

NALUNAARUTIT - Grønlandsk Lovsamling

Serie C-II

28. november 2019

OVERENSKOMST

mellem

Naalakkersuisut (Grønlands Selvstyre) og De Samforhandlende Akademikerorganisationer (Ingeniørforeningen i Danmark, Forbundet Arkitekter og Designere, Gymnasieskolernes Lærerforening, DM (Dansk Magisterforening) og Dansk Psykologforening) og Kommunikation & Sprog samt Bibliotekarforbundet for ansatte i Grønlands Selvstyre og i de grønlandske kommuner.

Indholdsfortegnelse

Side

KAP. 1. ANSÆTTELSE	5
§ 1 Overenskomstens område.....	5
KAP. 2. ARBEJDSSTID	7
§ 2 Arbejdstid.....	7
KAP. 3. LØN OG ANCIENNITET	8
§ 3 Løn.....	8
§ 4 Anciennitet.....	9
KAP. 4. TILLÆG TIL LØNNEN GÆLDENDE FOR ALLE FAGGRUPPER	10
§ 5 Kvalifikations- og fastholdelsestillæg til fuldmægtige.....	10
§ 6 Tillæg vedr. særlig stilling.....	11
§ 7 Tillæg for midlertidig tjeneste i højere stilling.....	12
§ 8 Tillæg til ph.d.'er.....	12
§ 9 Tillæg - det gymnasiale område.....	13

§ 10	Undervisningstillæg - andre områder.....	13
§ 11	Tillæg til ansatte i Selvstyret og Asiaq.....	13
§ 12	Rådighedstillæg til sekretærer.....	15
§ 13	Rådighedsvagttjeneste fra hjemmet.....	15
KAP. 5.	SPECIELT FOR MAGISTRE, BIBLIOTEKARER OG PSYKOLOGER.....	16
§ 14	Administrationstillæg.....	16
§ 15	Rådighedstillæg til administrativt ansatte.....	17
KAP. 6.	SPECIELT FOR MAGISTRE OG GYMNASIELÆRERE.....	19
§ 16	Ansatte ved Naturinstituttet.....	19
§ 17	Ansatte ved Det Socialpædagogiske Seminarium (SPS) i Ilulissat	19
§ 18	Gymnasielæreres arbejdstid og merarbejdsbetaling.....	20
§ 19	Ansatte ved Ilimmarfik.....	20
§ 20	Magistre ved museer og arkiver.....	21
§ 21	Afdelingsledertillæg til undervisere ved Ilisimatusarfik...	21
§ 22	Arbejdstid ved andre uddannelsesinstitutioner.....	22
KAP. 7.	SPECIELT FOR PSYKOLOGER.....	22
§ 23	Tjeneste udenfor hjemstedet.....	22
§ 24	Autorisations- og kvalifikationstillæg mv.....	23
§ 25	Tjenestefrihed med løn til kursusvirksomhed eller efteruddannelse.....	24
§ 26	Tillæg til psykologer ansat ved PPR.....	24
KAP. 8.	SPECIELT FOR ARKITEKTER OG INGENIØRER.....	25
§ 27	Godtgørelse for merarbejde samt paragraftillæg.....	25
§ 28	Andre tillæg til arkitekter og ingeniører.....	27
KAP. 9.	SPECIELT FOR ANDRE FAGGRUPPER.....	28
§ 29	Vagthonorar til farmaceuter.....	28
§ 30	Tillæg til skibsofficerer.....	28
§ 31	Felttillæg til museernes ansatte.....	28
KAP. 10.	PENSIONSBRIDRAG.....	28
§ 32	Pensionsbidrag og indbetaling heraf.....	28

KAP. 11. LØNUDBETALING M.V.	29
§ 33 Udbetaling af løn og pensionsbidrag.....	29
§ 34 Ekstraordinært pensionsbidrag.....	29
KAP. 13. SÆRLIGE ANSÆTTELSVILKÅR	29
§ 35 Til- og fratrædelsesfrirejser samt bohaveflytning.....	30
§ 36 Frirejse i Grønland.....	31
§ 37 Rejseforsikring (rejseulykkes- og bagageforsikring).....	32
§ 38 Flyttegodtgørelse, herunder flytteforsikring.....	32
§ 38 A Vikar ansættelse.....	32
§ 39 Boliger.....	32
§ 40 Merudgifter ved tjenesterejser, herunder dagpenge, nattillæg og udstyrsgodtgørelse.....	33
KAP. 13. TJENESTEFRIHED, FERIE OG SÆRLIGE PLIGTER	33
§ 41 Tjenestefrihed og fridage.....	33
§ 42 Nære pårørendes alvorlige sygdom og/eller død og begravelse	34
§ 43 Tjenestefrihed ved barns første sygedag.....	34
§ 44 Tjenestefrihed med løn ved barns hospitalsindlæggelse.....	35
§ 45 Tjenestefrihed i forbindelse med efteruddannelse.....	35
§ 46 Ekstraordinær tjenestefrihed.....	36
§ 47 Ferie og særlige feriedage.....	36
§ 48 Kursus ved ansættelsen.....	38
§ 49 Tavshedspligt.....	38
KAP. 14. ANDRE ANSÆTTELSVILKÅR	38
§ 50 Graviditet, barsel og adoption.....	38
§ 51 Løn under sygdom, militærtjeneste samt efterløn.....	38
§ 52 Erstatning.....	39
KAP. 15. ANSÆTTELSENS OPHØR	39
§ 53 Opsigelsesvarsel.....	39
§ 54 Meddelelse om opsigelse.....	40
§ 55 Afskedigelsesnævn.....	40
KAP. 16. OVERGANGSREGLER OG OVERENSKOMSTENS GYLDIGHEDSPERIODE ...	41

§ 56 Overgangsregler for magistre ansat pr. 31. marts 1991 og... 41	41
psykologer ansat pr. 31. december 1991..... 41	41
§ 57 Overgangsregler for ingeniører ansat pr. 31. marts 1991.... 42	42
§ 58 Overgangsregler for arkitekter ansat pr. 31. marts 1991.... 42	42
§ 59 Overgangsregler for ansatte pr. 31. marts 2012..... 42	42
§ 60 Ikrafttrædelsestidspunkt og opsigelsesvarsel..... 44	44
Bilag 1 Oversigt over paragraftillæg..... 45	45
Bilag 2 Oversigt over pensionskasser..... 51	51
Bilag 3 Arbejdstidsaftale for Gymnasial Undervisning i Grønland 52	52
Underbilag 1 til Arbejdstidsaftale for Gymnasial Undervisning i Grønland..... 60	60
Underbilag 2 til Arbejdstidsaftale for Gymnasial Undervisning i Grønland..... 61	61
Bilag 4 Forsøgsordning om karriereplanlægning..... 62	62
Bilag 5. Hensigtserklæring vedrørende anvendelsesområdet for § 45 - frihed til efteruddannelse..... 63	63
Protokollat om anvendelsesområdet for § 6 tillæg..... 65	65
PROTOKOLLAT om tillidsrepræsentantregler..... 68	68
Protokollat om løn- og ansættelsesvilkår for specialkonsulenter og chefkonsulenter..... 75	75
PROTOKOLLAT om løn- og ansættelsesvilkår for ph.d - stipendiater ved Ilimmarfik (Ilisimatusarfik) i Nuuk..... 78	78
Protokollat om vintertjeneste i Nuuk by ved Kommuneqarfik Sermersooq..... 81	81
Protokollat om Stillingsstruktur ved Ilisimatusarfik..... 82	82
Protokollat om ikke faguddannede deltidsbibliotekarere i Grønland 83	83
Rammeaftale om seniorordninger..... 85	85

Kap. 1. Ansættelse

§ 1

Overenskomstens område

Denne overenskomst omfatter:

a) Arkitekter, akademiingeniører, civilingeniører, diplomingeniører, levnedsmiddelingenier og teknikumingeniører, cand.pharm. (farmaceuter), cand.geom. (landinspektører), cand.scient. i humanbiologi (humanbiologer), cand.agro. (landbrugsvidenskab), cand.silv. (skovbrugsvidenskab), cand.design'er (designer), cand.med.vet (dyrlæger), cand.theol.ér (teologer) Ph.d.'er, mag.art.'er, mag.scient.'er, cand.scient.'er, cand.mag.'er, cand.art.'er, cand.act.'er, cand.stat.'er, dr.phil.'er (med dansk doktorgrad), cand.pæd.'er, cand.comm.'er*, cand.ling.merc.'er, lic.phil.'er, lic.scient.'er, cand.scient.bibl.'er, cand.phil.'er, translatører, BS.'er, B.A'er, B.sc.'er, og cand.psyk.'er, cand.pæd.'er i psykologi, mag.art.'er i psykologi samt bibliotekar DB og bachelor i informationsstudier (tidligere informationsvidenskab og kulturformidling ved instituttet for Informationsstudier) (tidligere: Danmarks Biblioteksskole) og bachelorer med bachelorgraden BA i bibliotekskundskab og videnskommunikation på SDU, der ansættes ved Grønlands Selvstyre, Tele Greenland A/S, A/S Boligselskabet INI og kommunerne i Grønland.

Overenskomsten omfatter kun cand.theol.'er (teologer) og cand.med.vet(dyrlæger), der ikke er ansat som teologer/ dyrlæger eller fungerer som teologer/ dyrlæger.

Overenskomsten omfatter tillige cand.soc.(med følgende uddannelsesretninger: Miljø- og konfliktanalyse, miljøplanlægning, evaluering, sociologi og kulturanalyse, europæiske studier, udvikling og internationale relationer, socialt arbejde, sundhedsfremme og sundhedsstrategier).

*) Omfatter kandidater fra Roskilde Universitetscenters kommunikations uddannelse med et overbygningsfag fra det naturvidenskabelige eller humanistiske hovedområde samt kandidater med samfundsfag som overbygningsfag.

Overenskomsten omfatter tillige masteruddannede med minimum 90 ECTS point.

b) Uddannelser kan, efter aftale mellem parterne, skrives ind i et separat bilag og medtages herefter i overenskomsten for næste overenskomstperiode.

Stk. 2. Overenskomstens parter kan aftale, at overenskomsten også gælder for personer med anden uddannelse, når disse ikke er omfattet af anden overenskomst i Grønland.

Stk. 3. De i stk. 1 nævnte personer vil i det følgende blive benævnt henholdsvis som ingeniører, arkitekter, magistre, psykologer, gymnasielærere og bibliotekarere. Dog vil der i fælles bestemmelserne anvendes benævnelsen den ansatte.

Stk. 4. Overenskomsten omfatter ikke tjenestemænd og pensionerede tjenestemænd fra Grønlands Selvstyre, kommunerne, staten eller koncessionerede virksomheder.

Stk. 5. Ved ansættelse efter denne overenskomst sendes kopi af ansættelsesbrevet til den relevante organisation.

Kap. 2. Arbejdstid

§ 2

Arbejdstid

Den i § 3 fastsatte løn forudsætter fuldtidsbeskæftigelse, svarende til gennemsnitligt 40 timer ugentligt, der normalt udføres på ugens 5 første dage.

Stk. 2. For ansatte med deltidsbeskæftigelse reduceres lønnen og tillæg i forhold til den nedsatte arbejdstid. Deltidsansættelse på under 20 timer ugentligt kan kun finde sted efter aftale mellem overenskomstens parter.

Stk. 3. For arbejdstid under tjenesterejse gælder at, ved tjeneste uden for hjemstedet medregnes rejsetiden til og fra arbejdsstedet som tjenestetid. Arbejdstid og merarbejder i forbindelse med tjenesterejse følger bestemmelser herom i den til enhver til gældende overenskomst. Er rejsedagen/selve rejsetiden kortere end en normal arbejdsdags længde, står medarbejderen til rådighed i de resterende timer for arbejdsgiver.

Stk. 4. Rejsetid udover den daglige arbejdstidsnorm betragtes om merarbejde, og behandles i overensstemmelse med overenskomstens bestemmelser herom jf. §§ 14 og 26. Eventuelle forsinkelser under selve transporten hvor der ikke bliver stillet egentlig soveplads med opredning i kahyt, hotel eller lignende til rådighed for den ansatte, betragtes ligeledes som rejsetid. Arbejdsfri hverdage, der opstår tilfældigt ved f.eks. trafikforbindelsers svigten, medregnes i tjenestetiden som udført arbejde.

Stk. 5. Den/ de for ansættelsesforholdet gældende normale fridage og frihed samt rejsetid mellem kl. 22.00 og kl. 08.00 medregnes ikke

i tjenestetiden, hvis der er stillet egentlig soveplads med opredning i kahyt, hotel eller lignende til rådighed for den ansatte.

Kap. 3. Løn og anciennitet

§ 3

Løn

Den ansatte aflønnes med følgende beløb pr. måned, jf. stk. 2-7:

Trin:	1. april 2019	1. april 2020	1. april 2021	1. april 2022
1	20.886,37	21.295,90	21.705,44	21.910,21
2	22.394,68	22.833,79	23.272,90	23.492,46
3	23.583,64	24.046,06	24.508,49	24.739,70
4	24.525,19	25.006,07	25.486,96	25.727,40
5	25.282,36	25.778,09	26.273,82	26.521,69
6	25.913,54	26.421,65	26.929,76	27.183,81
7	26.466,81	26.985,76	27.504,72	27.764,20
8	26.984,05	27.513,15	28.042,25	28.306,80
9	27.496,82	28.035,97	28.575,13	28.844,70
10	28.032,08	28.581,73	29.131,38	29.406,21
11	28.607,80	29.168,74	29.729,68	30.010,15
12	29.233,03	29.806,23	30.379,43	30.666,03
13	29.912,24	30.498,75	31.085,27	31.378,52
14	30.637,89	31.238,63	31.839,38	32.139,75
15	31.399,55	32.015,22	32.630,90	32.938,74
16	32.173,17	32.804,01	33.434,86	33.750,28
17	32.933,32	33.579,07	34.224,82	34.547,70
18	33.641,03	34.300,66	34.960,29	35.290,11
19	34.254,24	34.925,89	35.597,54	35.933,37
20	34.720,50	35.401,29	36.082,08	36.422,48
21	35.516,54	36.212,94	36.909,34	37.257,55

Stk. 2. Den ansatte følger et forløb på skalaen, således at pågældende efter 1 år rykker op på nærmeste højere skalatrin.

Stk. 3. Kandidater og masteruddannede indplaceres på løntrin 7-17 og 21. Kandidater og masteruddannede, der aflønnes efter løntrin 6 oprykkes pr. 1. april 2012 til løntrin 7.

Stk. 4. Bibliotekarere uden kandidatgrad indplaceres på løntrin 5-18. Bibliotekarere, der aflønnes efter løntrin 4 oprykkes pr. 1. april 2012 til løntrin 5.

Stk. 5. Landinspektører, farmaceuter, humanbiologer og kandidater i landbrugsvidenskab og skovbrugsvidenskab er omfattet af de samme løn- og ansættelsesvilkår som en civilingeniør, dog kan paragraf-tillægget iflg. bilag 1 variere.

Stk. 6. En designer er omfattet af de samme løn- og ansættelsesvilkår som en arkitekt.

Stk. 7. B.a.'er, diplomingeniører, bachelorer i informationsstudier (tidligere informationsvidenskab og kulturformidling ved instituttet for Informationsstudier) bachelorer med bachelorgraden BA i bibliotekskundskab og videnskommunikation (SDU) og B.sc.'er indplaceres på trin 2, 3, 4, 8 og 9.

§ 4

Anciennitet

Ancienniteten regnes normalt efter kandidatalder, hvorved forstås den periode, hvor den pågældende efter bestået eksamen har været beskæftiget med arbejde, betinget af den pågældendes uddannelse, i eller uden for det offentliges tjeneste. En eventuel tvungen militærtjeneste medtages ved beregningen. Ancienniteten rundes opad til et helt antal måneder, men beregnes dog tidligst fra udgangen af den måned i hvilken den ansatte har bestået eksamen.

ingeniører, arkitekter, gymnasie-
lærere, magistre og psykologer)

Stk. 2. Hvor forholdet taler derfor, kan der mellem overenskomstens parter træffes aftale om fastsættelse af anciennitet efter andre regler.

Stk. 3. Bachelorer indplaceres ved erhvervelsen af kandidateksamen på samme løntrin, som den pågældende har opnået ved ansættelse som bachelor, dog som minimum på start løntrinnet for kandidater.

Kap. 4. Tillæg til lønnen gældende for alle faggrupper

§ 5

Kvalifikations- og fastholdelsestillæg.

Til fuldmægtige i Grønlands selvstyres centraladministration og kommunerne med rådighedstillæg, og som varetager administrativt arbejde, ydes et kvalifikations- og fastholdelsestillæg. Tillægget ydes under forudsætning af, at den pågældende har været ansat inden for det pågældende arbejdsområde i sammenlagt 10 måneder.

Stk. 2. Ansatte, der ydes paragraftillæg i henhold til bilag 1 er ikke omfattet af § 5, stk. 3. Arkitekter og Gymnasielærere samt undervisere uden for Universitetet oppebærer dog tillæg i medfør § 5, stk. 4.

Stk. 3. Kvalifikations- og fastholdelsestillægget ydes med følgende beløb pr. 1. april 2019:

Trin	Beløb i kr. pr. måned
1. 11-24 måneder	2.153,09
2. 3. år (fra 25. måned)	2.559,09
3. 4. år (fra 37. måned)	3.281,63
4. 5. år (fra 49. måned)	3.714,17
5. 6. år (fra 61. måned)	4.114,26
6. 7. år (fra 73. måned)	4.462,26
7. 8. år (fra 85. måned)	5.042,26
8. 9. år (fra 97. og følgende mdr.)	5.856,58

ingeniører, arkitekter, gymnasie-
lærere, magistre og psykologer)

Stk. 4. Til arkitekter, gymnasielærere og underviser uden for universiteterne ydes et kvalifikations- og fastholdelsestillæg. Tillægget ydes under forudsætning af, at den pågældende har været ansat inden for det pågældende arbejdsområde i sammenlagt 10 måneder. Kvalifikations- og fastholdelsestillægget ydes med følgende beløb og virkning pr. 1. april 2019:

1. 11-24 måneder	1.000,00
2. 3. år (fra 25. måned)	1.500,00
3. 4. år (fra 37. og følgende mdr.)	2.000,00

§ 6

Tillæg vedr. særlig stilling

Ved ansættelse/arbejde i en stilling, der i arbejdsmæssig, administrativ, kvalifikationsmæssig eller anden henseende indtager en sådan særstilling, at den ikke omfattes af de almindelige forudsætninger for de i § 4 nævnte lønninger, træffes der mellem overenskomstens parter aftale om tillæg til lønnen, se protokollat om anvendelsesområdet for § 6 tillæg.

Stk. 2. Overenskomstens parter delegerer forhandlingskompetencen til de decentrale parter (den lokale ledelse og den lokale tillidsrepræsentant). Se endvidere [protokollat om anvendelsesområdet for § 6 tillæg](#).

Stk. 3. § 6 tillæg kan tildeles varigt eller for en tidsbegrænset periode.

Stk. 4. Special- og chefkonsulenter kan ikke ydes tillæg efter denne bestemmelse. Såfremt en medarbejder udnævnes til special- eller chefkonsulent erstattes et eventuelt tildelt § 6 tillæg af special-

eller chefkonsulenttillægget, uanset om § 6 tillægget er forhandlet centralt eller decentralt.

Stk. 5. Forhandling om § 6 tillæg skal påbegyndes senest 4 uger efter, at der er fremsat anmodning om forhandling fra en af parterne jf. stk. 1 og 2.

Stk. 6. Tillægget er pensionsgivende. Pensionsbidragene indbetales under forudsætning af, at den valgte pensionsordning opfylder de i § 32 stk. 1 nævnte betingelser.

§ 7

Tillæg for midlertidig tjeneste i højere stilling

Når ansatte i henhold til denne overenskomst fungerer i en stilling med et højere tillæg, iflg. § 7 stk. 3, og hvis denne funktion varer i 15 dage i sammenhæng, ydes der for hele perioden et pensionsgivende tillæg.

Stk. 2. Er varetagelsen af den højere stilling udelukkende begrundet i feriefravær, indtræder retten til betaling først, når den ansatte har udført en sådan midlertidig tjeneste i 22 dage i sammenhæng.

Stk. 3. Tillæg ydet i henhold til stk. 1 og 2 beregnes som forskellen imellem det tillæg, som den ansatte ville oppebære ved ansættelse i stillingen med højere paragraftillæg og det tillæg, som den ansatte oppebærer i egen stilling.

§ 8

Tillæg til ph.d.'er

Til ansatte med Ph.d. grad ydes udover den sædvanelige løn iflg. § 3 et tillæg på 22.320,60 kr. årligt (1.860,05 kr. pr. måned).

§ 9

Tillæg - det gymnasiale område

Der ydes undervisere indenfor det gymnasiale område et undervisningstillæg I på 21.462,12 kr. årligt (1.788,51 kr. pr. måned).

Stk. 2. Der ydes undervisere indenfor det gymnasiale område med en kandidatuddannelse/ masteruddannelse og som har erhvervet sig varig undervisningskompetence (pædagogikum), ud over undervisningstillæg I iflg. stk. 1, et undervisningstillæg II på 22.500,00 kr. årligt (1.875,00 kr. pr. måned).

Stk. 3. Der ydes undervisere indenfor det gymnasiale område ikke paragraftillæg. Undervisere, der pr. 1.august 2012 oppebærer et paragraftillæg, der overstiger 43.962,12 kr. årligt, fortsætter som hidtil med at få ydet paragraftillægget iflg. bilag 1 som en personlig ordning. Undervisere, der ydes et paragraftillæg kan ikke få tildelt undervisningstillæg I eller undervisningstillæg II (pædagogikum).

§ 10

Undervisningstillæg - andre områder

Ansatte ved Grønlands Seminarium, Handelsskolerne, Journalistskolen, Centret for Sundhedsuddannelser, Sprogcentret i Sisimiut, Socialrådgiveruddannelsen, Socialpædagogisk Seminarium og Skippereskolen i Paamiut, der er beskæftiget med undervisningsarbejde, oppebærer udover lønnen efter § 3, et undervisningstillæg på 20.588,64 kr. årligt (1.715,72 kr. pr. måned).

§ 11

Tillæg til ansatte i Selvstyret og Asiaq

Ansatte i Grønlands Selvstyre, og som ved efterforskning og udvinding af kulbrinte og mineraler varetager opgaverne som hovedansvarlig for

"Health, Safety and Environment" og/eller Aktionskomiteen på henholdsvis kulbrinte- eller mineralområdet, og som i henhold til forretningsordenen passer alarmtelefonen for et eller begge områder, ydes der et månedligt ulempetillæg på 12.360,00 kr. årligt (1.030,00 kr. pr. måned).

Stk. 2. Tillægget ydes ikke, når den ansatte i længerevarende perioder ikke varetager de i stk. 1 nævnte opgaver, fx under ferier eller tjenesterejser.

Stk. 3. Ansatte i ikke-chefstillinger, som foretager myndighedsbehandling i henhold til Råstofloven og Asiaq ydes et tillæg på 24.000,00 kr. årligt (2.000,00 kr. pr. måned).

Stk. 4. Ansatte i Asiaq, som varetager forskning som led i deres arbejde, ydes ud over skalalønnen iflg. § 3 et fast ureguleret tillæg baseret på en vurdering af deres forskningsmæssige erfaring og kompetence. På baggrund af en vurdering fra fagkyndige foretages indplaceringen, af ledelsen i forbindelse med ansættelsen.

ved under 3 års erfaring ydes et fast pensionsgivende ureguleret funktionstillæg på 37.080,00 kr. årligt (3.090,00 kr. pr. måned).

Efter 3 års erfaring forhøjes tillægget til 63.000 kr. årligt (5.250 kr. pr. måned).

Efter 6 års erfaring forhøjes tillægget til 84.000 kr. årligt (7.000 kr. pr. måned).

For anerkendte seniorforskere/Seniorrådgivere udgør tillægget 99.000 kr. årligt (8.250 kr. pr. måned).

§ 12

Rådighedstillæg til sekretærer

Til ansatte med stillingsbetegnelsen ministersekretær, direktionssekretær eller borgmestersekretær ydes ud over den sædvanlige løn iflg. § 3 et stillingsbestemt rådighedstillæg på 74.197,08 kr. årligt (6.183,09 kr. pr. måned). Rådighedstillægget dækker merarbejde i indtil 60 timer inden for hvert kvartal. Merarbejde godtgøres i henhold til § 14.

Stk 2. Tillægget er varigt og ydes i henhold til § 6 på grund af stillingens særlige karakter. Tillægget bortfalder ved stillingskift.

§ 13

Rådighedsvagttjeneste fra hjemmet

Ansatte, som indgår i en forud aftalt og godkendt rådighedsvagttjeneste fra hjemmet, honoreres efter nedenstående regler.

Stk. 2. For rådighedsvagttjenesten ydes et vederlag på i alt 3.200,00 kr. for en vagtuge á 7 vagtdøgn, således at der pr. vagtdøgn på hverdage ydes 352,00 kr. mens der på lørdage samt søn- og helligdage ydes 720,00 kr. pr. vagtdøgn. Vederlaget betales månedsvis bagud.

Stk. 3. Vagt tildeles normalt som vagtuger á 7 vagtdøgn. Det kan aftales, at vagt tildeles for en kortere periode end en vagtuge. Det tilstræbes at medarbejderen kender sine vagter, minimum et kvartal i forvejen.

Stk. 4. En vagtuge regnes fra mandag ved normal arbejdstids ophør til næstfølgende mandag morgen ved normal arbejdstids begyndelse.

Stk. 5. For udkald for arkitekter og ingeniører under rådighedsvagten betales overtidbetaling med 60% overtidstillæg for den effektive arbejdstid.

Stk. 6. For andre ansatte efter overenskomsten honoreres der efter aftale om godtgørelse for merarbejde jf. § 15 stk. 7, subsidiært stk. 10. Opgørelsen af timer i forbindelse med udkald indgår ikke i beregning i henhold til § 15 stk. 7.

Stk. 7. Den effektive arbejdstid under udkald afregnes i hele timer for hvert udkald.

Stk. 8. For telefonopkald under rådighedsvagten betales takstmæssig overtidbetaling svarende til 1 overarbejdstime uanset antallet af opkald inden for samme time.

Stk. 9. Der føres særskilt arbejdstidsopgørelse for eventuelt merarbejde under rådighedsvagttjeneste.

Kap. 5. Specielt for magistre, bibliotekarer og psykologer

§ 14

Administrationstillæg

Til magistre, bibliotekarer og psykologer, der er på 1.-3. anciennitetstrin iflg. § 4 og som varetager administrative opgaver, ydes der udover den sædvanlige lønnen iflg. § 3, et administrationstillæg på 9.594,48 kr. årligt (799,54 kr. pr. måned). Fra og med 4. anciennitetstrin udgør administrationstillægget 12.153,00 kr. årligt (1.012,75 kr. pr. måned).

§ 15**Rådighedstillæg til administrativt ansatte**

Til magistre, bibliotekarer og psykologer, der varetager administrative opgaver, ydes der udover lønnen efter § 3 og administrations- tillæg efter § 14, et rådighedstillæg med nedenstående månedlige beløb:

Anciennitet:

1. år	1.844,06 kr.
2. - 3. år	2.141,62 kr.
4. - 6. år	2.439,18 kr.
7. - 9. år	2.617,71 kr.
10. - 11. år	2.796,26 kr.
12. - 13. år	2.974,79 kr.
14. og flg. år	3.391,38 kr.

Stk. 2. Undervisere ydes ikke rådighedstillæg efter § 15.

Stk. 3. Rådighedstillægget dækker merarbejde i indtil 25 timer inden for hvert kvartal.

Stk. 4. Merarbejde, der efter særlig ordre udføres på lørdage samt søn- og helligdage nedsætter det i stk. 3 nævnte timetal med det faktiske erlagte antal merarbejdstimer samtidig med, at merarbejdet opgøres og godtgøres uden for rådighedsforpligtelsen, jf. stk. 7 og 10.

Stk. 5. Arbejdet skal tilrettelægges således, at merarbejde så vidt muligt undgås.

Stk. 6. Til ansatte, der oppebærer rådighedstillæg, kan godtgørelse kun ydes, såfremt det samlede merarbejde overstiger rådighedsforpligtelsen med 10 timer. I disse tilfælde godtgøres merarbejdet fra den 1. time ud over rådighedsforpligtelsen.

Stk. 7. Godtgørelsen for merarbejde ydes så vidt muligt i form af tjenestefrihed. Erstatningsfriheden fastsættes til samme varighed som det præsterede merarbejde med tillæg af 50 %.

Samme regler om godtgørelse af merarbejde ved tjenestefrihed, gør sig også gældende for undervisere på erhvervs- og brancheskolerne.

Stk. 8. Der kan indgås lokalt, skriftlig aftale om afvikling af tjenestefriheden. Kan der ikke opnås enighed om andet, skal tjenestefriheden afvikles inden udløbet af det kvartal, der ligger umiddelbart efter det tidspunkt, hvor merarbejdets omfang er opgjort og senest ved udgangen af kalenderåret.

Stk. 9. Meddelelse om tjenestefrihed gives den ansatte med passende varsel, der normalt ikke bør være mindre end 14 dage.

Stk. 10. Såfremt tjenestefrihed ikke kan ydes, godtgøres merarbejdet med betaling på grundlag af en timesats, der beregnes som 1/2080 af den pågældendes årlige løn iflg. § 3 inkl. eventuelt specialkonsu-lenttillæg eller tillæg efter §§ 6, 8, 24. Den beregnede timesats tillægges 50 %. Samme regler om godtgørelse af merarbejde med be-taling, gør sig gældende for undervisere på erhvervs- og branche-skolerne.

Stk. 11. Godtgørelse efter stk. 6-10 kan kun ydes for merarbejde, der er beordret og kontrolleret, eller som er del af en forud godkendt tjenestefordeling eller i øvrigt har været en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af de med stillingen forbudne tjenstlige pligter

Stk. 12. Forpligtelsen til merarbejde omfatter merarbejde i forbindelse med de arbejdsopgaver, der er knyttet til den enkelte stilling,

hvad enten merarbejdet udføres på tjenestestedet, i hjemmet eller andre steder.

Kap. 6. Specielt for magistre og gymnasielærere

§ 16

Ansatte ved Naturinstituttet

Ansatte i forskerstillinger ved Grønlands Naturinstitut i Nuuk ydes, ud over skalalønnen iflg. § 3, ydes, ud over skalalønnen iflg. § 3 et fast ureguleret tillæg baseret på en vurdering af deres forskningsmæssige erfaring og kompetence. På baggrund af en vurdering fra fagkyndige på Naturinstituttet foretages indplaceringen af Naturinstituttets ledelse, i forbindelse med ansættelsen.

Ved under 3 års erfaring et fast ureguleret tillæg på 37.080,00 kr. årligt (3.090,00 kr. pr. måned).

Efter 3 års erfaring forhøjes tillægget til 63.000 kr. årligt (5.250 kr. pr. måned).

Efter 6 års erfaring forhøjes tillægget til 84.000 kr. årligt (7.000 kr. pr. måned).

For anerkendte seniorforskere/Seniorrådgivere udgør tillægget 99.000 kr. årligt (8.250 kr. pr. måned).

Stk. 2. Ansatte ved Grønlands Naturinstitut i Nuuk, der ikke har et rådighedstillæg i henhold til § 14 eller et paragraftillæg i henhold til § 26 ydes merarbejde fra time ét.

§ 17

Ansatte ved Det Socialpædagogiske Seminarium (SPS) i Ilulissat

Undervisere på SPS ydes et tillæg på 12.000,00 kr. årligt (1.000,00 kr. pr. måned).

§ 18

Gymnasielæreres arbejdstid og merarbejdsbetaling

Gymnasielærere følger de regler om arbejdstid som fremgår af Arbejdstidsaftale om Gymnasial Undervisning i Grønland jf. [bilag 3](#).

Stk. 2. Der godtgøres overarbejde på det gymnasiale område med betaling på grundlag af en timesats, der beregnes som 1/2080 af den pågældendes årlige løn iflg. § 3 inkl. undervisningstillæg I og erhvervet undervisningstillæg II (pædagogikum). Den beregnede timesats tillægges 50 %.

Stk. 3. For adjunkter på prøve, adjunkter og lektorer ved Grønlands Gymnasiale Uddannelse, der ved det fyldte 60. år eller senere opnår aldersreduktion, bortfalder retten til merarbejdsbetaling. Eventuelle merarbejdstimer kan på et senere tidspunkt indregnes i det pligtige timetal.

§ 19

Ansatte ved Ilimmarfik

Magistre, der er beskæftiget med undervisningsarbejde på Grønlands Seminarium, følger de regler med hensyn til pligtigt timetal og overtimebetaling, der er gældende for tjenestemandsansatte seminarieadjunkter og -lektorer ved Grønlands Seminarium, idet de dog ikke er omfattet af § 1, stk. 2 i aftalen om overtimebetaling.

Stk. 2. For skemalægning ved Grønlands Seminarium ydes et honorar på 1.490,00 kr. i årligt grundbeløb (1. april 1991-niveau) pr. klasse. Honoraret reguleres efter den til enhver tid gældende aftale med ASG.

Stk. 3. Fagkoordinatorer ved Ilisimatusarfik ydes et tillæg på 12.360,00 kr. årligt (1.030,00 kr. pr. måned).

§ 20

Magistre ved museer og arkiver

Med virkning fra 1. april 2019 ydes magistre ansat ved museer og arkiver et månedligt tillæg stort 1.835,- kr.

§ 21

Afdelingsledertillæg til undervisere ved Ilisimatusarfik

Undervisere ved Ilisimatusarfik der varetager funktionen som afdelingsleder, ydes et pensionsgivende tillæg. Størrelsen af afdelings-tillægget afhænger af hvor mange studerende, der er på den uddan-nelse, hvor underviseren varetager afdelingsfunktionen.

Stk. 1. Undervisere, der varetager funktionen som afdelingsleder på uddannelser, hvor der er under 30 studerende ydes et fast ureguleret tillæg på 30.000 kr. årligt (2.500 kr. pr. måned).

Stk. 2. Undervisere, der varetager funktionen som afdelingsleder på uddannelser, hvor der er mellem 30 til 80 studerende ydes et fast ureguleret tillæg på 48.000 kr. årligt (4.000 kr. pr. måned).

Stk. 3. Undervisere, der varetager funktionen som afdelingsleder på uddannelser, hvor der er over 80 studerende ydes et fast ureguleret tillæg på 78.000 kr. årligt (6.500 kr. pr. måned).

Stk. 4. Funktionstillægget aftales for et studieår ad gangen og bortfalder, når en underviser ikke længere fungerer som afdelings- leder i sin undervisningsstilling. Afdelingsledertillægget varsles til ophør med løbende måned plus 30 dage.

§ 22

Arbejdstid ved andre uddannelsesinstitutioner

Ansatte, der er beskæftiget med undervisningsarbejde ved Handelskolerne, Journalistskolen, og Sprogcentret i Sisimiut, følger de regler med hensyn til pligtigt timetal og overtimebetaling, der til enhver tid er gældende iht. tjenestetidsaftalen for de tjenstemandsansatte undervisere.

Stk. 2. Ansatte, der er beskæftiget med undervisningsarbejde ved Socialrådgiveruddannelsen, Socialpædagogisk Seminarium og Center for Sundhedsuddannelser, følger de regler med hensyn til pligtigt timetal og overtimebetaling, der til enhver tid er gældende for de tjenstemandsansatte undervisere ved ovenstående uddannelsesinstitution iht. afsnit I og II i aftale af 24. februar 1989 om arbejdstid m.v. for forstandere, lærere m.fl. under erhvervsuddannelsen i Grønland, NAL, I 8-1-53.

Kap. 7. Specielt for psykologer

§ 23

Tjeneste udenfor hjemstedet

Ved psykologers tjeneste uden for hjemstedet medregnes halvdelen af rejsetiden til og fra arbejdsstedet som tjenestetid. Den således beregnede tjenestetid for rejsetiden kan dog ikke medføre, at arbejdstidsnormen for den pågældende dag ikke anses for opfyldt.

Stk. 2. Rejsetid mellem kl. 22.00 og kl. 8.00 medregnes dog ikke som tjenestetid, såfremt der er stillet soveplads til rådighed.

Stk. 3. Ved ophold uden for tjenestestedet afholdes de efter tjenesteplanen normale fridage. Fridagene regnes af længde svarende til den normale arbejdstid.

Stk. 4. Arbejdsfri dage eller arbejdsfri perioder, som opstår tilfældigt, f.eks. på grund af trafikforbindelsers svigten, medregnes i arbejdstiden som udført tjeneste.

Stk. 5. Såfremt der under tjenesterejse foretages rejse, herunder transitophold, til eller fra arbejdsstedet på en normal fridag, medregnes rejsetiden som tjenestetid i overensstemmelse med ovenstående, og der ydes kompensation herfor i henhold til § 15.

§ 24

Autorisations- og kvalifikationstillæg mv.

Til psykologer med autorisationsbevis et tillæg på 40.350,25 kr. årligt (3.362,52 kr. pr. måned). Autorisationen skal dokumenteres af Dansk Psykolognævn.

Stk. 2. Alle øvrige psykologer ydes et kvalifikationstillæg på 17.019,72 kr. årligt (1.418,31 kr. pr. måned).

Stk. 3. Der kan ydes et specialist tillæg på 30.900,00 kr. årligt (2.575,00 kr. pr. måned) til en specialist-uddannet psykolog, der anvender sin specialistuddannelse i stillingen.

Stk. 4. Den ledende psykolog på Dronning Ingrid's Hospital ydes et stillingsbestemt tillæg på 43.260,00 kr. årligt (3.605,00 kr. pr. måned).

Stk. 5. Til stillingen som ledende psykolog i kommunerne ydes et stillingsbestemt tillæg på 27.600,00 kr. årligt (2.300,00 kr. pr.

måned). Til en stilling som souschefen til en ledende psykolog i kommunerne ydes et stillingsbestemt tillæg på 12.000,00 kr. årligt (1.000,00 kr. pr. måned).

§ 25

Tjenestefrihed med løn til kursusvirksomhed eller efteruddannelse

Der kan efter ansøgning gives indtil 14 dages tjenestefrihed med løn til kursusvirksomhed eller efteruddannelse i Danmark, såfremt dette kan ske i forbindelse med ferieafholdelse og sundhedsforvaltningen i Grønland skønner, at kurset eller efteruddannelsen er af betydning for det grønlandske sundhedsvæsen.

§ 26

Tillæg til psykologer ansat ved PPR

Psykologer, der ansættes ved PPR (psykologisk- pædagogisk rådgivning) tildeles et stillingsbestemt ureguleret udligningstillæg således, at de aflønnes som en cand.pæd.psyk på tilsvarende anciennitetstrin.

Stk. 2. Udligningstillægget tildeles ud fra følgende satser:

Løntrin:	Beløb:
Trin 7	5.133,57 kr.
Trin 8	4.430,04 kr.
Trin 9	3.845,67 kr.
Trin 10	3.243,26 kr.
Trin 11	2.608,42 kr.
Trin 12	1.702,78 kr.
Trin 13	1.158,35 kr.
Trin 14	576,65 kr.

Kap. 8. Specielt for arkitekter og ingeniører

§ 27

Godtgørelse for merarbejde samt paragraftillæg

Til arkitekter og ingeniører, der er ansat i henhold til overenskomst og for hvem, der ikke er fastsat en højeste tjenestetid, ydes godtgørelse for merarbejde efter de nedenfor anførte regler. Reglerne om godtgørelse af merarbejde, gør sig også gældende for undervisere på erhvervs- og brancheskolerne.

Stk. 2. Godtgørelse ydes alene for tjenstligt merarbejde, som er af midlertidig karakter, og som er pålagt den ansatte i henhold til særlig ordre eller ifølge en godkendt tjenstefordeling eller i øvrigt har været en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af de med stillingen forbundne tjenstlige pligter.

Stk. 3. Alle ingeniører og arkitekter skal have et paragraftillæg. Hvis deres stilling ikke fremgår af [bilag 1](#), oversigt over paragraftillæg, skal der indgås en forhandling mellem overenskomstens parter om et tillæg. Tillægget honorerer stillingens særlige karakter samt en rådighedsforpligtelse på 25 timer i kvartalet.

Merarbejde, der efter særlig ordre udføres på lørdage og søndage og helligdage nedsætter de 25 timer svarende til det erlagte antal merarbejdstimer. Et sådant merarbejde opgøres og godtgøres uden for rådighedsforpligtelsen, jf. stk. 8 og 11.

Stk. 4. Ved ansættelse i stillinger med tilknyttet §-tillæg indplaceres den ansatte på satsgruppens laveste satsnummer. Den ansatte følger satsgruppens satsnummerforløb, således at vedkommende efter 2 år rykker op på nærmeste højere satsnummer og efter yderligere 2

ingeniører, arkitekter, gymnasie-
lærere, magistre og psykologer)

år til satsgruppens højeste satsnummer. Tidligere optjent paragraf-tillægsanciennitet efter denne overenskomst medregnes ved genindplacering eller ved overgang til anden satsgruppe. Efter konkret aftale kan også anden akademisk ansættelse i Grønland medregnes, fx ansættelse i Selvstyrets virksomheder eller private virksomheder.

Stk. 5. Til ansatte, der oppebærer tillæg efter stk. 3, kan godtgørelse kun ydes, hvis det samlede merarbejde overstiger rådighedsforpligtelsen med 10 timer. I disse tilfælde honoreres merarbejdet fra 1. time ud over rådighedspligten.

Stk. 6. Forpligtelsen til merarbejde omfatter merarbejde i forbindelse med de arbejdsopgaver, der er knyttet til den enkelte stilling, hvad enten merarbejdet udføres på tjenestestedet, i hjemmet eller andre steder.

Stk. 7. For at godtgørelsen kan ydes, skal den pågældende til sin foresatte afgive en indberetning om grundlaget for merarbejdet og dets omfang. Sådan indberetning afgives ved merarbejdets ophør eller, hvis merarbejdet strækker sig over længere tid, mindst hvert kvartal.

Stk. 8. Godtgørelse for merarbejde ydes så vidt muligt i form af tjenestefrihed. Erstatningsfriheden fastsættes til samme varighed som det præsterede merarbejde med tillæg af 50 %.

Stk. 9. Sådan tjenestefrihed bør normalt være tildelt den ansatte inden udløbet af det kvartal, der ligger umiddelbart efter det tidspunkt, hvor merarbejdets omfang er opgjort, jf. stk. 7.

Stk. 10. Meddelelse om tjenestefrihed gives den ansatte med passende varsel, der normalt ikke bør være mindre end 14 dage.

Stk. 11. Hvis tjenestefrihed ikke kan ydes, godtgøres merarbejdet med betaling på grundlag af en timesats, der beregnes som 1/2080 af den pågældendes årlige løn iflg. § 3 inkl. evt. specialkonsulent-tillæg. Den således beregnede timesats tillægges 60 %.

Stk. 12. I tilfælde, hvor der i perioder forekommer merarbejde af væsentligt omfang, kan der ydes et engangsvederlag. Der tænkes her på det ekstraordinære merarbejde, der kan indtræde ved forcering af byggeprogrammer samt i katastrofe- og ulykkestilfælde.

Stk. 13. § 27 finder ikke anvendelse for personale, som er omfattet af særskilte overtids- eller merarbejdsordninger, aftalt mellem overenskomstens parter.

§ 28

Andre tillæg til arkitekter og ingeniører

Civilingeniører ydes et tillæg på 22.856,04 kr. årligt (1.904,67 kr. pr. måned).

Stk. 2. Diplom- og akademiingeniører ydes et tillæg på 14.372,04 kr. årligt (1.197,67 kr. pr. måned).

Stk. 3. Teknikumingeniører ydes et tillæg på 10.628,04 kr. årligt (885,67 kr. pr. måned).

Stk. 4. Arkitekter ydes et tillæg på 6.305,04 kr. årligt (525,42 kr. pr. måned).

Kap. 9. Specielt for andre faggrupper

§ 29

Vagthonorar til farmaceuter.

Farmaceuter ydes et vagthonorar på 1.181,00 kr. pr. vagt.

§ 30

Tillæg til skibsofficerer.

Skibsofficerer, der ansættes som faglærere med skibsførereksamen på Imarsiornermik Ilinniarfik/ Skipperskolen i Paamiut, ydes et tillæg på 43.560,00 kr. årligt (3.630,00 kr. pr. måned).

§ 31

Felttillæg til museernes ansatte

Ansatte hos Grønlands Landsmuseum samt hos lokalmuseerne ydes et tillæg for feltarbejde på 40 % af lønnen i selve feltperioden.

Stk. 2. Ydelse af felttillægget vil være til fuld og endelig dækning af alt feltarbejde samt mistede fridage ved arbejde i felten.

Kap. 10. Pensionsbidrag

§ 32

Pensionsbidrag og indbetaling heraf

Som bidrag til den overenskomstansattes pensionering betaler arbejdsgiveren 10 % af lønnen jf. § 3. Endvidere tilbageholder arbejdsgiveren i den pågældendes løn et beløb på 5 %. Pensionsbidragene indbetales af arbejdsgiveren til de respektive pensionskasser, iflg. bilag 2 eller efter aftale mellem overenskomstparterne til en under

forsikringsrådets tilsyn stående pensionskasse eller forsikringsmæssig pensionsordning, som giver adgang til overførelse af de indbetalte pensionsbidrag til en offentlig eller en under tilsyn stående pensionsordning.

Stk. 2. Alle tillæg er pensionsgivende, medmindre andet fremgår.

Kap. 11. Lønudbetaling m.v.

§ 33

Udbetaling af løn og pensionsbidrag

Løn og tillæg udbetales månedsvis bagud. Samtidig med udbetaling af løn indbetaler arbejdsgiver såvel sit som den ansattes pensionsbidrag til pensionskassen eller pensionsordningen, jf. § 32.

Stk. 2. Løn mv. anvises ved hver måneds slutning til en lønkonto, som det påhviler den ansatte at oprette i et pengeinstitut i Grønland eller i Danmark.

§ 34

Ekstraordinært pensionsbidrag

Kan den ansatte ikke opnå en under hensyn til sin alder tilfredsstillende pensionsordning, kan der træffes aftale om tilbageholdelse af et ekstraordinært pensionsbidrag over en nærmere fastsat periode. Dette ekstraordinære bidrag indbetales efter reglerne i § 32 og § 33, stk. 1.

Kap. 13. Særlige ansættelsesvilkår

§ 35

Til- og fratrædelsesfrirejser samt bohaveflytning

Der ydes bohaveflytning og tiltrædelsesfrirejse mellem bopælen i Danmark eller i Grønland og tjenestestedet, såfremt der ifølge stillingsopslaget anvises bolig eller er pligt til at bebo egentlig tjenestebolig, jr. § 39, stk 1, a) og b).

Stk. 2. Hvor der ikke er anvist personale- eller tjenestebolig iflg. stillingsopslaget, kan der efter aftale ydes tiltrædelsesfrirejse og/eller bohaveflytning mellem bopælen i Danmark eller i Grønland og tjenestestedet.

Stk. 3. Der kan konkret indgås aftale om, at der ydes til- og fratrædelsesfrirejse til et andet land end Danmark jf. stk. 1 og 2.

Stk. 4. I de tilfælde hvor der ikke anvises personale- eller tjenestebolig til den ansatte iflg. stillingsopslaget, men der ydes bohaveflytning iflg. stk. 2, afholder arbejdsgiver ikke udgifter til opmagasinerings mv. samt vakantindkvartering.

Stk. 5. Hvis der er ydet tiltrædelsesrejse iflg. stk. 1 og 2 ydes der fratrædelsesfrirejse fra tjenestestedet til bopælen ved:

- a) Fratræden, såfremt der er forløbet mindst 3 år siden ansættelsen.
- b) Den ansattes død, idet den efterlevende ægtefælle - eller dermed ligestillede - opnår retten til frirejse.
- c) Fratræden ved pensionering.
- d) Ved tidsbegrænset ansættelse, når der er givet tiltrædelsesrejse.
- e) I ganske særlige tilfælde kan der gives fratrædelsesfrirejse, selv om betingelsen om 3 års ansættelse ikke er opfyldt.

Stk. 6. Retten til til- og fratrædelsesfrirejse omfatter tillige den ansattes ægtefælle - eller dermed ligestillede - og børn under 18

år, som indgår i den ansattes husstand. En sådan familiefrirejse skal så vidt muligt foretages samlet.

Stk. 7. Retten til til- og fratrædelsesfrirejse er personlig og kan ikke overdrages. En eventuel ikke udnyttet frirejse godtgøres ikke.

Stk. 8. Ved udnyttelse af til- og fratrædelsesfrirejse skal det af arbejdsgiveren anviste transportmiddel anvendes.

Stk. 9. I tilfælde, hvor atlantbillet tillige inkluderer indenrigsflyvning i Danmark, godtgøres alene dokumenterede udgifter til billigste, offentlige transportmiddel mellem bopælen og provinslufthavnen og retur. I andre tilfælde godtgøres udgifter til billigste, offentlige transportmiddel mellem bopæl og Kastrup Lufthavn og retur.

Stk. 10. Eventuelle udgifter i forbindelse med ophold i København må afholdes af den ansatte selv.

Stk. 11. Ved til- og fratrædelsesfrirejser i Grønland godtgøres alene dokumenterede udgifter med billigste offentlige transportmiddel mellem bopæl og tjenestested og retur. Udgifter til ophold og fortæring under disse rejser godtgøres efter de for grønlandske tjenestemænd til enhver tid gældende regler for rejser.

§ 36

Frirejse i Grønland

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

§ 37

Rejseforsikring

(rejseulykkes- og bagageforsikring)

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

§ 38

Flyttegodtgørelse, herunder flytteforsikring

Der ydes flyttegodtgørelse efter de til enhver tid gældende regler for tjenestemænd i Grønlands Selvstyres eller kommunernes tjeneste i Grønland, for tiden aftale af 20. april 1998 mellem Grønlands Selvstyre og NAK (NAL C-I, 4-1-46).

§ 38 A

Vikar ansættelse

Ansættelse af vikarer kan ske, når der i forbindelse med barsel, sygdom eller lignende ønskes en stilling besat i en periode af ikke over 5 måneder. For vikaransættelser gælder følgende:

- a) der ydes frirejse fra bopæl til tjenestestedet i Grønland og tilbage, i forbindelse med vikariatet.
- b) Der kan fragtfrit fra Royal Arctic Lines plads i Alborg til Grønland og tilbage medtages op til 100 kg bagage, og den ansatte vil være omfattet af de til enhver tid gældende bestemmelser som kollektivrejseforsikring (rejseulykkes- og bagageforsikring).

§ 39

Boliger

I stillingsopslag angives følgende vedrørende bolig:

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

Stk. 2. For anviste boliger, iflg. stk. 1, a) betales husleje efter de til enhver tid gældende regler om boligbetaling i Selvstyrets og kommunernes ejendomme i Grønland. Ved misligholdelse af anvist bolig med ophævelse af lejemålet til følge, vil der ikke blive stillet yderligere bolig til rådighed.

Stk. 3. Ansatte, der bebor en egentlig tjenestebolig, iflg. stk. 1, b) betaler boligbidrag efter de til enhver tid gældende regler for Grønlands Selvstyres og kommunernes tjenestemænd i Grønland.

§ 40

Merudgifter ved tjenesterejser, herunder dagpenge, nattillæg og udstyrsgodtgørelse

Der ydes godtgørelse af merudgifter ved tjenesterejser i Grønland og i Danmark efter de regler, der til hver tid gælder for tjenestemænd i Grønlands Selvstyres eller kommunernes tjeneste i Grønland, for tiden aftale af 11. marts 1986 mellem Det offentlige Aftalenævn og blandt andet Akademikernes Centralorganisation (NAL C-I, 4-1-24).

Kap. 13. Tjenestefrihed, ferie og særlige pligter

§ 41

Tjenestefrihed og fridage

Der gives tjenestefrihed og fridage efter de for tjenestemænd i Grønlands Selvstyres og kommunernes tjeneste i Grønland gældende regler. Bestemmelser om fridage er for tiden optaget i aftalen af

29. september 1999 mellem Grønlands Landsstyre og Akademikernes Sammenslutning i Grønland (ASG), NAL. C-I, 8-1-81.

Stk. 2. Følgende dage regnes for helligdage efter ovenstående aftale:

- 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).

Stk. 2. Der gives den ansatte ret til tjenestefrihed til varetagelse af offentlige hverv i henhold til Grønlands Selvstyres bekendtgørelse om borgerligt ombud. Fraværet skal meddeles arbejdsgiveren i så god tid som muligt.

§ 42

Nære pårørendes alvorlige sygdom og/eller død og begravelse

I tilfælde af nære pårørendes alvorlige sygdom og/eller død og begravelse har den ansatte ret til fri rejse og tjenestefrihed efter de til enhver tid gældende regler for Grønlands Selvstyres og kommunernes tjenestemænd i Grønland.

§ 43

Tjenestefrihed ved barns første sygedag

Der gives den ansatte adgang til hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af sygt, mindreårigt barn, første dag barnet er sygt.

Stk. 2. Tjenestefriheden forudsætter, at

- a) det er barnets første sygedag,
- b) hensynet til barnets forhold gør det nødvendigt,
- c) forholdene på tjenestestedet tillader det, og
- d) barnet er hjemmeværende.

Stk. 3. Sygelisten suppleres med oplysning om fravær på grund af barns første sygedag.

Stk. 4. Ordningen kan for den enkelte inddrages ved misbrug.

§ 44

Tjenestefrihed med løn ved barns hospitalsindlæggelse

Der gives den ansatte adgang til tjenestefrihed med løn i op til 12 dage i forbindelse med en af Sundhedsvæsenet betalt ledsagerrejse til 0 til 12-årigt barns indlæggelse på sygehus udenfor hjembyen, som rejseledsager og under barnets indlæggelse.

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

§ 45

Tjenestefrihed i forbindelse med efteruddannelse

Der kan ydes tjenestefrihed med løn til efteruddannelse i Grønland, Danmark eller øvrige udland.

Stk. 2. Der kan hvert år ydes frihed med løn til efteruddannelse i umiddelbar tilknytning til afholdelse af tilgodehavende ferie eller i forbindelse med tjenesterejse.

Stk. 3. Det er en forudsætning for at yde ansatte den omtalte frihed til efteruddannelse, at uddannelsens art og varighed dokumenteres, og at den omtalte tjenestefrihed kan indpasses i det almindelige arbejde hos arbejdsgiveren.

Stk. 4. Ved tilrettelæggelsen af medarbejderens samlede kompetenceudvikling, tages der højde for den til enhver tid gældende lov om

sprogpolitik, hvorefter det prioriteres at medarbejderen kan deltage i sprogkurser i arbejdstiden.

Stk. 5. Muligheder for kompetenceudvikling er nærmere, men ikke udtømmende, beskrevet i [bilag 5](#).

§ 46

Ekstraordinær tjenestefrihed.

Der kan af den ansættende myndighed gives adgang til ekstraordinær tjenestefrihed uden løn, hvor det ikke strider mod vedkommende arbejdsgivers interesse. Tjenestefrihed kan gives indtil 1 år ad gangen, dog højst i 3 år.

Stk. 2. Ved tjenestefrihed af en varighed på 1 år eller derunder er det den ansættende myndigheds ansvar, at stillingen eller en tilsvarende stilling er ledig til den pågældende ved tjenestefrihedens ophør. Forlænges tjenestefriheden ud over det første år, bærer den ansatte selv risikoen for, om der er en passende stilling ledig ved ønske om tilbagegang.

Stk. 3. Ved tjenestefrihed på 1 år og derover kan der af den ansættende myndighed gives adgang til hel eller delvis dækning af udgifter i forbindelse med flytning eller opmagasinering.

§ 47

Ferie og særlige feriedage

Den ansatte har ret til årlig ferie efter reglerne i den til enhver tid gældende landstingslov om ferie (pt. nr. 10 af 12. november 2001).

Stk. 2. For ansatte, der i henhold til den til enhver tid gældende landstingslov om ferie vælger ferie med feriegodtgørelse i stedet

for ferie med løn, fradrages løn for det antal dage, der afholdes ferie. Lønnen pr. time beregnes som 1/2080 af årslønnen.

Stk. 3. For ansatte, der er beskæftiget med undervisningsarbejde og hvor andet ikke er aftalt mellem skolen og den ansatte, anses de 5 ugers ferie for afholdt i sammenhæng inden den 1. august i den periode, hvor skolen holder sommerferielukket. Feriens præcise placering meddeles inden ferieårets start.

Stk. 4. Når det af tjenstlige grunde pålægges den ansatte at holde ferie uden for perioden 1. maj - 30. september, forlænges ferien med 1/3. Ferieforlængelsen rundes op til hele dage.

Stk. 5. Som led i overenskomstfornyelsen 1. april 2019 vil medarbejdere, der var ansat i henhold til overenskomsten før 1. januar 2019 have ret til at afholde 5 særlige feriefridage i ferieåret 2019.

Stk. 6. Medarbejdere ansat efter den 1. januar 2019 optjener og afholder deres 5 særlige feriedage i overensstemmelse med reglerne i ferieloven.

Stk. 7. Særlige feriedage, som ikke er afviklet ved ferieårets udløb eller ved fratræden, bortfalder. Der kan ikke aftales kontant udbetaling af ikke afviklede særlige feriedage til det efterfølgende ferieår.

Stk. 8. En optjent særlig feriedag afvikles altid før ferietimer, der er optjent i henhold til den enhver tid gældende ferielov.

Stk. 9. For underviser reduceres det årlige timetal med 8 timer pr. dag, ved afholdelse af særlige feriedage.

§ 48

Kursus ved ansættelsen

Ansatte, der ansættes fra Danmark, er på begæring forpligtet til før udrejsen at deltage i kurser. Hvis pågældende som følge heraf nødsages til at skifte bopæl, ydes fri kost og logi eller dagpenge efter de i Danmark for tjenestemænd gældende regler. Herudover refunderes rejseudgifter med billigste, offentlige befordringsmiddel.

§ 49

Tavshedspligt

Den ansatte skal iagttage tavshed med hensyn til de forhold, som den ansatte i medfør af sin stilling bliver bekendt med, og hvis hemmeligholdelse ifølge sagens natur er påkrævet eller bliver foreskrevet af ledelsen. Sagsbehandlingslovens bestemmelse om tavshedspligt skal overholdes. Tavshedspligten ophører ikke med udtrædelse af tjeneste.

Kap. 14. Andre ansættelsesvilkår

§ 50

Graviditet, barsel og adoption

Den ansatte har ret til tjenestefrihed med sædvanlig løn i fraværsperioder på grund af graviditet, barsel og adoption, i henhold til bestemmelserne i Inatsisartutlov nr. 14 af 7. december 2009.

§ 51

Løn under sygdom, militærtjeneste samt efterløn

Reglerne i funktionærloven om løn under fravær på grund af sygdom og afskedigelse som følge af sygdom, indkaldelse til militærtjeneste samt efterløn, finder anvendelse, medmindre der i overenskomsten er aftalt afvigende bestemmelser.

Stk. 2. Ansatte, der er blevet afskediget på grund af sygdom, bør genansættes, når de pågældende på ny er blevet tjenestedygtig, og forholdene i øvrigt tillader det.

§ 52

Erstatning

Arbejdsgiveren hæfter kun efter dansk rets almindelige erstatningsregler for sådanne ejendele tilhørende den ansatte eller hans familie, der mistes eller beskadiges under tjenesten i Grønland, herunder rejser til, i og fra Grønland.

Kap. 15. Ansættelsens ophør

§ 53

Opsigelsesvarsel

Funktionærlovens regler om opsigelsesvarsler, efterløn og fratrædelsesgodtgørelse finder anvendelse.

Stk. 2. 120-sygedagsreglen i funktionærloven finder ikke anvendelse med virkning fra tidspunktet for underskrift af nærværende.

Stk. 3. Der gives ældre medarbejdere følgende forlængede opsigelsesvarsler fra arbejdsgiverens side:

Medarbejderens alder	Anciennitet på ansættelsesstedet	Forlænget opsigelsesvarsel
Over 40 år	15 år eller mere	7 måneder
Over 50 år	19 år eller mere	9 måneder

Stk. 4. I tilfælde af opsigelse på grund af arbejdsmangel gives der endvidere ældre medarbejdere følgende forlængede opsigelsesvarsler:

Jr. 16.40/400/2019

Medarbejderens alder	Anciennitet på ansættelsesstedet	Forlænget opsigelsesvarsel
Over 55 år	20 år eller mere	12 måneder
Over 60 år	25 år eller mere	15 måneder

§ 54

Meddelelse om opsigelse

Det påhviler arbejdsgiveren hurtigst muligt og skriftligt at meddele enhver opsigelse til den ansatte. Denne meddelelse skal indeholde en begrundelse for opsigelsen. Der vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 2. Når en ansat meddeles uansøgt afsked iflg. stk. 1, underrettes dennes faglige organisation skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis sagsbehandlingsloven eller kriminalloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Stk. 3. Tilbageholder arbejdsgiveren tavshedsbelagte oplysninger orienteres den faglige organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at den ansatte har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til organisationen.

§ 55

Afskedigelsesnævn

Skønner en organisation, at en afskedigelse ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller arbejdsgiverens forhold,

kan organisationen inden for en frist af 1 måned efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med arbejdsgiveren. Opnås der ikke enighed ved forhandlingen, kan spørgsmålet, inden for en frist af 1 måned efter forhandlingen, af organisationen kræves gjort til genstand for behandling i et i denne anledning nedsat nævn, der består af en repræsentant valgt af hver af parterne samt en af Landsdommeren udpeget formand. Nævnet fastsætter selv sin forretningsorden. Der kan foretages afhøring af parter og vidner for nævnet. Nævnet afsiger en motiveret kendelse, og i det tilfælde, hvor nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse ikke er rimeligt begrundet i den pågældendes eller arbejdsgiverens forhold, kan det pålægges arbejdsgiveren at afbøde virkningerne af opsigelsen. Hvis den pågældende og arbejdsgiveren ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, kan det pålægges arbejdsgiveren at betale den pågældende en erstatning, hvis størrelse fastsættes af nævnet, og som skal være afhængig af sagens omstændigheder og den pågældendes anciennitet hos arbejdsgiveren. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet og fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 2. Bestemmelsen om afskedigelsessagers eventuelle indbringelse for foranstående Afskedigelsesnævn finder ikke anvendelse ved opsigelse af ansatte, som ikke har været uafbrudt beskæftiget i arbejdsgiverens tjeneste i mindst 5 måneder før afskedigelsen.

Kap. 16. Overgangsregler og overenskomstens gyldighedsperiode

§ 56

Overgangsregler for magistre ansat pr. 31. marts 1991 og psykologer ansat pr. 31. december 1991

Der henvises til udgæet overenskomst af 3. november 2016, for de nærmere bestemmelser.

§ 57

Overgangsregler for ingeniører ansat pr. 31. marts 1991

Der henvises til udgået overenskomst af 3. november 2016, for de nærmere bestemmelser.

§ 58

Overgangsregler for arkitekter ansat pr. 31. marts 1991

Der henvises til udgået overenskomst af 3. november 2016, for de nærmere bestemmelser.

§ 59

Overgangsregler for ansatte pr. 31. marts 2012

For medarbejdere, der pr. 31. marts 2012 var ansat i henhold til overenskomst af 22. august 2011 mellem Naalakkersuisut og De Samforhandlende Akademikerorganisationer (Ingeniørforeningen i Danmark, Forbundet Arkitekter og Designere, Gymnasieskolernes Lærerforening, Dansk Magisterforening og Dansk Psykologforening) udgår følgende regler:

- § 49, Ferierejsebidrag. Allerede optjent ferierejsebidrag pr. 31. marts 2012 udbetales sammen med april lønnen 2012.
- § 5, Individuelt puljetillæg. Ansatte, der allerede har fået tildelt tillæg i henhold til § 5 oppebærer tillægget som en personlig ordning i pågældendes aktuelle stilling. Ved stillingsskift bortfalder tillægget og ledigblevne tillæg kan ikke tildeles på ny.
- § 22, Fastholdelsestillæg til magistre ansat i kommunerne. Ansatte, der allerede har fået tildelt tillæg i henhold til § 22

oppebærer tillægget som en personlig ordning i pågældendes aktuelle stilling. Ved stillingsskift bortfalder tillægget og ledigblevne tillæg kan ikke tildeles på ny.

- § 30 stk. 5, Fastholdelsestillæg til arkitekter og ingeniører ansat i de grønlandske kommuner, uden ledelsesansvar. Ansatte, der allerede har fået tildelt tillæg i henhold til § 30 stk. 5 oppebærer tillægget som en personlig ordning i pågældendes aktuelle stilling. Ved stillingsskift bortfalder tillægget og ledigblevne tillæg kan ikke tildeles på ny.
- Protokollat om forsøgsordning i overenskomstperioden. Ansatte, der allerede har fået tildelt tillæg i henhold til protokollatet oppebærer tillægget som en personlig ordning i pågældendes aktuelle stilling. Ved stillingsskift bortfalder tillægget og ledigblevne tillæg kan ikke tildeles på ny.
- Protokollatet om tillæg til civil- og akademiingeniører. Ansatte, der allerede har fået tildelt tillæg i henhold til protokollatet oppebærer tillægget som en personlig ordning i den pågældendes aktuelle stilling. Ved stillingsskift bortfalder tillægget og ledigblevne tillæg kan ikke tildeles på ny.

§ 60

Ikrafttrædelsestidspunkt og opsigelsesvarsel

Denne overenskomst har virkning fra den 1. april 2019.

Stk. 2. Overenskomsten med tilknyttede protokollater og aftaler kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 2023.¹

Nuuk den **28. november 2019**

De Samforhandlende
Akademiker-
organisationer (DSA)

Naalakkersuisut

André Steenholdt-Guttesen

Ingeniørforeningen i Danmark

Gymnasieskolernes
Lærerforening

Dansk Psykolog Forening

Forbundet Arkitekter og Designere

DM (Dansk Magisterforening)

Bibliotekarforbundet

Sprog og Kommunikation
(FORBUNDET KOMMUNIKATION
OG SPRØG)

PER LINDEGAARD HØRRTH

JOHN STOLBE

¹ Hermed udgår overenskomst af 3. november 2016 mellem Naalakkersuisut og DSA (Ingeniørforeningen i Danmark, Forbundet Arkitekter og Designere, Gymnasieskolernes Lærerforening, Dansk Psykologforening og Dansk Magisterforening) for ansatte i Grønlands Selvstyre og i de grønlandske kommuner.

Bilag 1

Oversigt over paragraftillæg

Sats- grp nr.	Stillingsbe- tegnelse	Anciennitet	Sats nr.	Årligt	pr. måned
2.	Chef: Ved Mittarfeqarfiit i Nuuk og Tele Greenland i Nuuk.	1. - 2. år	34	206.849,00	17.237,42
		3. - 4. år	35	214.237,00	17.853,08
		5. år og flg. år	37	229.011,00	19.084,25
3.	Chef: Ved Misisueqqaarnerit i Asiaq, Kommuneteknikere: I de 4 kommuner, Anlægsschefen: Ved Nukissiorfiit, Anlægssafdelingen, Landsapotekeren: Ved Landsapoteket i Nuuk.	1. - 2. år	28	149.227,00	12.435,58
		3. - 4. år	30	169.911,00	14.159,25
		5. år og flg. år	32	190.597,00	15.883,08

4.	Afdelingsingeniør: Ved Tele Greenland i Nuuk, Driftteknisk chef: Ved Nukissiorfiit i Nuuk, Souschefen til de ledende kommuneteknikere: I de 4 kommuner, Projektchef: Ved Nukissiorfiit i Nuuk.	1. - 2. år	22	101.947,00	8.495,58
		3. - 4. år	24	116.722,00	9.726,83
		5. år og flg. år	26	131.496,00	10.958,00
5.	IT-chef: Ved Tele Greenland i Nuuk, Teleteknikchef: Ved Tele Greenland i Nuuk.	1. - 2. år	22	101.947,00	8.495,58
		3. - 4. år	23	109.335,00	9.111,25
		5. år og flg. år	24	116.722	9.726,83
6.	Sektionsledere: I Kraft/ varme-sektionen, el-ledningssektionen, vand og varmesektionen ved Nukissiorfiit i Nuuk.	1. - 2. år	20	91.605,00	7.633,75
		3. - 4. år	21	96.036,00	8.003,00
		5. år og flg. år	22	101.947,00	8.495,58

7.	Driftingeniører, EDB: Ved Tele Green- land, Systemkoordina- tor: Ved Nukissior- fiit i Nuuk, Afdelingsledere:	1. - 2. år	19	85.694,00	7.141,17
	Byplanlægning, anlæg, drift mv. i de 4 kommuner.	3. - 4. år	20	91.605,00	7.633,75
		5. år og flg. år	21	96.036,00	8.003,00
8.	Sektionsingeniør- rer: I Bygge og An- lægsstyrelsen og Tele Greenland i Nuuk, Sektionsledere: Byggesektionen og Nukissiorfiit i Nuuk, Teknikere: Den tekniske af- deling i INI, Fagkoordina- tor/projektleder: Misissueqqaat- nerit i Asiaq.	1. - 2. år	17	70.920,00	5.910,00
		3. - 4. år	19	85.694,00	7.141,17
		5. år og flg. år	21	96.036,00	8.003,00

9.	Teleteknikchef: Ved Tele Green- land, Aasiaat og Qaqortoq, Tekniker: Den tekniske af- deling i INI.	1. - 2. år	16	59.099,00	4.924,92
		3. - 4. år	18	76.830,00	6.402,50
		5. år og flg. år	20	91.605,00	7.633,75
10.	Områdeleder: Jern og Metalsko- len i Nuuk.	1. - 2. år	17	70.920,00	5.910,00
		3. - 4. år	18	76.830,00	6.402,50
		5. år og flg. år	19	85.694,00	7.141,17
11.	Anlægsingeniør: Ved Mittarfeqar- fiit i Nuuk, Assisterende Te- leteknikchef: Ved Tele Green- land i Nuuk, Telestationsle- dere: Ved Tele Green- land, Ikerasas- suaq og Narsaq Kujalleq, Farmaceuter/ Souschefen: Ved Landsapoteket i Nuuk, Assisterende kom- munetekniker: I de 4 kommuner (se undtagelsen nedenfor).	1. - 2. år	14	51.713,00	4.309,42
		3. - 4. år	16	59.099,00	4.924,92
		5. år og flg. år	19	85.694,00	7.141,17

12.	Assisterende Te- leteknikchef: Ved Tele Green- land, Aasiaat og Qaqortoq, Driftleder: Grønlands Luft- havnsvesen, Teleingeniører indenfor radio-, telefon-, radio- kæde-, satellit-, EDB- og maskinom- rådet: Ved Tele Green- land i Nuuk.	1. - 2. år	13	48.758,00	4.063,17
		3. - 4. år	15	54.668,00	4.555,67
		5. år og flg. år	16	59.099,00	4.924,92
13.	Fuldmægtige: Ved Grønlands Selvstyre, Nukis- siorfiit i Nuuk og Tele Greenland i Nuuk.	1. - 2. år	13	48.758,00	4.063,17
		3. - 4. år	14	51.713,00	4.309,42
		5. år og flg. år	16	59.099,00	4.924,92

14.	Inspektører/teknikere: Ved INI's filialkontorer i: - Aasiaat - Ammassalik - Ilulissat - Ittoqqortoormiit - Kangaatsiaq - Maniitsoq - Nanortalik - Narsaq - Nuuk - Paamiut - Qaanaaq - Qaqortoq - Qasigiannguit - Sisimiut - Upernavik - Uummannaq Faglærer: Ved Bygge- og Anlægsskolen, Fiskeindustriskolen og Jern og Metal-skolen.	1. - 2. år	11	42.848,00	3.570,67
		3. - 4. år	13	48.758,00	4.063,17
		5. år og flg. år	14	51.713,00	4.309,42

Oversigt over pensionskasser

Organisation:	Pensionskasse:
Forbundet Arkitekter og Designere	Arkitekternes Pensionskasse
Dansk Magisterforening, Dansk Psykolog Forening samt Gymnasieskolernes Lærerforening	Magistrenes Pensionskasse
Ingeniørforeningen i Danmark	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ingeniørforeningens pensionskasse: IngeniørPension. 2. For teknikum-, levnedsmiddel- og diplomingeniører: Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP). 3. For akademi- og civilingeniører Cand.scient' er i datateknik, levnedsmiddelkandidater (Cand.tech.al' er) og kandidater i human ernæring og kødteknologi: Danske civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP).
Bibliotekarforbundet	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nordea Liv og Pension indtil 31. december 2012 2. PFA Pension fra 1. januar 2013.
Dansk Agronomforening, Dansk Hortonomforening og Den Danske Dyrlægeforening:	Pensionskassen for Jordbrugs-akademikere og Dyrlæger
Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA Pension

Bilag 3

Arbejdstidsaftale for Gymnasial Undervisning i Grønland

§ 1

Dækningsområde.

Aftalen omfatter lærere, som varetager undervisning på gymnasialt niveau i Grønland.

§ 2.

Planlægning.

Det årlige timetal udgør 1.784 eksklusive ferier og fridage.

Stk. 2. Skolens ledelse og tillidsrepræsentanten drøfter de overordnede principper for time-/fagfordeling, tilstedeværelse og varsler, samt forventninger til lærernes kommunikation med elever og kollegaer uden for skoletiden.

Stk. 3. Den nærmere fastsættelse af tid til opgaveløsningen sker som drøftelse mellem ledelsen og den enkelte lærer.

Stk. 4. Der skal være et hensigtsmæssigt forhold mellem tildelte opgaver og den tid, læreren har til rådighed til varetagelsen af det tillagte arbejde.

Stk. 5. Skolens ledelse udarbejder i samarbejde med den enkelte lærer en arbejdsplan (forskudsopgørelse), normalt i forlængelse af time-/fagfordelingen. Forskudsopgørelsen skal indeholde et skøn over de opgaver, herunder tid til lærerens efteruddannelse, som den enkelte lærer forventes at udføre i løbet af skoleåret.

Stk. 6. Læreren skal i videst mulig omfang og under hensyntagen til en forsvarlig pædagogisk planlægning af undervisningen sikres en jævn arbejdsfordeling.

Stk. 7. Hvis forskudsopgørelsen viser, at læreren vil være særligt belastet i bestemte perioder af flere ugers varighed, og læreren ønsker det, drøfter skolens ledelse med læreren mulighederne for flytning af arbejdsopgaver eller eventuelt mulighed for efterfølgende at planlægge med sammenhængende perioder, hvor læreren ikke er til rådighed for skolen.

Stk. 8. Den konkrete plan for lærerens/lærerteamets tilstedeværelse bliver til i drøftelse mellem skolens ledelse og lærer/lærerteam.

§ 3.

Undervisning, forberedelse og øvrige opgaver.

Undervisning, forberedelse til undervisning samt øvrige opgaver planlægges og opgøres særskilt, medmindre der er aftalt akkord for den samlede opgaveløsning.

I lærerens undervisningstimetale indgår den tid, læreren forestår undervisning med fagligt formål. Undervisningen forudsætter, at læreren alene eller i fællesskab med andre forbereder og efterbehandler og evaluerer et hold elever eller en classes undervisning.

I lærerens undervisningstimetale indgår endvidere;

- a) undervisningstimer ved ekskursioner, introture og anden forlagt undervisning,
- b) undervisning ved temadag,
- c) frivillig undervisning og studiekredse,
- d) faglig og metodisk vejledning, der organiseres som undervisning,
- e) eller lignende.

Undervisningen i et fag eller undervisningsforløb kan varetages af en eller flere lærere. Forberedelse til undervisning omfatter, at læreren og lærerteamet planlægger, forbereder, evaluerer og efterbehandler undervisning og undervisningsforløb alene og sammen med andre.

For så vidt angår pauser, der medregnes i arbejdstiden, præciseres;

- a) at pauserne fastlægges af skolens ledelse eller af de involverede lærere og elever/kursister,
- b) at den ansatte ikke kan forlade arbejdsstedet i sådanne pauser, medmindre andet er aftalt med skolens ledelse,
- c) at den ansatte i pausen er til rådighed for arbejdsgiveren, og
- d) at der ikke sker ændring i gældende regler om pausernes omfang.

Stk. 2. Undervisning, forberedelse og pauser indregnes i lærerens årsopgørelse således:

Undervisning i minutter:	Faktor 1,00
Forberedelse:	Faktor 1,33
Pauser:	Faktor 0,22
I alt:	Faktor 2,55

I forberedelsen indgår registrering og indberetning af forsømmelser, løbende evaluering, undervisningsbeskrivelse og faggruppesamarbejde.

§ 4.

Tid til øvrige opgaver og hverv.

For øvrige hverv og opgaver medregnes den tid, som ledelsen, den pågældende underviser og tillidsrepræsentanten aftaler.

Øvrige opgaver er f.eks.:

- a) Pædagogiske-administrative opgaver,
- b) Pædagogiske arrangementer,
- c) Ekstra tid til særlig individuel og fælles forberedelse, f.eks. udvidet teamsamarbejde,
- d) Særlige udviklingsopgaver,

- e) Andre opgaver i tilknytning til undervisningen,
- f) Eksamensvagt o.l.
- g) Vejledning/fastholdelse af elever

Stk. 2. Tid til opgaveløsningen indregnes i arbejdsplanen (forskudsopgørelsen). Såfremt læreren skønner, at opgaverne ikke kan løses inden for den afsatte tid, skal skolens ledelse så tidligt som muligt gøres opmærksom herpå, med henblik på at skolens ledelse kan tage stilling til, hvilke konsekvenser det har for opgaveløsningen.

Stk. 3. Hvis der finder interne mundtlige prøver sted i eksamensperioden, som er sammenlignelige med eksamen, opgøres tiden for den lærer, der medvirker i rollen som eksaminator, som ved eksamen efter § 6 og en eventuel lærer, der medvirker i rollen som censor, som medgået tid.

§ 5.

Akkorder.

Arbejdstiden kan for den enkelte lærer/lærerteam aftales som akkord.

Stk. 2. Ved en akkord forstås en aftale om, at der fastsættes et bestemt antal arbejdstimer til en nærmere beskrevet opgave. Timerne anses for medgået til formålet og indregnes i årsopgørelsen.

Stk. 3. Aftale om akkord indgås mellem skolens ledelse og tillidsrepræsentanten.

Stk. 4. Akkorder udløber senest med skoleårets udgang.

Stk. 5. Hvis forudsætningerne for akkorden ændres væsentligt, kan denne drøftes med henblik på at aftale eventuelle justeringer.

Stk. 6. I forbindelse med indgåelse af aftaler om akkord kan det lokalt overvejes hvilke ændringer, der kan medføre fornyet drøftelse med henblik på at aftale eventuelle justeringer. Ved væsentlige ændringer af forudsætninger kan der ikke aftales justeringer af akkorder, som medfører, at der ikke udbetales løn under sygdom og barsel.

§ 6.

Eksamen.

Timer til eksamen beregnes for eksaminator og censor som anført nedenfor.

Stk. 2. Hvert hold udløser en grundtakst på 9,0 timer, der tillægges både eksaminator og censor. Består holdet kun af 1 elev/kursist, udløses dog kun en grundtakst på 2 timer, der tillægges både eksaminator og censor. Består holdet af mindre end 7 elever beregnes grundtaksten som to timer plus antallet af elever gange en time.

Stk. 3. Ud over grundtaksten, tillægges eksaminator og censor for hver elev/kursist, der har gennemført en mundtlig eksamen/årsprøve, 2 gange den i departementets bekendtgørelser fastsatte eksaminations- og censor tid. Såfremt eksaminander udebliver fra eksamen eller framelder sig senere end 2 døgn før dennes afholdelse, tillægges eksaminator og censor tid, som om eksaminationen var gennemført.

Stk. 4. Ved eksamination i projektopgaver beregnes timer ikke efter stk. 1 til 2, men ved at eksaminator pr elev tildeles 3,3 gange den i departementets bekendtgørelser fastsatte eksaminationstid pr. elev. Censor tildeles pr. elev 3,3 gange den i departementets bekendtgørelser fastsatte eksaminationstid pr. elev, dog minimum 8 timer pr. dag.

Stk. 5. Hvor særlige forhold gør sig gældende, kan der tillægges eksaminator og/eller censor ekstra timer.

§ 7.

Opgaveevaluering.

Skolens ledelse fordeler elevtid til skriftligt arbejde.

Stk. 2. Ved opgaveevaluering forstås lærernes samlede arbejde i forbindelse med elevernes skriftlige arbejder.

Stk. 3. For opgaveevaluering ydes for hver elev 0,10 time pr. times elevtid. Elevtiden er oplyst i læreplansbekendtgørelsen.

Stk. 4. For opgaveevaluering af større skriftlige opgaver samt vejledning i disse opgaver ydes der, i stedet for tid efter stk. 3, for hver elev 0,15 time pr. times elevtid. Denne type opgaver omfatter eksempelvis studieprojektet samt andre større skriftlige opgaver.

Stk. 5. Ved gruppeopgaver ydes tid til opgaveevaluering som følger. Første elev tæller 100 pct. og efterfølgende elever tæller 1/3 heraf.

Stk. 6. Når to eller flere lærere evaluerer en flerfaglig opgave, forhøjes tiden til opgaveevaluering med 50 pct. pr. lærer ud over én lærer og deles som hovedregel forholdsmæssigt mellem dem.

§ 8.

For lærere, der er fyldt 60 år.

Lærere, der er fyldt eller fylder 60 år, skal i deres arbejdstidsopgørelse efter anmodning herom tillægges et antal timer årligt, som læreren selv disponerer over. Anmodning skal fremsættes inden udgangen af skoleåret (normperioden) og får virkning tidligst fra begyndelsen af den måned hvori læreren fylder 60 år.

Stk. 2. Lærere, der tillægges timer efter stk. 1, kan ikke få overtidsbetaling.

Stk. 3. Timetallet opgøres til 2,5 årlige timer pr. procents beskæftigelsesgrad. Eksempelvis tildeles ved fuld beskæftigelsesgrad 250 årlige timer.

§ 9.

Ledelsesstruktur mv.

På hver gymnasial institution fastlægger rektor/forstander en ledelsesstruktur.

Stk. 2. Det skal afklares lokalt hvem der er rektor/forstanders stedfortræder under dennes fravær. Den enkelte ledelse beslutter det årlige timetal til ledelsen.

Stk. 3. Afgrænsningen af ledelsens kompetenceområder på den enkelte skole besluttet af ledelsen.

Stk. 4. Der ydes særlige tillæg til medlemmer af ledelsen jævnfør rektor/forstanders bestemmelse.

§ 10.

Administrativt arbejde.

En række administrative hverv og disses timetal fremgår af bilag 1. Bilag 1 opdateres efter behov og udsendes af Departementet for Uddannelse og Forskning, på bilaget angives version og dateres med underskrift.

§ 11.

Årsopgørelsen.

Arbejdstiden opgøres ved en sammentælling af tid til arbejdsopgaver, jf. §§ 3-10.

Stk. 2. Endvidere kan der efter særlig aftale mellem skolens ledelse og den ansatte indregnes timer for arbejde udført for andre opdragsgivere, i det omfang tiden hertil ikke helt eller delvist vederlægges særskilt.

Stk. 3. Timer til eksamen indregnes med det faktiske antal timer i opgørelsesperioden. Timer til eksamensarbejde udgøres af timer til vagter, der indregnes efter medgået tid, eksamensafvikling og censur, der indregnes efter § 6.

Stk. 4. Arbejdsdage, på hvilke læreren er planlagt fraværende på grund af barsels-, adoptions- eller fædreorlov, indgår i arbejdstidsopgørelsen med 8 timer pr. dag.

Stk. 5. Hvis tjenesten er forlagt på grund af efteruddannelse, indgår den medgåede kursustid inklusive rejsetid i årsopgørelsen.

Stk. 6. Hvis læreren til- eller fratræder i løbet af skoleåret eller i øvrigt kun har været ansat i en del af skoleåret, sker der alene opgørelse af arbejdstiden for den del af året, hvor læreren har været beskæftiget.

Stk. 7. Ved sygemelding ud over 4 ugers varighed, vil arbejdsnormen blive registreret som 8 timers arbejde pr. sygedag for fuldtidsansatte.

§ 12.

Ikrafttrædelse.

Aftalen følger overenskomstens periode.

Underbilag 1**til Arbejdstidsaftale for Gymnasial Undervisning i Grønland**

Departementet for Uddannelse og Forsknings vejledende satser for funktionstillæg. Satserne er vejledende og kan tilpasses vilkårene på de enkelte institutioner. Visse af funktionerne vil kunne varetages af andet personale end lærere.

Inspektor/ administrative hverv	Timer a 60 min.
Inspektorpuljen til varetagelse af eksamen, fravær, Lectio, skemalægning mv. (eksklusiv tid til pædagogisk inspektor).	140t+65*antal klasser
Pædagogisk inspektor	225t+15*antal klasser
Kollegieinspektor	Lokal forhandling

Andre hverv	Timer a 60 min.
Teamkoordinator per klasse	80
Studievejleder, per elev	10
Studievejleder, selvstuderende	1
Fagvejledning selvstuderende	2
Pædagogikumvejledning	
Supervision	120 timer pr. kandidat
Vejleder	140 timer pr. kandidat
Kursusleder	120 timer pr. Kandidat
Datavejleder	Lokal forhandling
Boginspektor	Lokal forhandling
Bibliotek	Lokal forhandling
Skemalægning	Lokal forhandling
Lektiehjælp, frivillig ekstra undervisning, elevcoach mv.	Lokal forhandling

Underbilag 2**til Arbejdstidsaftale for Gymnasial Undervisning i Grønland**

Departementet for Uddannelse og Forsknings vejledende satser for apparatopstilling, samlingspasning og konvertering fra elevtid til lærertid.

Apparatopstilling: Satserne gives per lærer per fag. Samlingspasser: Satserne gives per lærer per fagområde.

Fag	Niveau	Apparatopstilling Timer/fag	Samlingspasser Timer/fagom- råde
Billedkunst	Billedkunst B		73
	Billedkunst C		
Biologi	Biologi B	55	73
	Biologi C	36	
Fysik	Fysik B	46	109
	Fysik C	36	
Geografi	Geografi B		73
	Geografi C		
Idræt	Idræt B		73
	Idræt C		
	Idræt fællesfag		
Kemi	Kemi B	36	109
	Kemi C	36	
Mediefag	Mediefag B		73
	Mediefag C	18	
Musik	Musik B		73
	Musik C	18	
Science	Science C	36	

Forsøgsordning om karriereplanlægning

Overenskomsten parter er enige om en forsøgsordning med følgende elementer:

Lønmodtageren kan ved skriftlig aftale med ledelsen i den ansættende enhed i Selvstyret/en kommune, indgå aftale om, at lønmodtageren forpligter sig til at arbejde i to år for den ansættende enhed i Selvstyret/ en kommune, mod at lønmodtageren får ret til at deltage i den nedenfor beskrevne forsøgsordning på de anførte vilkår.

1. Rotationsordning indebærer, at lønmodtageren i et antal måneder i løbet af de to år, arbejder på én eller flere andre arbejdspladser inden for den ansættende enheds ressortområde, herunder underliggende institutioner/enheder.
2. Lønmodtager og ledelsen i den ansættende enhed aftaler et arbejdsrelevant uddannelsesforløb for lønmodtageren - som udgangspunkt i Grønland.
3. Ved ny ansættelser opnår lønmodtageren efter de to års ansættelse ret til fratrædelsesfrirejse og bohaveflytning til den bopæl, lønmodtageren havde ved ansættelsesforholdets begyndelse.
4. Såfremt en lønmodtager vælger at opsige sin stilling til ophør, inden udløbet af de to år, betaler den ansættende enhed ikke hjemrejse og bohaveflytning. Fra tidspunktet, hvor opsigelsen meddeles arbejdsgiver, vil lønmodtageren selv skulle finansiere eventuel fortsættelse af det aftalte uddannelsesforløb jf. pkt. 2.
5. Såfremt en lønmodtager vælger at opsige sin stilling til ophør, inden udløbet af de to år, skal lønmodtageren selv betale de af arbejdsgiveren disponerede udgifter i forbindelse med ikke afholdt uddannelse i henhold til det aftalte uddannelsesforløb jf. pkt. 2.
6. Den ansættende enhed afholder alle udgifter i henhold til pkt. 1-3.

Forsøgsordningen evalueres forud for næste aftalefornyelse, dog senest i 2023.

Bilag 5.

**Hensigtserklæring vedrørende anvendelsesområdet
for § 45 - frihed til efteruddannelse.**

Parterne har aftalt, at formålet med § 45 er at sikre, at de ansatte i henhold til overenskomsten får mulighed for at vedligeholde og opkvalificere deres personlige og faglige kompetencer, også ud over det som er umiddelbart nødvendigt for at udføre det daglige arbejde.

Den overordnede hensigt er, at både arbejdsgiver og den ansatte har udbytte af kompetenceudviklingen.

Inden for et overenskomst år (1. april - 31. marts) har fuldtidsansatte mulighed for, at få godkendt op til 40 timers kompetenceudvikling (5 dage). Transporttid mellem arbejdssted og undervisningssted i forbindelse med eventuelt undervisningssted, betragtes som arbejdstid og indgår derfor ikke i dette timetal for kompetenceudvikling.

Der gives ikke betalt forberedelsestid til kompetenceudvikling (f.eks. i forbindelse med kurser og uddannelse). Ubrugte kompetencedage kan efter skriftlig aftale mellem medarbejder og leder overføres til efterfølgende år f.eks. for at anvende dagene til et længere samlet uddannelsesforløb, der rækker ud over 40 timer.

Den ansatte og arbejdsgiveren fastlægger en individuel handlingsplan for den ansattes kompetenceudvikling, og dette kan naturligt indgå i en medarbejderudviklingssamtale.

Den ansatte og arbejdsgiveren tilrettelægger i fællesskab den ansattes arbejdsopgaver, således at den ansat kan gennemføre det i handlingsplanen fastlagte kompetenceudviklingsforløb.

Såfremt det i handlingsplanen indeholder bestemmelser om videreuddannelse, skal de konkrete kurser/uddannelser være godkendte.

Som et væsentligt moment i vurderingen af videreuddannelse, der er kompetencegivende, indgår blandt andet videreuddannelsens målgruppe samt faglige niveau og kvalitet. Som udgangspunkt skal uddannelsesniveaet for den pågældende videreuddannelse være på akademisk niveau.

Videreuddannelsens art bør derfor undersøges med henblik på at dokumentere relevansen i forhold til den ansattes nuværende og fremtidige arbejdsopgaver samt mulighed for kompetenceudvikling. Det er lederen som afgør om deltagelsen i videreuddannelsesforløb er fagligt relevant.

Da projektarbejde vil blive en naturlig organisations- og opgaveløsningsform i såvel kommunerne som Selvstyret, er parterne enige om, at der blandt andet kan tilbydes kurser i projektledelse, hvor det er relevant i forhold til den ansattes kompetenceudviklingsplan.

Parterne er enige om, at praktikophold/udveksling på det øvrige arbejdsmarked, kan indgå som en relevant del af en kompetenceudviklingsplan.

Parterne er ligeledes enige om, at førleder-forløb kan være et naturligt led i en kompetenceudviklingsplan.

Det tilstræbes, at alle medarbejdere over tid tilgodeses.

Deltagelse i kursus, uddannelsesforløb og praktikophold/udveksling skal på forhånd være godkendt af dennes leder.

NALUNAARUTIT - Grønlandsk Lovsamling

Serie C-II

Protokollat

om

anvendelsesområdet for § 6 tillæg

§ 1

Nærværende protokollat finder anvendelse ved centrale og decentrale § 6 tillæg jf. overenskomstens § 6.

Stk. 2. Et centralt § 6 tillæg forhandles mellem den ressortansvarlige enhed for overenskomsterne i Grønland og DSA, jf. overenskomstens § 6 stk. 1. Som baggrund for et centralt § 6 tillæg udfærdiger den lokale ledelse en begrundet indstilling om tildeling af tillæg.

Stk. 3. Et decentralt § 6 tillæg forhandles mellem den lokale ledelse og den lokale tillidsrepræsentant jf. overenskomstens § 6 stk. 2. Er der ikke en lokal tillidsrepræsentant sker forhandlingen med fællestillidsrepræsentanten. Et decentralt § 6 tillæg kan kun forhandles i de tilfælde, hvor den ansatte varetager en særstilling, § 6 tillæggets størrelse ikke overstiger 3.000,00 kr. pr. måned og medarbejderen ikke i forvejen oppebærer ét § 6 tillæg. Dog kan eksisterende § 6 tillæg på 2.500 kr. pr. måned decentralt aftales forhøjet op til maksimalt 3.000 kr. pr. måned.

Stk. 4. Såfremt en forhandling iflg. stk. 3, resulterer i tildeling af et decentralt § 6 tillæg, skal parterne straks udfærdige et skriftligt forhandlingsresultat/ aftale, som skal underskrives af de

decentrale parter og hvori baggrunden for tildelingen af tillægget er begrundet.

§ 2

Følgende ikke udtømmende momenter indgår i vurderingen af om særstillingskravet er opfyldt jf. overenskomstens § 6 stk. 1:

- a) Projektledelse. Ved tillæg for projektledelse/ projektlederfunktion skal der til projektet være nedsat en styregruppe og projektledelsen skal ligge ud over det, der er forudsat for ansættelse i stillingen. Ved projekt forstås en organisationsform, der er rettet mod løsning af opgaver, hvor der kræves:
 - Forskellige kompetencer - som regel samtidig.
 - Kompetencer, der skal hentes udefra.
 - Indsatser, der er tidsbegrænsede med en deadline - og ofte under tidspres.
 - Målstyring - mod et veldefineret mål.
 - Brug af en ensartet, fælles og fast metodik.
- b) For koordinerende funktion. Tillæg for koordinerende funktion kan tildeles en medarbejder, som er ansvarlig for styring af opgaver både internt i den ansættende enhed/ institution og/eller på tværs af direktorater/ styrelser/ departementer og kommuner mv.
- c) For uddannelsesmæssig baggrund, der ligger ud over det, der er forudsat for ansættelse i stillingen, når dette er relevant for opgavevaretagelsen i stillingen.
- d) For særligt belastende opgaver, herunder omfattende rejseaktivitet, der ligger ud over det, der er forudsat for ansættelse i stillingen.
- e) Funktionen som fællestillidsrepræsentant jf. § 5, stk. 3 i aftalen om tillidsrepræsentanter.

§ 3

Et decentralt § 6 tillæg kan tidligst tildeles fra den 1. i den efterfølgende måned, hvor den decentrale aftale/forhandlingsresultat er underskrevet af parterne jf. § 1 stk. 3.

Stk. 2. Aftaler om tildeling af decentrale § 6 tillæg jf. § 1 stk. 4 skal straks og senest 14 dage efter aftalen er underskrevet af de decentrale parter modtages af den ressortansvarlige enhed for overenskomsterne i Grønland.

Stk. 3. Et centralt § 6 tillæg kan tidligst tildeles fra den 1. i den måned, hvor den lokale ledelses indstilling om tillæg modtages af den ressortansvarlige enhed for overenskomsterne i Grønland, som herefter skal godkende indstillingen og indlede forhandling med DSA.

§ 4

Både centrale og decentrale § 6 tillæg iflg. overenskomstens § 6 stk. 1 og 2, bortfalder ved stillingskift og/eller hvor medarbejderen ikke længere varetager den/de funktioner eller arbejdsopgaver, som i det væsentligste danner grundlag for tildelingen af tillægget.

§ 5

Protokollatet følger overenskomstens aftaleperiode.

NALUNAARUTIT - Grønlandsk Lovsamling

Serie C-II

PROTOKOLLAT

om

tillidsrepræsentantregler

§ 1

Protokollatets gyldighedsområde

Ved en medarbejdergruppe forstås i denne aftale en gruppe af overenskomstansatte inden for en af organisationernes dækningsområde, der er ansat indenfor en institution.

Stk. 2. Når medarbejdergruppens antal udgør 5 eller derover, er der adgang til at vælge en tillidsrepræsentant.

Stk. 3. Hvis der inden for de i stk. 1 nævnte faggrupper er 5 overenskomstansatte eller derover, er disse berettiget til at vælge deres egen tillidsrepræsentant.

§ 2

Valg af tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanten vælges af og blandt samtlige organiserede overenskomstansatte i en medarbejder- eller faggruppe i den pågældende institution. Tillidsrepræsentanten skal have været ansat mindst 6 måneder for at kunne blive valgt som tillidsrepræsentant.

Stk. 2. Hvis der inden for en institution er færre end 5 ansatte, iflg. § 1, og der samlet er mindst 5 ansatte inden for medarbejder- eller faggruppen inden for kommunens grænser, kan der vælges en lokal tillidsrepræsentant af og blandt de organiserede overenskomstansatte medarbejdere, jf. § 1, stk. 1.

Stk. 3. Hvis der i henhold til § 1 er mulighed for udpegning af flere tillidsrepræsentanter inden for én kommunes grænser, er medarbejder- eller faggruppen i stedet berettiget til at vælge en fælles tillidsrepræsentant indenfor kommunens område.

Stk. 4. Valget godkendes af de faglige organisationer på området og anmeldes skriftligt over for institutionens ledelse. Ledelsen er berettiget til over for organisationerne at gøre begrundet indsigelse mod valget, når dette sker inden 3 uger efter, at ledelsen har modtaget meddelelse fra organisationerne.

Stk. 5. For tillidsrepræsentanten vælges samtidig en stedfortræder, som godkendes og anmeldes på samme måde som tillidsrepræsentanten, jf. stk. 1 og 4. Under tillidsrepræsentantens fravær fungerer stedfortræderen i dennes sted og nyder i valgperioden samme rettigheder som tillidsrepræsentanten. Stedfortræderen er i valgperioden i øvrigt omfattet af bestemmelserne i § 7 og § 10.

Stk. 6. Det tilstræbes, at valget af tillidsrepræsentanter gælder for en 2-årig periode. Ved genvalg skal fornyet anmeldelse ikke finde sted.

Stk. 7. Hvor særlige omstændigheder taler derfor, kan der efter forhandling med ledelsen vælges en tillidsrepræsentant for en gruppe ansatte, der er færre end 5.

§ 3

Fællestillidsrepræsentant

For det grønlandske område er der adgang til at vælge én fællestillidsrepræsentant for det pågældende organisationsområde. Vedkommende varetager fælles faglige spørgsmål for tillidsrepræsentanterne i Grønland.

Stk. 2. Fællestillidsrepræsentanten vælges af og blandt tillidsrepræsentanterne i Grønland og skal som sådan selvstændigt kunne fungere som tillidsrepræsentantgruppens repræsentant.

Stk. 3. Fællestillidsrepræsentanten kan ikke varetage spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner inden for deres respektive områder, medmindre institutionen og de berørte tillidsrepræsentanter bliver enige herom.

§ 4

Tillidsrepræsentantens pligter

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for organisationerne som over for institutionen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler ledelsen.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten fungerer i øvrigt som talsmand for de medarbejdere, den pågældende er valgt iblandt, og kan som sådan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne samt optage forhandling om lokale spørgsmål.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret ved forestående afskedigelser eller andre skridt fra ledelsens side vedrørende de ansattes tjenesteforhold.

Stk. 4. Tillidsrepræsentanten og ledelsen er ikke berettiget til at forhandle om ændringer af forhold, der er fastlagt i den bestående overenskomst.

§ 5

Tillidsrepræsentantens rettigheder

Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til tillidsrepræsentantarbejdets forsvarlige udførelse, når hensyn tages til arbejdspladsens størrelse og eventuelle lokale forhold. Tillidsrepræsentanten skal udføre hvervet som tillidsrepræsentant, således at det medfører mindst mulig forstyrrelse af den pågældendes arbejde.

Stk. 2. Hvis det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant må forlade sit arbejde, skal der forud træffes aftale herom med institutionens ledelse.

Stk. 3. Hvis tillidsrepræsentanten i en akut situation ikke har truffet aftale herom, iflg. stk. 2, skal tillidsrepræsentanten ved først givne lejlighed orientere institutionens ledelse om sit fravær.

Stk. 4. Eventuelle tvivlsspørgsmål afgøres ved forhandling mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten. Hvis enighed ikke kan opnås, afgøres tvivlsspørgsmålet ved forhandling mellem overenskomstparterne.

§ 6

Tillidsrepræsentantens lønforhold m.v.

Under tillidsrepræsentantarbejdet i institutionen oppebærer tillidsrepræsentanten den sædvanlige løn.

Stk. 2. Hvis ledelsen lægger beslag på tillidsrepræsentanten af faglige årsager uden for den normale arbejdstid, herunder på forud fastsatte fridage, ydes compensation efter de herom for området gældende regler. Tilsvarende gælder, hvis forholdene gør en henvendelse fra tillidsrepræsentanten til ledelsen nødvendig uden for pågældendes normale arbejdstid.

Stk. 3. Efter aftale med den lokale ledelse kan der ydes tjenestefrihed til tillidsrepræsentanten eller fællestillidsrepræsentanten i forbindelse med rejser til andre byer i Grønland i forbindelse med varetagelse af erhvervet som tillidsrepræsentant.

Stk. 4. Til tillidsrepræsentanten ved Grønlands Seminarium, Grønlands Gymnasiale Uddannelser i byerne Aasiaat, Sisimiut, Nuuk og Qaqortoq ydes der pr. 1. august 2019 mindst 120 klokketimer timer årligt til udførelse af tillidsrepræsentantarbejdet, det skal være muligt at aftale et højere timetal, og timer brugt på SU-møder og andre formelle møder og lign. skal ikke medregnes i opgørelsen.

§ 7

Deltagelse i faglige kurser m.v.

Der kan efter ansøgning til Grønlands Selvstyres Personalekontoret gives frihed med løn i op til én uges varighed til at deltage i faglige kurser i relation til tillidsrepræsentantfunktionen.

Stk. 2. Rejse- og opholdsudgifter i forbindelse med tillidsrepræsentantens deltagelse i faglige kurser i relation til tillidsrepræsentantfunktionen er arbejdspladsen uvedkommende.

§ 8

Fællestillidsrepræsentant

Der ydes frihed med løn i fornødent omfang til fællestillidsrepræsentanten til deltagelse i overenskomstforhandlinger og andre lignende forhandlinger mellem overenskomstparterne. Pågældendes rejse- og opholdsudgifter er arbejdspladsen uvedkommende.

Stk. 2. I øvrigt finder bestemmelserne vedrørende tillidsrepræsentanternes rettigheder og pligter m.v. samt bestemmelser vedrørende lokalemæssige forhold og afskedigelse tilsvarende anvendelse.

§ 9

Lokalemæssige forhold

Hvis de lokalemæssige forhold åbner mulighed herfor, skal tillidsrepræsentanten til bestridelse af tillidsrepræsentantopgaverne have adgang til et lokale, hvor samtale med medlemmerne kan foregå uforstyrret.

§ 10

Afskedigelse

Ved opsigelse af enhver tillidsvalgt (tillidsrepræsentant samt repræsentanter i samarbejds-, sikkerheds-, MED-udvalg) tillægges den pågældende medarbejders normale opsigelsesvarsel yderligere 3 måneder. Afskedigelse af en tillidsvalgt kan kun finde sted, hvis der foreligger tvingende årsager.

Stk. 2. Forinden en tillidsvalgt afskediges eller forflyttes med den virkning, at vedkommende forhindres i at udføre sit hverv, skal sagen forhandles mellem overenskomstparterne, og varsel om opsigelse kan ikke gives, før denne forhandling har fundet sted.

Stk. 3. Opnås der ved forhandlingerne ikke enighed, henvises spørgsmålet til afgørelse ved faglig voldgift.

Stk. 4. Ved den fagretlige behandling efter stk. 3 afgøres alle spørgsmål vedr. afskedigelsen, herunder også spørgsmål om eventuel erstatning og godtgørelse.

Stk. 5. Beskyttelsesreglerne, herunder det forlængede opsigelsesvarsel, finder kun anvendelse såfremt valg af tillidsrepræsentant m.fl. er anmeldt til både arbejdsgiveren samt den relevante organisation, jf. § 2, stk. 4.

§ 11

Fortolkningstvivil

Enhver uenighed om forståelsen af denne aftale skal henvises til faglig voldgift i henhold til den mellem parterne indgåede hovedaftale.

§ 12

Ikrafttræden m.v.

Protokollatet har virkning fra underskrift af overenskomsten.

NALUNAARUTIT - Grønlandsk Lovsamling

Serie C-II

Protokollat
om
løn- og ansættelsesvilkår for specialkonsulenter
og chefkonsulenter.

§ 1

Der er mellem Naalakkersuisut (Grønlands Selvstyre) og De Samfor-
handlende Akademikerorganisationer (DSA) indgået følgende aftale om
ansættelse som specialkonsulent og chefkonsulenter under Grønlands
Selvstyre og kommunerne i Grønland.

§ 2

Ansættelse som specialkonsulent og chefkonsulent forudsætter særlig
specialviden på højt fagligt niveau i kombination med varetagelse
af arbejdsopgaver på et særligt højt kvalifikationsniveau (herunder
beslutningskompetence), og/eller hyppige tværgående koordinerings-
funktioner (f.eks. i form af projektstyring), og/eller ledelses-
vendte opgaver (herunder rådgivning af samt udviklings- og udred-
ningsopgaver for den øverste ledelse).

§ 3

Til overenskomstansatte akademikere under stillingsbetegnelsen spe-
cialkonsulent, der er beskæftiget med arbejdsopgaver på det i § 2

nævnte kompetenceniveau, ydes - udover den overenskomstmæssige aflønning - et generelt pensionsgivende specialkonsulenttillæg på 56.560,08 kr. årligt (4.713,40 kr. pr. måned).

Stk. 2. Det i stk. 1 nævnte tillæg kan tillige ydes til allerede ansatte fuldmægtige/ konsulenter m.fl., der for en tidsbegrænset periode varetager arbejdsopgaver/ funktioner på det i § 2 nævnte kompetenceniveau.

Stk. 3. Udnævnelse af en specialkonsulent til chefkonsulent forudsætter forudgående ansættelse som specialkonsulent i en årrække. Chefkonsulenten ydes et pensionsgivende tillæg på 75.000 kr. årligt (6.250 kr. pr. måned).

Stk. 4. Herudover vil der mellem overenskomstparterne i specielle tilfælde kunne forhandles et personligt tillæg til specialkonsulenter og chefkonsulenter på baggrund af dennes ekstraordinære individuelle kvalifikationer og kompetencer.

§ 4

En stilling som special- og chefkonsulent kan ikke opslås ledig uden forudgående godkendelse af Overenskomstkontoret under Økonomi- og Personalestyrelsen.

§ 5

Indstilling om udnævnelse til/ ansættelse som specialkonsulent skal godkendes af Overenskomstkontoret under Økonomi- og Personalestyrelsen.

§ 6

Indstilling om udnævnelse til/ ansættelse som chefkonsulent forhandles mellem overenskomstens parter.

(Akademikere:
ingeniører, arkitekter, gymnasie-
lærere, magistre og psykologer)

§ 7

Special- eller chefkonsulenttillægget erstatter et evt. tildelt § 6 tillæg, uanset om § 6 tillægget har været forhandlet centralt eller decentralt.

§ 8

Protokollatet har virkning fra underskrift af overenskomsten.

NALUNAARUTIT – Grønlandsk Lovsamling

Serie C-II

PROTOKOLLAT

om løn- og ansættelsesvilkår for ph.d - stipendiater ved Ilimmarfik (Ilisimatusarfik) i Nuuk.

§ 1

Område

Det er en forudsætning for ansættelse efter denne aftale, at vedkommende:

Har erhvervet kandidatgrad, er indskrevet som ph.d. - studerende ved Ilisimatusarfik, ikke i forvejen har en ph.d. - grad

§ 2

Ansættelse

Ansættelse som ph.d.-stipendiat sker efter opslag. Ansættelsesperioden er højst 3 år, når studiet er tilrettelagt som et fuldtidsstudium. Ansættelsesperiodens længde kan dog ikke overstige den periode, vedkommende er indskrevet som ph.d. - studerende.

Stk. 2. Ved fravær på grund af barsels- eller adoptionsorlov, iflg. overenskomstens § 51, kan ansættelsesperioden efter ansøgning forlænges svarende til fraværsperiodens længde, dog højst 32 uger. Ligeledes kan ansættelsesperiodens længde forlænges ved længerevarende sygdom af mindst 1 måneds varighed, når denne påviseligt har forsinket studiet.

Stk. 3. Ansættelse sker i henhold til overenskomsten mellem Naalakkersuisut (Grønlands Selvstyre) og akademikerorganisationerne (DSA), idet der dog så vidt angår løn henvises til § 3 nedenfor.

Stk. 4. Der udstedes ansættelsesbrev til ph.d.- stipendiaten.

§ 3

Løn

Ph.d.-stipendiaten aflønnes svarende til skalalønnen i overenskomstens § 3.

Stk. 2. Ph.d.- stipendiaten ydes herudover et årligt tillæg på 18.540,00 kr. (1.545,00 kr. pr. måned).

§ 4

Pension

Tillægget er pensionsgivende, jf. overenskomstens § 32, stk. 2.

§ 5

Arbejdsforpligtelser

Ph.d. - stipendiaten har pligt til at yde den studieindsats, som er forudsat i den fastsatte plan for forløbet, jf. ph.d.-bekendtgørelse nr. 36 af 9. oktober 2001.

Stk. 2. Ph.d. - stipendiaten har pligt til at udføre arbejdsopgaver for Ilisimatusarfik, efter institutionens anvisning i et omfang, der ved ansættelse i 3 år svarer til 840 arbejdstimer.

Stk. 3. Overskrider det i stk. 2 anførte arbejde de 840 timer, som udføres for Ilisimatusarfik, aflønnes med en timeløn, der udgør 1/173,33 af den samlede månedlige løn.

(Akademikere:
ingeniører, arkitekter, gymnasie-
lærere, magistre og psykologer)

§ 6

Ferie

Ph.d. - stipendiater har ret til ferie i henhold til de til enhver tid gældende regler om ferie jf. endvidere akademikeroverenskomstens bestemmelser om ferie.

§ 7

Sygdom

Lønnede ph.d. - stipendiater oppebærer sædvanlig løn under sygdom, herunder fravær på grund af tilskadekomst i tjenesten.

§ 8

Ansættelsesforholdets ophør

Ved ansættelsesperiodens udløb ophører ansættelsen uden særligt varsel.

Stk. 2. For ansættelsesforholdet gælder i øvrigt funktionærlovens regler om varsel af opsigelse, jf. endvidere akademikeroverenskomstens bestemmelser om ansættelsens ophør.

Stk. 3. Når indskrivning ved Ilisimatusarfik ophører eller bringes til ophør, kan arbejdsgiver afslutte ansættelsesforholdet med øjeblikkeligt varsel.

§ 9

Ikrafttræden

Protokollatet har virkning fra underskrift af overenskomsten.

NALUNAARUTIT - Grønlandsk Lovsamling

Serie C-II

Protokollat

om

vintertjeneste i Nuuk by ved Kommuneqarfik Sermersooq.

§ 1

Medarbejdere, der i forbindelse med deres arbejde ved Kommuneqarfik Sermersooqs tekniske forvaltning i Nuuk, pålægges vintertjeneste, defineret som ansvaret for opsynet med kommunens snerydning og glatførebekæmpelse, tildeles et vagttillæg herfor på 3.500,00 kr. ugentligt.

§ 2

Vagttillæg for varetagelse af vintertjenesten kan kun tildeles én medarbejder fra teknisk forvaltning ugentligt.

§ 3

Protokollatet har virkning fra underskrift af overenskomsten.

NALUNAAARUTIT - Grønlandsk Lovsamling

Serie C-II

Protokollat

om

Stillingsstruktur ved Ilisimatusarfik

§ 1

For ansatte undervisere og forskere ved Ilisimatusarfik gælder den til enhver tid gældende "Aftale om stillingsstruktur for undervisere og forskere på Ilisimatusarfik", hvortil henvises.

Den for tiden gældende aftale er af den 1. november 2010.

§ 2

Protokollatet har virkning fra underskrift af overenskomsten.

NALUNAARUTIT - Grønlandsk Lovsamling

Serie C-II

Protokollat

om

ikke faguddannede deltidsbibliotekarer i Grønland

§ 1

Dækningsområde

Der er mellem Naalakkersuisut (Grønlands Selvstyre) og De Samfor-
handlende Akademikerorganisationer (DSA) indgået følgende aftale om
løn- og ansættelsesvilkår for ikke-faguddannede deltidsbiblioteka-
rer.

Stk. 2. Det er en forudsætning for ansættelse efter dette protokol-
lat, at den ikke faguddannede deltidsbibliotekar er ansat og har en
beskæftigelsesgrad på min. 15 timer pr. uge ved et af de grønlandske
folkebiblioteker.

§ 2

Ansættelsesvilkår

Ikke-faguddannede deltidsbibliotekarer er omfattet af overenskom-
stens bestemmelser om anciennitet (§ 4), tillæg til særlig stilling
(§ 6), løn (§ 33), tjenesterejser (§ 40), tjenestefrihed (§§ 41-
44), ferie (§ 47), tavshedspligt (§ 50), graviditet (§ 51), sygdom
(§ 52) og opsigelsesvarsel (§ 54).

Stk. 2. Der indbetales pension til bibliotekarforbundets pensions-
kasse i henhold til overenskomstens § 32. Der kan ved aftale ske

pensionsindbetaling til en anden pensionskasse, såfremt at deltidsbibliotekaren har en dokumenteret hovedbeskæftigelse i det offentlige Grønland, hvorigennem pågældendes primære pension indbetales.

Stk. 3. Pr. 1. april 2012 kan allerede ansatte i henhold til aftalen af 5. december 1983 mellem statstjenestemændenes Centralorganisation II og det offentlige aftalenavn (C 1, 11 - 3- 21) vælge at forblive ansat på hidtidige vilkår som en personlig ordning eller overgå til en ny lønindplaceringen iflg. § 3 stk. 1.

Stk. 4. Ikke-faguddannede deltidsbibliotekarer iflg. § 1 stk. 2, der er ansat som leder af en kommunes biblioteksvæsen eller ansat som den eneste bibliotekar i kommunen er omfattet af overenskomstens bestemmelser om administrationstillæg (§ 14) og rådighedstillæg (§ 15).

§ 3

Løn

De ikke-faguddannede deltidsbibliotekarer aflønnes med en timeløn på baggrund af den pågældendes anciennitet ved faget. Deltidsbibliotekarer optjener lønanciennitet forholdsmæssigt og indplaceres på overenskomstens løntrin 2, 3, 4, 8 og 9.

Stk. 2. Den ikke faguddannede deltidsbibliotekar følger et forløb på løntrinsskalaen iflg. stk. 1, således at pågældende rykker op på nærmeste højere skalatrin efter optjent lønanciennitet svarende til en årlig arbejdsnorm på 2080.

§ 4

Ikrafttræden m.v.

Protokollatet har virkning fra underskrift af overenskomsten.

NALUNAAARUTIT - Grønlandsk Lovsamling

Serie C-II

Rammeaftale om seniorordninger

§ 1

Generelt

Fra det fyldte 55. år gives 1 seniordag årligt. Fra det fyldte 60. år ydes i alt 2 seniordage årligt - en seniordag forstås som en fridag med løn. Seniordage afvikles i ferieåret. Seniordage som ikke er afviklet ved ferieårets udløb eller ved fratræden bortfalder. Ubenyttede seniordage kan ikke udbetales kontant.

Bestemmelserne gælder for overenskomstansatte, der er omfattet af nærværende overenskomst, undtaget heraf er andre ansatte, så som undervisere, som gennem eks. arbejdstidsaftaler tilgodeses gennem eks. tidsreduktion.

§ 2

Gyldighedsområde

Denne aftale fastsætter rammerne inden for hvilke, der kan indgås individuelle aftaler gældende for den enkelte medarbejder fra det kalenderår, hvor medarbejderen fylder 55 år.

Stk. 2. En individuel aftale skal tilgodeses såvel hensynet til at fastholde medarbejderen som til arbejdspladsens tarv.

§ 3

Lokal aftaleret

Vilkårene for den individuelle senioraftale aftales mellem medarbejderens arbejdssted og den forhandlingsberettigede organisation/tillidsrepræsentant.

§ 4

Seniorordninger i eksisterende stillinger

Seniorordninger i eksisterende stillinger er aftaler om reduktion af arbejdstid herunder fritagelse for vagter. De kan efter konkret aftale indeholde ét eller flere af følgende elementer:

- Den ansattes timetal kan nedsættes med et antal timer om året uden tilsvarende nedgang i udbetalt løn, ligesom pensionsindbetalingen fortsætter uændret.
- Den ansattes timetal nedsættes med et antal timer med tilsvarende reduktion i udbetalt løn, dog sker fortsat indbetaling af arbejdsgivers pensionsbidrag for det fulde timetal.
- Den ansatte kan i nærmere angivet omfang fritages for vagter.

§ 5

Seniorstillinger

Arbejdsgiver kan oprette en egentlig seniorstilling. Dette vil eksempelvis kunne forekomme i de tilfælde, hvor arbejdsgiver fortsat ønsker at drage nytte af en seniormedarbejders opnåede faglige erfaring og kompetence, men hvor parterne er enige om, at den pågældende ikke længere skal have egentlige personaleledelsesopgaver.

Stk. 2. I de tilfælde, hvor det aftales at oprette en egentlig seniorstilling uden personaleledelsesopgaver, kan der - efter konkret aftale mellem arbejdspladsen og den ansatte samt mellem overenskomstens parter - indgås aftale om vilkår, der indeholder følgende elementer:

- Vilkår som i hidtidig stilling, dog med fradrag for eventuelle tillæg.
- Nedsat tid med eller uden tilsvarende reduktion af løn og pension.

Stk. 3. Aftalen kan indgås for en forud fastsat periode.

Stk. 4. De udgifter, der er forbundet med etableringen af en sådan egentlig seniorstilling, afholdes af arbejdsgiver.

§ 6

Ikrafttrædelse

Protokollatet har virkning fra underskrift af overenskomsten.