



Overenskomst

Omfattende ansatte i KNI a/s
Og datterselskaber

Mellem

Sulinermik Inuussutissarsiat Kattuffiat (SIK)

og

KNI A/S

1. april 2026 – 31. marts 2028

Indholdsfortegnelse

§ 1 - Overenskomstens område.....	4
§ 2 - Til-og fratrædelsesrejse, bolig, forflyttelse.	5
§ 3 - Arbejdstiden.	5
§ 4 - Merudgifter ved tjenesterejser.....	6
§ 5 - Sikkerhedsbeklædning og sikkerhedsudstyr.	6
§ 6 - Arbejdsafbrydelser for ansatte i henhold § 1 g).....	6
§ - 7 Påtaleret.	6
§ 8 - Lønudbetaling.	7
§ 9 - Ferie og feriegodtgørelse.....	7
§ 10 - Efterindtægt.....	8
§ 11 - Sygdom.	8
§ 12 - Graviditet, Barsel og Adoption.....	9
§ 13 - Forlængelse af praktikperioden for TNI-elever.	9
§ 14 - Arbejdsmæssig frihed ved barns sygdom og omsorgsdage.	10
§ 15 - Offentlige hverv.	11
§ 16 - Anden særlig arbejdsmæssig frihed.....	11
§ 17 - Uoverensstemmelser og vilkårlige afskedigelser.	12
§ 18 - Tillidsmandsregler.....	12
§ 19 - Lønanciennitet.	12
§ 20 - Grundløn.....	13
§ 21 - Tillæg til områdeledere.....	16
§ 22 - Deltidsbeskæftigelse.....	16
§ 23 - Overarbejde og afspadsering.	17
§ 24 - Tillæg for arbejde på forskudt tid samt på søn- og helligdage.	18
§ 25 - Sønnehelligdagsbetaling.	19
§ 26 - Tillæg for arbejde på skiftehold for ansatte i henhold til § 1 g).	20
§ 27 - Akkordafsavnstillæg for ansatte i henhold til § 1 g).....	20
§ 28 - Rådighedstillæg.	21
§ 29 - Tolketillæg.	21
§ 30 - Funktion.....	21
§ 31 - Særlige tillæg.	22

§ 32 - Pensionsbidrag og indbetaling heraf.....	22
§ 33 - Fondene.....	22
§ 34 - Opsigelse.....	23
§ 35 - Overenskomstens gyldighedsperiode.....	24

§ 1 - Overenskomstens område.

Denne overenskomst omfatter:

- a) TNI-elever og NI-2-elever (AU / KVU),
- b) Ikke-faglærte, time- og månedslønnede,
- c) Faglærte, time- og månedslønnede,
- d) EVU,
- e) Overassistenter,
- f) Områdeledere,
- g) Produktionsmedarbejdere,
- h) Købmænd,

der ansættes under KNI A/S eller dennes helejede datterselskaber og som ikke omfattes af anden overenskomst, herefter kaldet lønmodtagere.

Stk. 2. Lønmodtagere, som er tilmeldt erhverv for de erhvervsuddannelser og som har praktikplads inden for handels- og kontorfaget er TNI-elever og NI-2 (AU / KVU) – elever.

Stk. 3. Lønmodtagere, der har svendebrev eller uddannelsesbevis for gennemført lærlingeuddannelse, TNI-uddannelse inden for det brancheområde de ansættes i er faglærte, såfremt de er beskæftiget med det område hvori de er udlært.

Stk. 4. Lønmodtagere, der opfylder bestemmelserne i stk. 3 og som har uddannelsesbevis for gennemført erhvervsfaglig videreuddannelse, er EVU- og NI-2 (AU / KVU).

Stk. 5. Lønmodtagere, der ikke er omfattet af stykkerne 2 - 4, er ikke-faglærte.

Stk. 6. I visse særlige tilfælde kan en ikke-faglært lønmodtager efter forhandling mellem overenskomstparterne oprykkes til og aflønnes som faglært assistent.

Stk. 7. Lønmodtagere kan efter denne overenskomst ansættes på både timeløn og månedsløn. Faglærte medarbejdere skal dog som udgangspunkt ansættes som månedslønnede, medmindre de antages i en tidsbegrænset periode, eksempelvis til afløsning under ferie, sygdom eller anden midlertidig beskæftigelse af op til 3 måneders varighed. Faglærte medarbejdere kan dog efter eget ønske blive/forblive ansat på timeløn.

Hovedaftalen regulerer de fælles spilleregler der er aftalt mellem parterne – bl.a. hvorledes overenskomster mv. forhandles.

§ 2 - Til-og fratrædelsesrejse, bolig, forflyttelse.

For lønmodtagere der antages fra en anden by/bygd end den hvor de antages til arbejdet, har krav på at få betalt tiltrædelsesrejse samt fratrædelsesrejse til samme by/bygd efter minimum 3 års ansættelse.

Stk. 2. Lønmodtagere der antages på den i stk. 1 nævnte måde, har krav på at få stillet bolig til rådighed – der betales normal husleje for boligen. Afviser en lønmodtager en anvist bolig eller misligholdes lejemålet er KNI A/S ikke forpligtet til at stille bolig til rådighed.

Stk. 3. Såfremt flytning til et andet tjenestested i Grønland bliver aktuelt, afholder KNI A/S flytteomkostningerne.

§ 3 - Arbejdstiden.

Den normale arbejdstid (arbejdstidsnormen) er 80 timer for en 2 ugers periode og gennemsnitlig 173,33 timer månedligt. Arbejdstiden på ugens enkelte dage lægges i overensstemmelse med virksomhedens behov. Af ugens syv dage er normalt to dage arbejdsfri for den enkelte lønmodtager, kan dog fraviges ved lokal enighed.

Stk. 2. Tidsrummet, inden for hvilken arbejdstidsnormen lægges, fastsættes af arbejdsgiveren efter drøftelse med lønmodtagerne og deres tillidsrepræsentanter under hensyn til virksomhedens tarv. Ved uenighed har SIK påtaleret, jf. § 7.

Stk. 3. Der foretages lønfradrag for forsømmelser inden for arbejdstidsnormen. Lønfradraget udgør for hver forsømt arbejdstime, lønmodtagerens normaltimeløn for den pågældende time. Forsømmelser af indtil ½ time regnes som ½ time.

§ 4 - Merudgifter ved tjenesterejser.

Der ydes godtgørelse til lønmodtagere, der midlertidigt udsendes til arbejde på et andet sted end hjemstedet, i henhold til de gældende regler for tjenestemænd, ansat i Grønlands Selvstyre og de grønlandske kommuner.

Stk. 2. Deltagelse i kurser og uddannelse afregnes med 8 timer pr. kursusdag.

§ 5 - Sikkerhedsbeklædning og sikkerhedsudstyr.

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

Stk. 2. Lønmodtageren er forpligtet til at benytte den udleverede sikkerhedsbeklædning og det udleverede sikkerhedsudstyr.

§ 6 - Arbejdsafbrydelser for ansatte i henhold § 1 g).

En lønmodtager, der har været ansat i virksomheden i mindst 30 dage, og som på grund af udefra kommende forhold ikke kan udføre planlagt arbejde, og som ikke kan sættes til andet arbejde, men som hjemsendes på grund af mangel på råvarer eller skader på maskinerne, skal have betaling med normalarbejdsnormen den pågældende dag, også selv om hjemsendelse sker ved normal arbejdstids begyndelse.

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

§ - 7 Påtaleret.

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

Stk. 2. Hvis der opstår tvivl om, hvorvidt en lønmodtager er berettiget til at oppebære de i §§ 4 og 22–34 nævnte ydelser og henvendelser herom gennem tillidsrepræsentanten ikke medfører en tilfredsstillende løsning, kan sagen behandles efter reglerne i den mellem parterne gældende hovedaftale.

§ 8 - Lønudbetaling.

Lønningsperioden er for timelønnede lønmodtagere en periode på 14 dage. For månedslønnede er lønningsperioden en kalendermåned.

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

Stk. 3. For timelønnede er lønnen til disposition fredag i ugen efter lønningsperiodens udløb. For månedslønnede er lønnen til disposition den sidste bankåbningsdag i måneden.

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

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

§ 9 - Ferie og feriegodtgørelse.

I henhold til Landstingslov nr. 10 af 12. november 2001 er der jf. § 2 aftalt følgende afvigelse fra loven:

Lønmodtagere har ret til årlig ferie efter reglerne i den gamle landstingslov om ferie nr. 22 af 25. oktober 1990. I henhold til landstingslovens § 1 stk. 2, er der aftalt de nedenfor anførte særlige regler.

Stk. 2. Lønmodtagere optjener ret til feriegodtgørelse på 12,5 % af den indtjente løn, bortset fra godtgørelse, jf. overenskomstens § 4 og arbejdsgivers pensionsbidrag jf. overenskomstens § 32.

Stk. 3. Lønmodtagere der i henhold til landstingslovens § 14, stk. 1 vælger ferie med særlig feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn, fradrages løn for det antal dage, der afholdes ferie. Lønnen pr. time beregnes som 1/2080 af normalårslønnen.

§ 10 - Efterindtægt.

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

Ved sammenhængende beskæftigelse i KNI A/S i:

1 år:	1 måneds grundløn.
2 år:	2 måneders grundløn.
3 år og mere:	3 måneders grundløn.

§ 11 - Sygdom.

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

Stk. 2. Sygdommen kan af arbejdsgiver forlanges dokumenteret ved lægeerklæring. Udgiften til selve lægeerklæringen afholdes af arbejdsgiver.

Stk. 3. Til timelønnede, fuldtidsansatte lønmodtagere, der er medlemmer af SIK, ydes der dagpenge under sygdom, under forudsætning af, at pågældende har været ansat fortløbende i mindst 30 dage forud for sygdommens indtræden.

Stk. 4. 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. 5. 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. 6. Ved afskedigelse under sygdom oppebæres retten til dagpenge i opsigelsesperioden

Stk. 7. Dagpenge udgør kr. 110,00 og udbetales sammen med lønnen for den pågældende lønningsperiode til SIK's medlemmer.

Stk. 8. For månedslønnede lønmodtagere udgør lønnen under lovligt forfald i medfør af stk. 1, lønmodtagerens normaltimeløn gange arbejdsnormen den pågældende dag.

Stk. 9. Månedslønnede lønmodtagere kan, når den pågældende inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i alt i 120 dage, opsiges med 30 dages varsel fra udløbet af de 120 sygedage. 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. 10. Såfremt ansættelsesforholdet er ophørt i medfør af bestemmelsen i stk. 9, bør genansættelsen dog finde sted, når den pågældende påny bliver tjenestedygtig og der fortsat er anvendelse på den pågældende arbejdskraft i den pågældende virksomhed.

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

§ 12 - Graviditet, Barsel og Adoption.

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

§ 13 - Forlængelse af praktikperioden for TNI-elever.

Fravær som følge af graviditet, barsel og adoption modsvarer af en tilsvarende forlængelse af praktikperioden jf. § 20, stk. 2 i Grønlands Hjemmestyres bekendtgørelse nr. 51 af 20. december 1990.

Stk. 2. Praktiksted eller lærling kan forlange praktiktiden forlænget, hvis lærlingen forsømmer mere end 120 dage på grund af sygdom, jf. § 20, stk. 4 i Grønlands Hjemmestyres bekendtgørelse nr. 51 af 20. december 1990.

§ 14 - Arbejdsfrihed ved barns sygdom og omsorgsdage.

Der gives lønmodtageren adgang til arbejdsfrihed uden løntab til pasning af sygt mindreårigt barn, den første og anden dag, barnet er sygt, og indtil pasningsmulighed er tilvejebragt.

Herudover gives lønmodtageren adgang til arbejdsfrihed uden løntab i op til 12 dage i forbindelse med 0–14-årige børns indlæggelse i hjemmet, på sygehus i og udenfor hjembyen samt som rejseledsager for barnet i forbindelse med en af sundhedsvæsenet betalt ledsagerrejse til og fra sygehuset.

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

- a) Det er barnets første og/eller anden sygedag,
- b) Barnet er max. 12 år gammel,
- c) Hensynet til barnets tarv gør det nødvendigt og,
- d) Barnet er hjemmeboende.

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

Stk. 4. I ganske særlige tilfælde, og med lægelig dokumentation, kan arbejdsfriheden i forbindelse med barns indlæggelse på i hjemmet, sygehus forlænges med op til 5 dage.

Stk. 5. Ordningen kan for den enkelte lønmodtager inddrages ved misbrug.

Stk. 6. Lønnen ydes som lønmodtagerens normaltimeløn gange arbejdsnormen den pågældende dag.

Stk. 7. Medarbejdere der opfylder betingelse b) og d) i stk. 2 har endvidere ret til 2 omsorgsdage pr. kalenderår.

§ 15 - Offentlige hverv.

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

- a) medlem af Inatsisartut,
- b) medlem af en kommunalbestyrelse eller bygdebestyrelse,
- c) medlem af en menighedsrepræsentation,
- d) medlem af skolebestyrelse,
- e) kredsdommer,
- f) domsmænd,
- g) bisidder,
- h) kommunefoged samt
- i) andre offentlige hverv, som af en offentlig myndighed pålægges
bestyrelsesmedlemmer i SIK's Foreninger eller hovedbestyrelsesmedlemmer i SIK.

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

§ 16 - Anden særlig arbejdsfrihed.

Der gives SIK's medlemmer som er SIK's hovedbestyrelse arbejdsfrihed med løn i forbindelse med deltagelse i SIK's hovedbestyrelsesmøder indtil fire gange årligt.

Stk. 2. I tilfælde af nære pårørendes alvorlige sygdom, død eller begravelse har lønmodtageren ret til arbejdsfrihed med løn i op til otte dage. Anmodning om arbejdsfrihed indgives skriftligt til arbejdsgiveren. I forbindelse med bevilget frirejse bevilges der 2 rejsedage med løn pr. returrejse.

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

Stk. 4. Ved alvorlig sygdom eller dødsfald blandt den ansattes nære pårørende jf. stk. 3, ydes der den ansatte en frirejse fra arbejdsstedet til den alvorligt syges opholdssted eller afdødes bopæl i Grønland eller Danmark efter 6 måneders ansættelse. Anmodning om arbejdsfrihed indgives skriftligt til arbejdsgiveren.

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

Stk. 6. Ønsker fra lønmodtagere, som er medlemmer af en af SIK's foreningsbestyrelser, eller af SIK's hovedbestyrelse, om arbejdsfrihed uden løn til udførelse af fagligt arbejde bør imødekommes. I den forbindelse kan der gives et års orlov.

§ 17 - Uoverensstemmelser og vilkårlige afskedigelser.

Uoverensstemmelser behandles efter reglerne i den mellem parterne gældende hovedaftale.

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

§ 18 - Tillidsmandsregler.

Der henvises til den mellem parterne indgåede overenskomst om tillidsrepræsentanter med virkning den 1. april 2023.

§ 19 - Lønanciennitet.

Lønanciennitet for faglærte / ikke-faglærte fastsættes på grundlag af det tidsrum, den pågældende har været beskæftiget med arbejde betinget af uddannelsen.

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

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

Stk. 4. Lønmodtagere, der overgår fra en af KNI A/S' afdelinger til en anden, bevarer lønancienniteten.

§ 20 - Grundløn.

Grundlønnen stiger hvert år pr. time, som følgende:

TNI – Elever				
	1. april 2026		1. april 2027	
	Pr. time Kr.	Pr. måned Kr.	Pr. time Kr.	Pr. måned Kr.
1 år.	60,66	10.514,11	62,18	10.776,96
2 år.	75,68	13.116,87	77,57	13.444,79
3 år.	90,51	15.687,67	92,77	16.079,86
4 år.	93,90	16.275,73	96,25	16.682,62
5 år.	95,60	16.570,65	97,99	16.984,92

Stk. 2. - Ikke faglærte medarbejdere under 18 år				
	1. april 2026		1. april 2027	
	Pr. time Kr.	Pr. måned Kr.	Pr. time Kr.	Pr. måned Kr.
1 år.	72,72	12.605,20	74,54	12.920,33
2 + 3 år.	72,80	12.617,65	74,62	12.933,09
og eftf. år.	73,82	12.795,31	75,67	13.115,19

Stk. 3. - Ikke faglærte medarbejdere over 18 år samt NI-2-elever				
	1. april 2026		1. april 2027	
	Pr. time Kr.	Pr. måned Kr.	Pr. time Kr.	Pr. måned Kr.
1 + 2 år.	113,51	19.674,42	116,35	20.166,28
3 + 4 år.	114,02	19.763,26	116,87	20.257,34
5 + 6 år.	114,53	19.852,09	117,40	20.348,39
7 + 8 år.	115,05	19.940,92	117,92	20.439,45
og eftf. år.	115,56	20.029,75	118,45	20.530,49

Stk. 4. - Faglærte medarbejdere				
	1. april 2026		1. april 2027	
	Pr. time	Pr. måned	Pr. time	Pr. måned
	Kr.	Kr.	Kr.	Kr.
1 + 2 år.	133,60	23.156,63	136,94	23.735,54
3 + 4 år.	134,62	23.334,29	137,99	23.917,65
5 + 6 år.	135,65	23.511,95	139,04	24.099,75
7 + 8 år.	136,67	23.689,62	140,09	24.281,86
og eftf. år.	137,70	23.867,28	141,14	24.463,96

Stk. 5. - Faglærte overassistenter				
	1. april 2026		1. april 2027	
	Pr. time	Pr. måned	Pr. time	Pr. måned
	Kr.	Kr.	Kr.	Kr.
1 + 2 år.	139,39	24.160,43	142,87	24.764,44
3 + 4 år.	140,16	24.293,67	143,66	24.901,01
5 + 6 år.	140,94	24.428,70	144,46	25.039,42
7 + 8 år.	141,70	24.560,17	145,24	25.174,17
og eftf. år.	142,46	24.693,42	146,03	25.310,75

Stk. 6. - Områdeledere				
	1. april 2026		1. april 2027	
	Pr. time	Pr. måned	Pr. time	Pr. måned
	Kr.	Kr.	Kr.	Kr.
1 + 2 år.	147,27	25.526,30	150,95	26.164,82
3 + 4 år.	148,46	25.732,75	152,17	26.376,07
5 + 6 år.	149,64	25.937,06	153,38	26.585,49
og eftf. år.	150,81	26.139,59	154,58	26.793,08

Købmænd

Stk. 7. - Købmænd - Ansat før 1. januar 2018		
	1. april 2026	1. april 2027
Bygder m/u 200 indbyggere	Pr. måned Kr.	Pr. måned Kr.
1 + 2 år.	28.300,85	29.008,38
3 + 4 år.	29.325,85	30.059,00
og eftf. år.	30.350,85	31.109,63
Bygder fra 201 – 400 indbyggere	1. april 2026	1. april 2027
1 + 2 år.	31.375,85	32.160,25
3 + 4 år.	32.400,85	33.210,88
og eftf. år.	33.425,85	34.261,50
Bygder fra 401 – 600 indbyggere	1. april 2026	1. april 2027
1 + 2 år.	34.450,85	35.312,13
3 + 4 år.	35.475,85	36.362,75
og eftf. år.	36.500,85	37.413,38

Stk. 8. - Købmænd - Ansat før 1. januar 2018 eller senere		
	1. april 2026	1. april 2027
Bygder m/u 100 indbyggere	Pr. måned Kr.	Pr. måned Kr.
1 + 2 år.	25.526,65	26.164,82
3 + 4 år.	25.732,75	26.376,07
og eftf. år.	25.937,06	26.585,49
Bygder fra 101 – 200 indbyggere	1. april 2026	1. april 2027
1 + 2 år.	28.300,85	29.008,38
3 + 4 år.	29.325,85	30.059,00
og eftf. år.	30.350,85	31.109,63

Stk. 8. - Købmænd - Ansat før 1. januar 2018 eller senere		
	1. april 2026	1. april 2027
Bygder fra 201 – 400 indbyggere	Pr. måned Kr.	Pr. måned Kr.
1 + 2 år.	31.375,85	32.160,25
3 + 4 år.	32.400,85	33.210,88
og eftf. år.	33.425,85	34.261,50
Bygder fra 401 – 600 indbyggere	1. april 2026	1. april 2027
1 + 2 år.	34.450,85	35.312,13
3 + 4 år.	35.475,85	36.362,75
og eftf. år.	36.500,85	37.413,38

Stk. 9. Indplacering af købmænd i relevant kategori sker med udgangspunkt i bygdens størrelse pr. 1. januar i ansættelsesåret som opgjort af Grønlands Statistik. Falder befolkningstallet i løbet af ansættelsesforholdet til en lavere kategori fastholdes indplaceringen ved ansættelsestidspunktet.

Købmænd ansat før 31. december 2017 jfr. Stk. 7, der søger købmandsstillinger i en ny bygd indplaceres og aflønnes i henhold til stk. 8.

§ 21 - Tillæg til områdeledere.

Der tildeles faglærte områdeledere et fast tillæg på kr. 1.000 pr. måned.

§ 22 - Deltidsbeskæftigelse.

Lønmodtagere, der ansættes som deltidsbeskæftigede aflønnes enten med en månedsløn, der beregnes i forhold til arbejdstiden eller med timeløn på grundlag af den pågældendes anciennitet ved faget jf. § 19.

Stk. 2. Deltidsansatte lønmodtagere med beskæftigelse på 15 timer i gennemsnit pr. uge og derover optjener fuld lønanciennitet. Ved beskæftigelse på mindre end 15 timer i gennemsnit pr. uge optjenes anciennitet forholdsmæssigt.

Stk. 3. Arbejde udover den fast aftalte arbejdstid, men indenfor 80 timer for en 2 ugers periode betales med almindelig timeløn.

Stk. 4. Arbejdstimer, udover 80 timer for en 2 ugers periode aflønnes i henhold til § 23.

Stk. 5. Ændring af arbejdstiden, herunder midlertidig forlængelse af den ved ansættelsen aftalte arbejdstid for deltidsbeskæftigede, kan kun ske med 3 dages varsel. Er et sådant varsel ikke givet, ydes 1 ekstra timeløn udover faktisk udførte timer. Ved ændring af arbejdstiden kan der tages hensyn til individuelle ønsker om fritagelse for arbejde på det ændrede tidspunkt.

§ 23 - Overarbejde og afspadsering.

Overarbejde bør så vidt muligt undgås. For beordret og kontrolleret arbejde på tjenestestedet, der strækker sig ud over normal arbejdstids ophør, ydes som overtidsbetaling et tillæg til timelønnen, der udgør følgende:

- For 1., 2. og 3. overtime..... 50 % af grundlønnen jf. § 20.
- For 4. og efterfølgende overtimer samt for Overarbejde på søn- og helligdage..... 100 % af grundlønnen jf. § 20.

Overtidsbetalingen optjenes pr. påbegyndt halve time. Timelønnen beregnes som 1/2080 af normalårslønnen.

Stk. 2. For lønmodtagere, der har været ansat i mindre end en lønningsperiode, beregnes arbejdstidsnormen som 8 timer om dagen, dog 40 timer for en uge.

Stk. 3. Overarbejde skal varsles senest 5 timer før normal arbejdstids ophør den pågældende dag.

Stk. 4. For manglende varsel skal der, såfremt overarbejdet varer ud over to timer, ydes en ekstra times overarbejde ud over de faktiske overarbejdstimer.

Stk. 5. Hvis en lønmodtager uvarslet tilkaldes til arbejde uden for den sædvanlige arbejdstid, ydes mindst betaling for 4 timers arbejde.

Stk. 6. For overarbejde, der varer mindst fire timer ud over en normal arbejdsdags sædvanlige arbejdstid, ydes der en ekstra times overtidsbetaling ud over den faktiske overtid.

Stk. 7. Overarbejde kan afspadseres efter aftale mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren. Ved afspadsering afløses overtidsbetaling af frihed svarende til det optjente antal overarbejdstimer plus tillæg i tid med de i stk. 1 nævnte satser. Afspadsering optjenes pr. påbegyndt halve times overarbejde. Tidspunktet for afspadseringen fastsættes under hensyn til virksomhedens tarv og den ansattes ønsker.

Stk. 8. Lærlinges og TNI-elevs overtid honoreres som 14 dags lønnede ikke-faglærte medarbejdere over 18 år.

§ 24 - Tillæg for arbejde på forskudt tid samt på søn- og helligdage.

For arbejde på søn- og helligdage, betales et timetillæg på 50 % af grundlønnen, jf. § 20.

For arbejde på hverdage i tidsrummet:

Kl. 18.00 - 23.00 ydes et tillæg på kr. 4.50 pr. time.

Kl. 23.00 - 06.00 ydes et tillæg på kr. 7.50 pr. time.

For arbejde på lørdage efter kl. 14.00, betales et timetillæg kr. 7,50 pr. time. Lønmodtagere under 18 år oppebærer 50 % af lørdagstillægget.

I tilfælde af overarbejde skal der yderligere finde overtidsbetaling sted i h.t. § 23 stk. 1.

Stk. 2. Som helligdage 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.

§ 25 - Søgnehelligdagsbetaling.

Som søgnehelligdage betragtes de i § 24 stk. 2 nævnte helligdage, når disse ikke falder på en søndag.

Stk. 2. Til lønmodtagere, som er ansat på timelønnede ydes søgnehelligdagsbetaling med følgende beløb:

	For hele søgnehelligdage	For halve søgnehelligdage
Faglærte og ikke faglærte	kr. 200,00	kr. 100,00
Ikke-faglærte under 18 år	kr. 100,00	kr. 50,00

hvis følgende betingelser begge er opfyldt:

- a) Lønmodtageren har umiddelbart før søgnehelligdagen haft fem dages forudgående, sammenhængende beskæftigelse ved samme virksomhed.

Stk. 3. Hvis der arbejdes på en søgnehelligdag, ydes der søgnehelligdagsbetaling efter stk. 2 udover sædvanlig overenskomstmæssig betaling for arbejdet.

Stk. 4. Deltidsbeskæftigede med en arbejdsnorm på under 20 timer på en syv dages periode ydes søgnehelligdagsbetaling med halvdelen af de i stk. 2 nævnte beløb.

§ 26 - Tillæg for arbejde på skiftehold for ansatte i henhold til § 1 g).

For arbejde på skiftehold ydes et tillæg til grundlønnen.

Tillægget udgør for samtlige timer:

2. skift (aftenshift)	4,50 kr.
3. skift (natteshift)	7,50 kr.

Stk. 2. Der ydes ikke både tillæg for arbejde på forskudt tid, jf. § 24, og tillæg for arbejde på skiftehold, jf. stk. 1.

Stk. 3. For overarbejde på forskudt tid og på skiftehold ydes afspadsering i henhold til § 23, stk. 6 eller overtidstillæg i henhold til § 23, stk. 1, i stedet for tillæg i henhold til stk. 1.

Stk. 4. For hver 40 timer, der arbejdes på 2. og 3. skift, optjenes der to timers betalt frihed, som opspares og gives som hele fridage efter aftale mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren gennem dennes tillidsrepræsentant. Ved arbejde på 2. og 3. skift i dele af en uge optjenes og opspares forholdsmæssig frihed.

§ 27 - Akkordafsavnstillæg for ansatte i henhold til § 1 g).

For arbejde på værksteder m.v., hvor der ikke er adgang til akkord, ydes et akkordafsavnstillæg med følgende beløb:

Faglærte medarbejdere	kr. 4,20 pr. time
Ikke-faglærte medarbejdere	kr. 2,40 pr. time

Stk. 2. Samme tillæg ydes til arbejdere, der ikke har adgang til deltagelse i bonus- eller akkordordning, men som har beskæftigelse i direkte tilknytning til produktionen. Det fastsættes ved aftale mellem parterne, hvilke ansatte, der omfattes heraf.

Stk. 3. Tillæggene i henhold til stk. 1 kan forhøjes til følgende beløb:

Faglærte medarbejdere	kr. 6,60 pr. time.
Ikke-faglærte medarbejdere	kr. 5,00 pr. time.

Dette tillæg kan ydes til dygtige medarbejdere efter forhandling mellem arbejdsgiveren og tillidsrepræsentanten på arbejdspladsen.

§ 28 - Rådighedstillæg.

Til lønmodtagere, der udfører overarbejde, der ikke eller kun vanskeligt kan kontrolleres, kan der i stedet for overarbejdsbetaling og tillæg for arbejde på forskudt tid ydes et rådighedstillæg. Størrelsen af denne fastsættes efter forhandling mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten eller overenskomstparterne.

§ 29 - Tolketillæg.

For lønmodtagere der ikke har nogen egentlig forudgående tolkeuddannelse, men udfører mundtlig eller skriftlig tolkevirksomhed, ydes et tillæg på kr. 500,00 pr. måned for månedslønnede og kr. 125,00 pr. uge for timelønnede.

§ 30 - Funktion.

En lønmodtager, der efter anmodning gør midlertidig tjeneste i højere stilling, er berettiget til betaling efter de nedenfor anførte regler under forudsætning af, at lønmodtageren overtager de arbejdsopgaver, der er forbundet med den højere stilling.

Stk. 2. Retten til betaling under midlertidig tjeneste i højere stilling indtræder, når lønmodtageren overtager stillingen.

Stk. 3. Betaling ydes herefter med et beløb, der udgør forskellen mellem den for lønmodtageren egen stilling gældende normalløn og den løn, lønmodtageren ville opnå ved ansættelse i den højere stilling, inklusiv eventuelle tillæg.

§ 31 - Særlige tillæg.

KNI A/S kan uden forudgående forhandling med SIK eller tillidsrepræsentant yde et personligt tillæg enten i form af fast tillæg eller engangsvederlag, med det formål at sikre rekruttering og fastholdelse af lønmodtagere og/eller honorere særlige indsatser.

Stk. 2. Lønmodtagere, der fysisk deltager i lastning og losning af skibe kan lokalt aftale et laste- og lossetillæg på maksimalt 7,00 kr. pr. time der deltages i fysisk lastning eller losning.

§ 32 - Pensionsbidrag og indbetaling heraf.

Arbejdsgiveren indbetaler som bidrag til lønmodtagerens pension til Arbejdstagernes Pensionskasse SISA.

Pensionsbidrag for ansatte, der er 18 år eller ældre:

Arbejdsgiverens bidrag:

- Fra pr. 1. april 2026: 10,00 % af grundlønnen, jf. § 20.

Ansattes bidrag:

- Fra pr. 1. april 2026: 3,36 % af grundlønnen, jf. § 20.

§ 33 - Fondene.

Oplysnings- og uddannelsesfonden

KNI A/S bidrager med kr. 0,70 pr. præsteret arbejdstime blandt de ansatte til Lønmodtagernes Oplysnings- og uddannelsesfond af 1. september 1971.

Stk. 2. Feriefonden.

KNI A/S bidrager med kr. 0,50 pr. præsteret arbejdstime til Feriefonden.

Stk. 3. Socialfonden.

KNI A/S tiltræder i Socialfonden som SIK og Grønlands Selvstyre har indgået pr. 1. april 2023, og KNI A/S bidrager med kr. 0,43 pr. præsteret arbejdstime.

§ 34 - Opsigelse.

For funktionærer, der er omfattet af denne overenskomst, gælder opsigelsesvarslerne i funktionærloven. Funktionærer, omfattet af denne overenskomst, ansættes med en prøvetid på 3 måneder. Arbejdsgiverens opsigelsesvarsel i prøvetiden er 14 dage.

For lønmodtagere, der ikke er omfattet af Funktionærloven, gælder følgende opsigelsesfrister:

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

Opsigelsesvarsler Ikke faglærte	Fra KNI A/S		Fra medarbejderen	
	Timelønnede	Månedslønnede	Timelønnede	Månedslønnede
I resten af 1. ansættelses år	2 uger	1 måned	3 dage	1 måned
I 2., 3., 4. ansættelses år	3 uger	2 måneder	1 uge	1 måned
Herefter	4 uger	3 måneder	1 uge	1 måned

Opsigelsesvarsler Faglærte	Fra KNI A/S		Fra medarbejderen	
	Månedslønnede		Månedslønnede	
I de første 6 måneder efter ansættelse	1 måned		1 måned	
Efter 6 måneders ansættelse	3 måneder Herefter: forhøjes opsigelsesvarslet hver 3. år med 1 måned, men højst indtil 6 måneder		1 måned	

Stk. 2. Opsigelsesfristerne i stk. 1 gælder for lønmodtagere, der har været beskæftiget på samme virksomhed uden afbrydelse i de anførte tidsrum. Følgende forhold regnes dog ikke som afbrydelse:

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

Stk. 3. Arbejdsgiverens opsigelsesvarsel bortfalder såfremt det kan dokumenteres at lønmodtageren har misligholdt ansættelsesforholdet.

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

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

§ 35 - Overenskomstens gyldighedsperiode.

Denne overenskomst træder i kraft den 1. april 2026. Overenskomsten kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til 31. marts 2028.

Stk. 2. Efter opsigelse af overenskomsten sker aflønning i henhold til de pr. 31. marts 2028 gældende lønsatser i perioden, indtil ny overenskomst indgås.

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

Nuuk, den 13. juli 2026

Sisimiut, d. 17 juli 2026

Sulineramik Inuussutissarsiateqartut Kattuffiat

KNI A/S



Jess G. Berthelsen
Forbundsformand



Jeppe Jensen
Direktør