månedsløn i Arctic Prime Fisheries ApS tjeneste.

Stk. 2. Ansættelse foregår i henhold til en af begge parter godkendt standardkontrakt. Standardkontrakten findes for alle ansatte efter denne overenskomst.

Stk. 3. For timelønnede ansatte efter denne overenskomst, der er særlig stabile eller efter ledelsens vurdering er værdifulde for virksomheden kan disse tilbydes fast ansættelse som månedslønnede. Ved overgang fra timeløn til månedsløn skal ansættelse ske således at lønindplaceringen inklusive tillæg er højere end månedsnormen for timelønnede.

§ 2 - Arbejdstiden.

Den normale arbejdstid er 40 timer ugentlig, svarende til gennemsnitlig 173 1/3 timer månedligt for månedslønnede.

Stk. 2. Der foretages lønfradrag for forsømmelser inden for den daglige arbejdstid. Lønfradraget udgør for hver forsømt arbejdstime vedkommende arbejders normale timeløn plus eventuelle tillæg for pågældende time. Forsømmelser af indtil ½ time regnes som ½ time.

Stk. 3. Den normale arbejdstid er 40 timer for en 7-dages periode, der regnes fra og med mandag til og med søndag. Arbejdstiden ligger, medmindre andet er aftalt, på ugens 6 første dage mellem kl. 06.00 og kl. 17.00 og, ved arbejde i forbindelse med start af den følgende uges produktion, på søndage i tidsrummet kl. 14.00 - 23.00. Af ugens 7 dage er normalt 2 dage arbejdsfri for den enkelte arbejder.

Stk. 4. Tidsrummet, inden for hvilken den daglige arbejdstid lægges, fastsættes af arbejdsgiveren efter drøftelse med arbejderne og disses tillidsrepræsentanter under hensyn til virksomhedens tarv.

§ 3 - Løn.

Lønnen udgør pr. måned for månedslønnede:

Månedslønnede	1. april 2026	1. april 2027	1. april 2028
	kr. pr. mdr.	kr. pr. mdr.	kr. pr. mdr.
Produktionsmedarbejdere	20.918,97	21.612,30	22.305,64

Månedslønnede	1. april 2026	1. april 2027	1. april 2028
	kr. pr. mdr.	Kr. pr. mdr.	kr. pr. mdr.
Holdledere og Laboratorieassistenter	22.998,93	23.692,26	24.385,60

Stk. 2. Lønnen udgør pr. time for timelønnede:

Timelønnede	1. april 2026	1. april 2027	1. april 2028
	kr. pr. time	kr. pr. time	kr. pr. mdr.
Produktionsmedarbejdere	118,00	122,00	126,00

Timelønnede	1. april 2026	1. april 2027	1. april 2028
	kr. pr. time	kr. pr. time	kr. pr. mdr.
Holdledere og Laboratorieassistenter	130,00	134,00	138,00

§ 4 - Pensionsbidrag og indbetaling heraf.

Ansatte efter denne overenskomst er omfattet af den af til enhver tid gældende Sulinermik Inuussutissarsiuqartut Soraarnerussutisiaqalernissamut Aningaasaateqarfiat (Arbejdstagernes Pensionskasse).

Pensionsbidrag beregnes af bruttoløn, hhv. bonusløn/akkordløn, inkl. eventuelle tillæg med virkning pr. 1. april 2026:

Arbejdsgiverens andel:	8,2 %
<u>Medarbejderens andel:</u>	<u>3,5 %</u>
I alt	11,7 %

Stk. 2. Bidragene indbetaler til SISA en gang månedligt. Sidste rettidige indbetalingsdag er den 10. i måneden efter, at bidragene er forfaldne til betaling.

§ 5 - Overarbejde og afspadsring.

Overarbejde bør så vidt som muligt undgås. For overarbejde ud over normal arbejdstid, jvf. § 2, stk. 1, betales et tillæg til timelønnen eller bonus-/akkordfortjenesten, såfremt overarbejdet er beordret og kontrolleret som overarbejde. Tillægget udgør for samtlige timer 50 % af timelønnen i henhold til § 3.

Stk. 2. Overarbejde kan afspadsres efter aftale mellem arbejderen og arbejdsgiveren. Ved afspadsring afløses overtidsbetalingen af frihed svarende til det optjente antal overarbejdstimer plus tillæg i tid med 50 %. Afspadsring optjenes pr. påbegyndt halve times overarbejde.

Stk. 3. Tillægget for overarbejde afspadsres/udbetales først efter, at den fulde arbejdstid er præsteret i den pågældende lønningsperiode.

Stk. 4. For arbejde, der har varet mindre end en lønningsperiode, beregnes arbejdstidsnormen som 8 timer om dagen, dog 40 timer for 1 uge.

Stk. 5. Overarbejde skal varsles senest 4 timer før normal arbejdstids ophør den pågældende dag. For manglende varsel ydes der en ekstra overarbejdstimeløn ud over de faktiske overarbejdstimer.

Stk. 6. For overarbejde, der varer mindst 5 timer ud over en normal arbejdsdags sædvanlige arbejdstid, ydes en ekstra overarbejdstimeløn ud over de faktiske overarbejdstimer.

Stk. 7. Hvis en medarbejder tilkaldes til arbejde udenfor den normale arbejdstid – efter at arbejdsstedet er forladt eller på ellers arbejdsfrie dage – ydes mindst betaling for 4 timers arbejde.

§ 6 - Rådighedstillæg.

Til arbejdere, der udfører overarbejde, der ikke eller kun vanskeligt kan kontrolleres, kan der ydes et rådighedstillæg til erstatning for følgende ydelser:

1. De i § 5 nævnte ydelser i forbindelse med overarbejde,
2. de i § 8 nævnte ydelser for arbejde på søn- og helligdage samt
3. de i § 9 nævnte ydelser for arbejde på forskudt tid.

Rådighedstillæggets størrelse fastsættes efter forhandling mellem overenskomstparterne.

§ 7 - Særlige tillæg.

Der kan i særlige tilfælde og efter forhandling mellem arbejdsgiver og tillidsrepræsentant ydes lønmodtageren et personligt tillæg.

Stk. 2. Indgåede aftaler fremsendes til SIK til orientering.

§ 8 - Søn- og helligdagstillæg samt søgnehelligdagsbetaling.

For arbejde på søn- og helligdage betales et tillæg til timelønnen.

- Tillægget udgør 50 % af timelønnen i henhold til § 3 - Løn

For arbejde på søgnehelligdage betales et tillæg til timelønnen.

- Tillægget udgør 100 % af timelønnen i henhold til § 3 - Løn

Hvis det drejer sig om overarbejde, skal der yderligere gives overarbejdstillæg i henhold til § 5, stk. 1 eller afspadsering i henhold til § 5, stk. 2.

Stk. 2. Der ydes søgnehelligdagsbetaling på:

- For en hel søgnehelligdag: 300,00 kr.
- For en halv søgnehelligdag: 150,00 kr.

Stk. 3. Der ydes helligdags- og søgnehelligdagsbetaling til ansatte efter stk. 2, også uanset om fabrikken har lukkeperiode i disse dage.

Stk. 4. Som helligdag betragtes følgende dage:

- 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 (betales som 1/1 søgnehelligdag)
- g) Store bededag.
- h) Kristi Himmelfartsdag,
- i) 1. og 2. Pinsedag,
- j) Grønlands nationaldag, 21. juni,
- k) Juleaftensdag, 24. december,
- l) Juledag, 25. december,
- m) 2. Juledag, 26. december,
- n) Nytårsaftensdag, 31. december.

§ 9 - Tillæg for forskudt tid og arbejde ved skiftehold.

Hvis arbejdstiden lægges uden for de i § 2, stk. 1 nævnte intervaller, eller hvis der arbejdes på skiftehold, ydes der følgende tillæg:

- a) I tiden mellem 15.30 og 01.00: 8,00 kr. pr. time.
b) I tiden mellem 01.00 og 06.00: 20,00 kr. pr. time.

Stk. 2. For overarbejde på forskudt tid på skiftehold ydes afspadsering i henhold til § 5, stk. 2 eller overtidsbetaling i henhold til § 5, stk. 1.

Stk. 3. For overarbejde på skiftehold, der strækker sig ud over anden og tredje skift, ydes der dog både det sidst oppebårne skifteholdstillæg i henhold til stk. 1 og afspadsering i henhold til § 5, stk. 2 eller overtidstillæg i henhold til § 5 stk. 1.

§ 10 - Sikkerhedsbeklædning m.v.

Arbejdsgiveren stiller handsker, specialfodtøj, overtrækstøj, gummiforklæder m.v. vederlagsfrit til rådighed for arbejdere, der af sikkerheds- og hygiejnemæssige grunde må benytte dette.

§ 11 - Anciennitetstillæg.

Til månedslønnen, henholdsvis bonuslønnen, ydes der følgende anciennitets tillæg:

- a) Arbejderen har været beskæftiget og haft tilknytning ved virksomheder omfattet af denne overenskomst i en sammenhængende periode på 1 år: 8,00 kr.
- b) Efter 5 års beskæftigelse: 9,00 kr.
- c) Efter 8 års beskæftigelse: 11,00 kr.
- d) Efter 12 års beskæftigelse: 12,00 kr.
- e) udover 15 års beskæftigelse: 15,00 kr.

Stk. 2. Anciennitetstillæg ydes på grundlag af beskæftigelse og tilknytning ved virksomheder omfattet af denne overenskomst.

Stk. 3. Ved sammenhængende periode i henhold til stk. 1 forstås medarbejderens samlede beskæftigelse ved virksomheden samt de perioder, hvor medarbejderen har haft tilknytning til

virksomheden, men ikke beskæftiget på grund af produktionsstop, som medarbejderen ikke har indflydelse på. Såfremt denne tilknytning ønskes afbrudt af virksomheden sker dette efter bestemmelserne i § 31 - Opsigelse.

Stk. 4. Under forudsætning af fortsat beskæftigelse ved samme arbejdsgiver optjenes lønanciennitet under fravær på grund af ferie, sygdom, barsel og adoption samt offentlige hverv.

Stk. 5. Ved genansættelser af medarbejdere efter denne overenskomst medregnes tidligere optjent anciennitet.

§ 12 - Produktionsfremmende lønsystemer.

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

Stk. 2. Bonusordninger opbygges, således, at der ydes:

- a) En fast løn del pr. time.
- b) En variabel løn del (bonustillæg) ved øget produktivitet pr. medgået arbejdstime.

Stk. 3. Ved bonus-/akkordarbejde ydes forskudsbetaling med et beløb svarende til vedkommende arbejders timeløn i henhold til § 3, når bonus-/akkordberegningerne ikke kan færdiggøres til normal udbetalingsdag for den pågældende lønningsperiode. Sådanne forskud fradrages ved bonusordningens/akkordens endelige opgørelse.

Stk. 4. 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. 5. Det er en forudsætning ved bonus/akkordarbejde, der skal være veludført, at alle materialer og hjælpeværktøjer ud over arbejdernes normale håndværktøj er til stede, når det skal anvendes. Eventuel ventetid, transport af materialer og hjælpeværktøjer samt forsinkelse som følge af uforudsete gene, der måtte opstå under arbejdets udførelse, betales med den enkelte arbejders normaltimeløn. Hvis bonus-/akkordarbejde under arbejdets gang ændres på arbejdsgiverens foranledning, har arbejderen krav på timeløn samt sine sædvanlige tillæg for ekstratid, der medgår til arbejdets ændring.

Stk. 6. Begges parter har ret til genforhandling af de enkelte bonus-/akkordaftaler, såfremt 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 de pågældende arbejde som tidlønsarbejde efter overenskomsten i øvrigt.

Stk. 7. Der kan ved forsøgsproduktioner aftales andre vilkår, herunder lønfastsættelse, end efter overenskomsten.

Stk. 8. Bonus har til formål at sikre større effektivitet hos medarbejderne. For en hel lønningssperiode uden fravær ydes der en bonus til den enkelte medarbejder. Bonus fastlægges i særskilt Protokollat.

§ 13 - Arbejdsafbrydelse.

En arbejder, der er i arbejde, men som på grund af vejrlig bliver afbrudt, og som ikke kan sættes til andet arbejde, skal mindst have betaling for normalarbejdsdagen, selv om hjemsendelse sker ved normal tids arbejdstids begyndelse.

Stk. 2. Arbejdere i Fiskeindustrien, der efter at være tilsagt møder ved normal arbejdstids begyndelse, men som hjemsendes på grund af råvaremangel efter indtruffen maskinskade, får betaling i h.t. vagtplan.

§ 14 - Påtaleret.

SIK har påtaleret, hvis den mener, at manglende hensyntagen til arbejdernes 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 arbejder er berettiget til at oppebære de i §§ 5 – 9, og 24 nævnte ydelser, og henvendelser herom gennem repræsentanten ikke medfører en tilfredsstillende løsning, skal sagen behandles efter reglerne i Hovedaftalen.

§ 15 - Lønudbetaling.

Lønningsperioden: For månedslønnede: 1 måned.

For timelønnede: 14. dage, der regnes fra og med mandag til og med søndag i den efterfølgende uge.

Løn og tillæg udbetales bagud.

Stk. 2. Lønnen anvises til en lønkonto, som det påhviler den ansatte at udpege i et pengeinstitut. Lønnen er disponibel fredag i ugen efter lønningsperiodens udløb.

Stk. 3. Variable ydelser, såsom nattillæg, overarbejde m.v., afregnes efter de satser, som er gældende på udbetalingstidspunktet.

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

§ 16 - Ferie og feriegodtgørelse.

Den ansatte har ret til årlig ferie efter reglerne i landstingslov nr. 10 af 12. november 2001. I henhold til Landstingsloven's § 2, er aftalt nedenfor anførte særlige regler.

Stk. 2. Arbejderen optjener ret til en feriegodtgørelse på 12,5 % af den indtjente løn.

Stk. 3. Krav om tilgodehavende feriegodtgørelse skal være rejst over for arbejdsgiveren senest 3 måneder efter udløbet af ferieåret. I modsat fald tilfalder beløbet SIK's Feriefond.

§ 17 - Fondene.

Der indbetales bidrag til følgende fonde fra pr. 1. april 2026:

Oplysnings-og Uddannelsesfonden:

- kr.0,50 pr. præsteret arbejdstime.

Feriefonden:

- kr.0,80 pr. præsteret arbejdstime.

Socialfonden:

- kr.0,55 pr. præsteret arbejdstime.

§ 18 - Efterindtægt.

Såfremt en arbejder afgår ved døden i ansættelsesperioden, ydes der følgende beløb til den efterlevende ægtefælle eller børn på under 18 år, som arbejderen har forsørgelsespligt overfor:

Ved beskæftigelse i samme virksomhed i	1 år.....	4 ugers løn.
	2 år.....	8 ugers løn.
	5 år og mere...	12 ugers løn.

§ 19 - Tjenestefrihed ved barns sygedage.

Der gives den ansatte adgang til hel eller delvis tjenestefrihed uden løntab til pasning af mindreårigt barns 2 sygedage.

Stk. 2. Sygelisten suppleres med oplysning om fravær på grund af barns sygedage.

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

Stk. 4. Timelønnen ydes under tjenestefrihed uden løntab på grundlag af den ansattes normaltimeløn inkl. faste tillæg den pågældende dag.

Stk. 5. Medarbejdere som har ½ års anciennitet har endvidere ret til 2 omsorgsdage pr. kalenderår.

§ 20 - Anden tjenestefrihed ved barns sygdom.

Der gives den ansatte adgang til tjenestefrihed uden løntab i op til 14 dage til 0 – 16-årige barns indlæggelse i hjemmet, på sygehus i eller udenfor hjembyen, som rejseledsager og under barnets indlæggelse i forbindelse med en af Sundhedsvæsenet betalt ledsagerrejse.

Stk. 2. Barnets indlæggelse og forældres medindlæggelse samt ledsagelse skal dokumenteres.

Stk. 3. I ganske særlige tilfælde, og dokumenteret af læge, kan tjenestefriheden forlænges med op til 5 dage.

§ 21 - Offentlige hverv.

Der gives ansatte efter denne overenskomst adgang til tjenestefrihed uden løn i nødvendigt omfang for at varetage hverv som:

- a) medlem af Grønlands Landsting,
- b) medlem af kommunalbestyrelse,
- c) medlem af menighedsrepræsentation,
- d) medlem af skolebestyrelser eller fritidsnævn
- e) kredsdommer,
- f) lægdommer,
- g) bisidder,

- h) andre offentlige hverv, som af den offentlige myndighed pålægges bestyrelsesmedlemmer i SIK's foreninger eller hovedbestyrelsesmedlemmer.

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

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

Stk. 4. Der gives tjenestefrihed med løn til SIK's hovedbestyrelsesmedlemmer, og SIK's foreningsbestyrelse i forbindelse med deltagelse i SIK's Kongres og Repræsentantskabsmøder, indtil 4 gange årligt.

Stk. 5. Ønsker fra medlemmer af SIK's foreningsbestyrelser og SIK's hovedbestyrelse om tjenestefrihed uden løn bør imødekommes. Sådant tjenestefrihed kan ydes i indtil 1 år ad gangen.

§ 22 - Anden særlig tjenestefrihed.

Der ydes ansatte frirejse og tjenestefrihed med sædvanlig løn ved nære pårørendes alvorlig sygdom, død og/eller begravelse efter nedenstående regler:

Til ansatte med mindst ½ års anciennitet i virksomheden ydes der, efter ansøgning, tjenestefrihed med sædvanlig løn i 8 arbejdsdage ved nære pårørendes alvorlige sygdom, død og/eller begravelse. Der ydes endvidere frirejse fra tjenestestedet til nære pårørendes begravelse, såfremt begravelsen finder sted i en anden by eller bygd i Grønland eller Danmark end tjenestestedet. Til ovennævnte tjenestefrihed lægges normal rejsetid.

Såfremt den nære pårørende afgår ved døden under den ansattes ophold ved den nære pårørendes bopæl / opholdssted på hospitalet mv. Udvides tjenestefriheden til 14 dage.

Ved deltagelse i forberedende bobehandling bevilges der alene tjenestefrihed uden løn i 8 dage. Kan det dokumenteres, at bobehandlingen er så kompliceret, at deltagelse er påkrævet, bevilges der tjenestefrihed med løn i 8 dage.

Såfremt særlige omstændigheder foreligger, kan der efter ansøgning bevilges tjenestefrihed for en længere periode.

Stk. 2. Anmodning om tjenestefrihed og frirejse indgives skriftligt til arbejdsgiveren.

Stk. 3. Ved nære pårørende forstås forældre, ægtefæller og dermedigestillede, børn og søskende, men ikke ægtefælles og dermedigestilledes familie.

Stk. 4. SIK's Foreningsbestyrelsesmøder, uden for arbejdspladsen men indenfor arbejdstiden, som arrangeres af Sulinermik Inuussutissarsiuqartut Kattuffiat's Forening, giver ret til fravær fra arbejdspladsen med løn. Der skal dog i så god tid som muligt og forud træffes aftale med Arctic Prime Fisheries ApS om dette.

§ 23 - Graviditet, barsel og adoption.

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

§ 24 - Kvalifikationstillæg.

Til ansatte i henhold til denne overenskomst kan der ydes et eller flere kvalifikationstillæg.

Stk. 2. Tillægget ydes til ansatte, der i arbejdsmæssig og kvalifikationsmæssig eller anden henseende indtager en sådan særstilling, at den ikke omfattes af de almindelige forudsætninger for de i denne overenskomst anførte lønninger m.v.

Stk. 3. Tillæggene gives efter forhandling mellem virksomheden og tillidsrepræsentant.

Stk. 4. Indgåede aftaler fremsendes til SIK til orientering.

§ 25 - 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 ansat afviser indflytning i en anvist bolig, vil der ikke blive stillet yderligere bolig til rådighed.

Stk. 3. For anviste boliger, jfr. stk. 1, a), betales husleje efter de til enhver tid gældende regler om boligbetaling i Selvstyrets ejendomme mv. i Grønland. Ved misligholdelse af anvist bolig med udsættelse til følge, vil der ikke blive stillet yderligere bolig til rådighed.

Stk. 4. Ansatte, der bebor egentlig tjenestebolig, jfr. stk. 1, c), betaler boligbidrag efter de for tjenestemænd i Selvstyrets og kommunernes tjeneste i Grønland til enhver tid gældende regler jf. særskilt aftaleoversigt.

§ 26 - Til- og fratrædelsesfrirejser.

Ved tjenestens tiltrædelse ydes der frirejse mellem bopælen i Danmark eller i Grønland og tjenestestedet til den ansatte, såfremt der ifølge stillingsopslaget anvises bolig eller er pligt til at bebo egentlig tjenestebolig, jfr. § 25, stk. 1, a) og c).

Stk. 2. Retten til tiltrædelsesfrirejse omfatter tillige den ansattes ægtefælle eller dermed ligestillede - og børn under 18 år. En sådan familiefrirejse skal så vidt muligt foretages samlet.

Stk. 3. Retten til tiltrædelsesfrirejse er personlig og kan ikke overdrages. En eventuel ikke-udnyttet frirejse godtgøres ikke.

Stk. 4. Ved udnyttelsen af tiltrædelsesfrirejse skal det af arbejdsgiveren anviste rejsemiddel anvendes.

Stk. 5. I tilfælde, hvor atlantbilletten tillige inkluderer indenrigsflyvning i Danmark, godtgøres alene dokumenterede udgifter til billigste, offentlige transportmiddel mellem bopælen og provinslufthavnen. I andre tilfælde godtgøres udgifter til billigste, offentlige transportmiddel mellem bopæl og Kastrup Lufthavn.

Stk. 6. Eventuelle udgifter i forbindelse med ophold i København må afholdes af den ansatte selv.

Stk. 7. Ved tiltrædelsesfrirejse i Grønland godtgøres alene dokumenterede udgifter med billigste offentlige transportmiddel mellem bopælen og tjenestestedet.

Stk. 8. Ved tiltræden ydes bohavetransport efter de regler for tjenestemænd i Grønlands Selvstyrets og kommunernes tjeneste i Grønland, der til enhver tid gælder jf. særskilt aftaleoversigt.

§ 27 - Sygdom.

Bliver en ansat på grund af sygdom ude af stand til at udføre sit arbejde, betragtes den efterfølgende 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. For månedslønnede, den ansatte kan, når den pågældende inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i alt 120 dage, opsiges med følgende varsel til fratræden ved en månedsudgang:

Ved beskæftigelse i samme virksomhed:

- i 0 - 5 år: 1 mdr.
- i 6 - 8 år: 3 mdr.
- i 9 år og flg. 4 mdr.

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. 3. 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. 4. For timelønnede, fuldtidsansatte lønmodtagere gælder følgende sygedagpengeordning og som er medlemmer af SIK:

Der ydes der dagpenge under sygdom, under forudsætning af, at pågældende har været ansat fortløbende i mindst 30 dage forud for sygdommens indtræden.

Stk. 5. Dagpenge ydes fra den første uarbejdsdygtighedsdag. Der ydes dagpenge for seks dage pr. uge. Dagpenge kan højst ydes i 26 uger inden for 12 på hinanden følgende måneder. Såfremt uarbejdsdygtigheden skyldes ulykkestilfælde indtruffet under arbejdet, kan dagpenge dog ydes i yderligere 13 uger.

Stk. 6. Ydelse af dagpenge 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. Dagpenge ydes dog fortsat efter, at lønmodtageren på ny er arbejdsdygtig, såfremt 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. 7. Ved afskedigelse under sygdom oppebæres retten til dagpenge i opsigelsesperioden.

Stk. 8. Dagpenge udgør kr. 150,00 og udbetales sammen med lønnen for den pågældende lønnsperiode til SIK's medlemmer.

For både månedslønnede og timelønnede:

Stk. 9. Sygdomsforfald kan forlanges dokumenteret ved lægeattest. Lægeattester, der forlanges betales af arbejdsgiveren.

Stk. 10. Lægekonsultation, tandlægebesøg og børnekonsultation er efter fremmøde uden løntab.

Stk. 11. Ordningerne kan for den enkelte lønmodtager inddrages ved misbrug.

§ 28 - Uoverensstemmelser og vilkårlige afskedigelser.

Uoverensstemmelser behandles efter reglerne i den mellem til enhver tid gældende Grønlands Erhverv (GE) og Sulinermik Inuussutissarsiuqartut Kattuffiat (SIK) indgåede Hovedaftale.

Stk. 2. Ved udøvelse af retten til at foretage enkeltmands afskedigelser må vilkårlighed ikke finde sted. Uoverensstemmelse herom behandles efter reglerne i ovennævnte Hovedaftale.

§ 29 - Tillidsmandsregler.

De beskæftigede efter denne overenskomst er omfattet af den til enhver tid gældende overenskomst af mellem Grønlands Erhverv (GE) og Sulinermik Inuussutissarsiuqartut Kattuffiat (SIK) om tillidsrepræsentanter.

§ 30 - Lærlinge og Elever.

Lærlinge og Elever er omfattet af den til enhver tid gældende overenskomst mellem Naalakkarsuisut og Sulinermik Inuussutissarsiuqartut Kattuffiat.

§ 31 - Opsigelse.

For månedslønnede:

For funktionærer, der er omfattet af denne overenskomst, gælder opsigelsesvarslerne i funktionærloven. I de første 3 måneder af ansættelsen gælder følgende opsigelsesvarsel: Såvel arbejdsgiveren som den ansatte kan opsiges med 8 dages (5 arbejdsdage) varsel til en hvilken som helst dag.

Stk. 2. Efter 3 måneders ansættelse er opsigelsesvarslet fra arbejdsgiverens side:

- 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang i de første 6 måneder efter ansættelsen,
- 3 måneder varsel til fratræden ved en måneds udgang efter 6 måneders ansættelse,
- herefter forhøjes opsigelsesvarslet med en måned for hvert 3. ansættelsesår, men højst 6 måneder.

Stk. 3. Efter 3 måneders ansættelse er opsigelsesvarslet fra den ansattes side:

- 1 måned til en måneds udgang.

For timelønnede:

Stk. 4. For lønmodtagere der ikke er funktionærer, gælder følgende opsigelsesvarsler: Inden for den første ansættelsesmåned er hverken arbejdsgiver eller arbejder forpligtet til at afgive noget varsel i forbindelse med afbrydelse af ansættelsesforhold.

Stk. 5. For produktionsmedarbejdere gælder der følgende opsigelsesfrister efter den første ansættelsesmåned:

For timelønnede:	<u>Fra arbejdsgiveren:</u>	<u>fra arbejderen:</u>
i 1. år (bortset fra 1. måned):	2 uger.	3 dage.
i 2., 3., 4. og 5. år:	4 uger.	2 uger.
Derefter:	6 uger.	3 uger.

Stk. 6. Opsigelsesfristerne i stk. 5 gælder for arbejdere, der har været beskæftiget på virksomheden uden afbrydelse i de anførte tidsrum. Følgende forhold regnes dog ikke som afbrydelse:

- a) sygdom, der omgående og senest inden 24 timers forløb er meddelt virksomheden,
- b) fravær i henhold til Landstingsforordning om graviditet, barsel og adoption,
- c) afbrydelse af arbejdet på grund af maskinstandsning, materialemangel eller lignende, såfremt arbejderen genoptager arbejdet, når det tilbydes denne.

Stk. 7. Opsigelsesfrist bortfalder ved arbejderens misligholdelse eller ved arbejdsledighed på arbejdsstedet som følge af arbejdsstandsning, materialemangel og anden force majeure, som standser driften helt eller delvis.

For både månedslønnede og timelønnede:

Stk. 8. Såvel arbejdsgiveren som den ansatte skal afgive opsigelsesvarslet skriftligt.

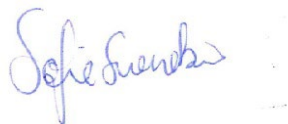
§ 32 - Overenskomstens gyldighedsperiode.

Denne lokal overenskomst træder i kraft den 1. april 2026

Overenskomsten kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2029.

Nuuk, den 3. Juni 2026

Sulinermik Inuussutissarsiuqartut Kattuffiat



Sofie Svendsen
Forbundets næstformand

Arctic Prime Fisheries ApS



Hentzar Petersen
Direktør