

NALUNAARUTIT - Grønlandsk Lovsamling

Serie C-11

OVERENSKOMST Mellem

Naalakkersuisut og AK for Socialrådgivere og
sagsbehandlere ansat under Selvstyret og De Grønlandske
kommuner.

Indholdsfortegnelse

Kapitel 1. Overenskomstens dækning,.....	3
§ 1 Overenskomstens område.....	3
Kapitel 2 Ansættelse og arbejdstid.....	3
§ 2 Ved ansættelsens begyndelse.....	3
§ 3 Arbejdstiden.....	3
Kapitel 3 Grundløn og anciennitet.....	4
§ 4 Grundløn.....	4
§ 5 Lønanciennitet.....	4
§ 6 Deltidsansættelse	5
Kapitel 4 Pensionsbestemmelser.....	6
§ 7 Pensionsbidrag af løn.....	6
§ 8 Tillæg for Myndighedsbehandling	6
§ 9 Tillæg for telefonvagt.....	7
§ 10 Tillæg til særlig stilling.....	7
§ 11 Funktionstillæg.....	7
§ 12 Tillæg for videreuddannelse	7
§ 13 Ledsagerrejser.....	8
§ 14 Funktion i højere stilling.....	9
Kapitel 6 Merarbejde - overarbejde.....	9
§ 15 Merarbejde - overarbejde.....	9

Kapitel 7 Særlige ansættelsesvilkår.....	10
§ 16 Till- og fratrælses.....	10
§ 17 Frirejse ved forflyttelse i Grønland.....	10
§ 18 rejseforsikring (rejseulykkes- bagageforsikring).....	10
§ 19 Gruppeliv.....	10
§ 20 Flyttegodtgørelse, herunder transportforsikring.....	11
§ 21 Boliger.....	11
§ 22 betaling for kost og naturalydelser.....	11
Kapitel 8 Ferie og feriefond.....	11
§ 23 Ferie og feriegodtgørelse.....	11
Lønudbetaling, løn under barsel, sygdom, efterlønsbestemmelser og offentlige hverv.....	12
§ 24 Udbetaling af løn og variable løndelev.....	12
§ 25 Bestemmelser vedrørende sygdom, efterløn mv	12
§ 26 Graviditet, barsel og adoption.....	12
§ 27 Tjenestefri ved barns første sygedag.....	12
§ 28 Tjenestefri med løn ved barns indlæggelse.....	13
§ 29 Anden særlig tjenestefrihed.....	13
§ 30 Arbejdstid under kursusdeltagelse.....	13
§ 31 Offentlige hverv.....	14
§ 32 Tillidsrepræsentant regler.....	14
Kapitel 10 Ansættelses ophør og tavshedspligt.....	14
§ 33 Ansættelses ophør.....	14
§ 34 Afskedigelsesnævn.....	15
§ 35 Tavshedspligt	16
Kapitel 11 Overenskomstens gyldighedsperiode.....	16
§ 36 Overenskomstens gyldighedsperiode.....	16
Bilag 1 Barnets første sygedag.....	17
Bilag 2 Til enhver tid gældende AK aftale om Tillidsrepræsentanter.....	19

Kapitel 1. Overenskomstens dækning

§ 1

Overenskomstens område

Denne overenskomst omfatter uddannede socialrådgivere, der ansættes i Grønlands Selvstyre og de Grønlandske kommuner. Undtaget er herfra er ansatte på prøve i en tjenestemandstilling, tjenestemænd og pensionerede tjenestemænd fra staten, Grønlands Selvstyre, Grønlands Hjemmestyre, kommuner og koncessionerede virksomheder.

Stk. 2. Denne overenskomst omfatter endvidere sagsbehandlere med anden relevant uddannelse som beskæftiger sig med socialrådgiverarbejde.

Kap. 2. Ansættelse og arbejdstid

§ 2

Ved ansættelsens begyndelse.

Ved ansættelse efter denne overenskomst sendes kopi af ansættelsesbrevet til Atorfillit Kattuffiat.

§ 3

Arbejdstiden.

Den normale arbejdstid er gennemsnitlig 40 timer ugentlig, som placeres på ugens første 5 dage, svarende til gennemsnitlig 173 1/3 timer månedligt.

Stk. 2. Rejsetiden på tjenesterejser fra arbejdssted til arbejdssted, er arbejdstid.

Stk. 3. Rejsetid mellem kl. 22.00 og kl. 08.00 medregnes dog ikke som arbejdstid, såfremt der stilles soveplads til rådighed for den ansatte.

Kap 3. Grundløn og anciennitet

§ 4

Grundløn

Ansatte aflønnes efter nedenstående:

Stk. 1. Sagsbehandlere

Trin	Anciennitet	1. april 2019	1. april 2020	1. april 2021	1. april 2022
36	1-2 år	22.980,21	23.387,65	23.795,09	24.202,52
38	3-4 år	23.765,91	24.187,28	24.608,65	25.030,02

Stk. 2. Rådgivere i socialt arbejde

Trin	Anciennitet	1. april 2019	1. april 2020	1. april 2021	1. april 2022
40	1-2 år	24.595,61	25.031,69	25.467,77	25.903,85
41	3-4 år	25.027,48	25.471,21	25.914,95	26.358,69
42	5-6 år	25.471,34	25.922,94	26.374,55	26.826,15
43	7-8 år	25.927,52	26.387,22	26.846,91	27.306,61

Stk. 3. Socialrådgivere

Trin	Anciennitet	1. april 2019	1. april 2020	1. april 2021	1. april 2022
44	1-2 år	26.396,16	26.864,17	27.332,17	27.800,17
45	3-4 år	26.877,62	27.354,16	27.830,70	28.307,24
46	5-6 år	27.372,59	27.857,90	28.343,22	28.828,53
47	7-8 år	28.403,23	28.906,82	29.410,41	29.913,99

Stk. 4 Ledende socialrådgivere

Trin	Anciennitet	1. april 2019	1. april 2020	1. april 2021	1. april 2022
48	1-2 år	29.491,38	30.014,26	30.537,14	31.060,03
49	3-4 år	31.238,45	31.792,30	32.346,16	32.900,02

50	5-6 år	33.800,50	34.399,78	34.999,07	35.598,35
51	7-8 år	35.427,84	36.055,98	36.684,11	37.312,25

§ 5

Lønanciennitet

Den ansatte følger et forløb på trinskalaen således at der sker oprykning til næste løntrin efter 2 års ansættelse.

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

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

Stk. 4. Hvor forholdet taler herfor, sker fastsættelse af anciennitet efter konkret vurdering.

Stk. 5. Ansatte i henhold til denne overenskomst, der fra en offentlig institution eller selvstyrejet virksomhed i Grønland overgår direkte til en anden offentlig institution eller selvstyrejet virksomhed i Grønland og fortsætter i hidtidig charge, bevarer lønancienniteten.

§ 6

Deltidsansættelse

Der kan efter ansøgning ske ansættelse på deltid. For deltidsansatte reduceres lønnen i forhold til den nedsatte arbejdstid.

Stk. 2 Deltidsansatte med et timetal på 30 timer ugentligt eller derover oppebærer ret til fratrædelsesrejse (evt. frirejse i forbindelse med fratrædelse) efter de regler, der gælder for fuldtidsansatte. Ved deltidsansættelse på under 30 timer pr. uge stilles optjeningen af retten til fratrædelsesrejse (evt. frirejse i forbindelse med fratrædelse) i bero.

Stk. 3 For deltidsansatte med et timetal på 30 timer ugentlig eller derover indbetaler arbejdsgiver feriefondsbidrag jf. § 23. Ved deltidsansættelse på under 30 timer pr. uge indbetales der ikke til feriefondsbidrag.

Stk. 4 Fuld lønanciennitet optjenes ved mindst 15 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit. Ved en beskæftigelsesgrad på under 15 timer pr. uge i gennemsnit optjenes lønanciennitet forholdsmæssigt.

Kap. 4. Pensionsbestemmelser

§ 7

Pensionsbidrag af løn

For ansatte indbetaler arbejdsgiver 9,39% af den i overenskomsten anførte skalaløn i § 4, som bidrag til den ansattes pensionering. Af det indbetalte beløb anses 1/3 for den ansattes andel og 2/3 for arbejdsgiverens andel. Pensionen ydes i henhold til pensionsordningens vedtægter.

Stk. 2. Der tilkommer ud over det i stk. 1 nævnte pensionsbidrag ikke den ansatte nogen ret til pension eller understøttelse fra arbejdsgiveren på grundlag af ansættelsen, med mindre andet angives i bestemmelser om tillæg i denne overenskomst.

Stk. 3. Hvor der sker ansættelse i en tidsbegrænset periode, indbetales pensionsordningen til deres pensionsordning.

Kap. 5. Tillæg til lønnen

§ 8

Tillæg for Myndighedsbehandling.

Der gives med virkning fra 1. april 2015, et ureguleret ikke pensionsgivende tillæg for myndighedsbehandling i henhold til gældende lovgivning på området til fastansatte. Ancienniteten beregnes ud fra lønanciennitet. Tillæg for myndighedssagsbehandling bevares ved skift mellem løngrupperne, § 4 stk. 3 og § 4 stk. 4.

Tillægget udgør følgende beløb pr. måned:

trin 1	0-1 år	1.700,00
trin 2	1-2 år	2.000,00
trin 3	2-3 år	2.500,00
trin 4	4 år +	3.500,00

§ 9

Tillæg for telefonvagt

Til ansatte der indgår i en forud tilrettelagt telefonvagt - ydes kr.40,00 pr. vagttime. Der sker ikke særskilt honorering ved telefonopkald alene. Hvor telefonvagten afbrydes ved den ansatte fysisk kaldes ud, honoreres den faktiske arbejdstid med overarbejdsbetaling, der ydes betaling for mindst 1 time pr. udkald.

§ 10

Tillæg til særlig stilling

Ved ansættelse 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 mv., træffes der mellem overenskomstparterne speciel aftale om tillæg til lønnen og eventuelle andre vilkår.

§ 11

Funktionstillæg

Rejsende rådgivere ydes funktion tillæg på kr.21.680 i årligt grundbeløb pr. 1. april 1991.

Stk. 2. Til socialrådgivere ansat på døgninstitutioner ydes et eneansvar lighedstillæg på kr. 6.280 i årligt grundbeløb pr. 1. april 1991.

Stk. 3. Til samme socialrådgivere ydes et institutionstillæg på kr. 8.430 i årligt grundbeløb pr. 1. april 1991. Tillæggene reguleres som særlige tillæg.

Stk. 4. Tillæg jf. stk. 2 og 3 med fulde beløb forudsætter, at der forrettes fuld tjeneste, hvorfor beløbene vil være at reducere i forhold til en eventuel nedsat tjenestetid for de omhandlede medarbejdere.

§ 12

Tillæg for videreuddannelse

Til ansatte med diplomuddannelse ydes et ureguleret og pensionsgivende tillæg på kr. 3.000 kr. pr. måned.

Stk. 2. Til ansatte som har en 3 årige modulopbygget efteruddannelse i familiebehandling og børn udsat for seksuelt overgreb ydes et ureguleret og pensionsgivende tillæg kr. 2.500 kr. pr. mdr.

Stk. 3. Til ansatte som har en "Efteruddannelse i sårbarhed og modstandskraft for familiecentre og krisecentre" 2011-2013 ydes et ureguleret og pensionsgivende tillæg 2.500,00 kr. pr. mdr.

§ 13

Ledsagerejser

Ved ledsagerejser forstås rejser, hvorunder ansatte ledsager børn, unge eller handicappede, der er undergivet forsorg, i forbindelse med anbringelse i familiepleje, på institution, hospital el. lign. til og fra anbringelsesstedet. Som ledsagerejsetid medregnes kun egentlig rejsetid, herunder evt. transitophold under rejser, hvorunder den ansatte har ansvar for klienten.

Der ydes følgende:

- a) Ved beregning af tjenestetiden inden for normperioden på 40 ugentlige timer medtages ledsagerejседage med 8 timer pr. dag.
- b) For hver påbegyndt 4 timers ledsagerejse ud over 8 timer pr. dag ydes der et tillæg, der pr. 1. april 1991 udgør et grundbeløb på 280,58 kr. på hverdage og 394,07 kr. på lørdage samt søn- og helligdage.
- c) Der ydes godtgørelse for mistede fridage, der i videst muligt omfang gives som erstatningsfrihed. Der kan kun ydes godtgørelse for én mistet fridag pr. uge samt for helligdage. Godtgøres mistede fridage med kontant vederlag, udgør dette for en 40 timers fridag betaling for 8 timer og for en 64 timers fridag betaling for 16 timer.
- d) Øvrige regler om arbejdstid, f.eks. overarbejde, rådighedstjeneste, tjeneste på lørdage efter kl.14.00, tjeneste på søn- og helligdage, opgørelse af arbejdstid under tjenesterejser, suspenderes.
- e) Under ledsagerejser ydes dagpenge i henhold gældende regler for Grønlands Selvstyres og kommunernes gældende regler (aftale om godtgørelse af merudgifter ved tjenesterejser i Grønland og Danmark).

§ 14

Funktion i højere stilling.

Når en ansat i henhold til denne overenskomst fungerer i en højere stilling i 15 sammenhængende dage, ydes og beregnes funktionsvederlaget der udgør forskellen mellem den for funktionærens egen stillings gældende faste løndele og den løn, funktionæren ville opnå ved oprykning i den højere stilling. Forudsætningen for funktionsvederlaget er, at samtlige arbejdsopgaver varetages der er forbundet med den højere stilling.

Kap 6. Merarbejde - overarbejde

§ 15

Merarbejde/Overarbejde.

Arbejdet skal tilrettelægges således, at merarbejde/overarbejde så vidt muligt undgås. Der ydes overtidbetaling for det antal timer, hvori der arbejdes ud over den i § 3 fastsatte norm med tillæg på 50%. Arbejdet skal for at blive godkendt som overarbejde være kontrolleret og beordret eller efterfølgende godkendt af arbejdsgiver, dog jf. stk. 5 i nærværende bestemmelse.

Stk. 2. 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. 3. Godtgørelsen for merarbejde / overarbejde ydes så vidt muligt i form af afspadsering. Afspadseringen fastsættes til samme varighed som det præsterede merarbejde med tillæg på 50%.

Stk. 4. Sådan afspadsering bør normalt være tildelt den ansatte inden udløbet af det kvartal, der ligger umiddelbart efter det tidspunkt, da merarbejdes / overtid omfanget er opgjort, og senest ved udgangen af kalenderåret.

Stk. 5. Såfremt afspadsering ikke kan ydes, godtgøres merarbejde/overtid betaling på grundlag af timesats, der beregnes som 1/2080 af den pågældendes årlige grundløn i henhold til § 4.

Kap 7 . Særlige ansættelsesvilkår

§ 16

Til- og fratrædelses frirejser

Ved tjenestens tiltrædelse ydes der frirejse til fastansatte fra bopæl i Grønland, Danmark, eller Færøerne til tjenestestedet til den ansatte.

Stk. 2. Der ydes frirejse fra tjenestestedet til bopæl ved:

- a) Fratræden, såfremt der er forløbet mindst 3 år siden ansættelsen, og såfremt der ikke allerede har været afholdt feriefrirejse i det pågældende kalenderår.
- b) Den ansattes død, idet den efterlevende ægtefælle eller dermed ligestillede opnår retten til frirejse,
- c) Fratræden ved pensionering
- d) I ganske særlige tilfælde kan der ydes fratrædelsesfrirejse, selv om betingelsen om 3 års ansættelse ikke er opfyldt.

Stk. 3. 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 familierejse skal så vidt muligt foretages samlet.

Stk. 4. Retten til til- og fratrædelsesfrirejse er personlig og kan ikke overdrages. En eventuel ikke udnyttet frirejse godtgøres ikke.

Stk. 5. Ved udnyttelse af til- og fratrædelsesfrirejse skal det af arbejdsgiveren anviste transportmiddel anvendes.

§17

Frirejse ved forflyttelse i Grønland

Ved ansøgt forflyttelse i Grønland ydes frirejse fra bopælen til det ny tjenestested.

§ 18

Rejseforsikring (rejseulykkes- og bagageforsikring)

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

§ 19

Gruppeliv

Den ansatte er omfattet af særskilt AK aftale om gruppeliv.

§ 20

Flyttegodtgørelse, herunder transportforsikring

Der ydes godtgørelse af merudgifter ved tjenesterejser efter de for tjenestemænd i Grønlands Hjemmestyres og kommunernes tjeneste i Grønland gældende regler (p.t. Nal C I, 4-1-24).

§ 21

Boliger

I stillingsopslag angives følgende vedr. bolig:

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

Stk. 2. For anviste boliger, i flg. stk. 1 a), betales husleje efter de til enhver tid gældende regler. Ved misligholdelse af anvist bolig med udsættelse til følge, vil der ikke blive stillet yderligere bolig til rådighed.

Stk. 3. Ansatte, der bebor egentlig tjenestebolig, i flg. stk. 1, b), betaler boligbidrag efter de for tjenestemænd i Grønlands Selvstyre og de grønlandske kommuner gældende regler, for tiden aftale af 14. december 1988, Nal C 1, 5-1-9.

§ 22

Betaling for kost og naturalydelser

Ansatte, der deltager i institutionens kostforplejning, betaler herfor efter de til enhver tid gældende regler herfor.

Stk. 2. Andre naturalydelser betales ligeledes efter de for tjenestemænd i Grønlands Selvstyres og kommunernes tjeneste i Grønland gældende regler.

Kap. 8. Ferie og feriefond

§ 23

Ferie og feriegodtgørelse

Ansatte i henhold til denne overenskomst har ret til årlig ferie efter den til enhver tid gældende landstingslov om ferie.

Stk. 2. Feriefonden for AK, ASG og PPK er gældende for nærværende overenskomst.

Kap. 9. Lønudbetaling, løn under barsel, sygdom,
efterlønsbestemmelser oa offentlige hverv

§ 24

Udbetaling af løn og variable løndelev m.v.

Løn og tillæg udbetales månedsvist bagud.

Stk. 2. Lønnen anvises ved hver måneds slutning til en lønkonto, som det påhviler lønmodtageren at udpege i et pengeinstitut i Grønland eller i Danmark.

§ 25

Bestemmelser vedrørende sygdom, efterløn m.v.

For ansatte omfattet af Inatsisartutlov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer finder reglerne om fratrædelsesgodtgørelse samt opsigelsesvarsler, herunder blandt andet ved prøvetid, arbejde af rent midlertidig karakter og ved sygdom anvendelse.

Stk. 2. Efterlønnen tilkommer ægtefælle/registreret partner jvf. i øvrigt Inatsisartutlov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer bestemmelser herom. Efterlønnen indgår ikke i dødsboet. Ved beregning af efterløn indgår løn uden fradrag af pensionsbidrag.

§ 26

Graviditet, barsel og adoption.

Den ansatte har ret til tjenestefrihed med sædvanlig løn i fraværs perioder på grund af graviditet, barsel og adoption, når der i henhold til Inatsisartutlov nr. 14. af 7. december 2009 er ret til orlov og dagpenge.

§ 27

Tjenestefrihed ved barns første sygedag.

Der gives den ansatte adgang til hel eller delvis tjenestefrihed uden løntab til pasning af sygt, mindreårigt barn, første dag, barnet er sygt, jf. bilag 1.

Stk. 2. Tjenestefriheden forudsætter:

- 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.

§ 28

Tjenestefrihed med løn ved barns indlæggelse.

Der gives den ansatte adgang til tjenestefrihed uden løntab i op til 12 dage til o - 16 årigt barns indlæggelse på sygehuset i eller udenfor hjembyen , som rejseledsager og under barnets indlæggelse i forbindelse med en af Sundhedsvæsenet betalt ledsagerrejse.

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

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

§ 29

Anden særlig tjenestefrihed.

I tilfælde af nære pårørendes alvorlige sygdom og/eller begravelse har den ansatte ret til fri rejse og tjenestefrihed i overensstemmelse med de for tjenestemænd i Grønland til enhver tid gældende regler om fri rejse og tjenestefrihed i forbindelse med nære pårørendes alvorlige sygdom og/eller begravelse.

Stk. 2. Ved nære pårørende forstås: forældre, ægtefæller og dermed ligestillede, børn og søskende, men ikke ægtefællens og dermed ligestillede familie.

§ 30

Arbejdstid under kursusdeltagelse.

Når en ansat efter aftale med tjenestestedet deltager i kursus beregnes arbejdstiden efter nedenstående regler

Stk. 2. Arbejdstiden for hver kursusdag beregnes som 8 timer. Hvis den ansatte på en kursusdag udfører normaltjeneste, beregnes arbejdstiden som den tjeneste, der faktisk er udført den pågældende dag. Arbejdstiden kan dog mindst udgøre 8 timer.

Stk. 3. Hvis kurset afvikles på planlagte fridage, ydes der erstatningsfrihed for kursusdagen.

Stk. 4. Rejsetid i forbindelse med ud- og hjemrejse samt opholdsdage i forbindelse med kurset medregnes i arbejdstiden efter i denne aftale gældende regler. Hvis der afvikles kursustimer i forbindelse med start eller afslutning af kursus på en rejsedag, medregnes den samlede kursus- og rejsetid med 8 timer.

Stk. 5. Under deltagelse i kurser optjenes der ikke ret til natpenge eller godtgørelse for tjeneste på lørdage og søn- og helligdage.

§ 31

Offentlige hverv.

Der gives ansatte efter denne overenskomst adgang til tjenestefrihed til varetagelse af offentlige hverv i henhold til den til enhver tid gældende bekendtgørelse om borgerligt ombud. Fraværet skal meddeles arbejdsgiveren i så god tid som muligt.

§ 32

Tillidsrepræsentant regler.

Her finder den til enhver tid gældende AK aftale om Tillidsrepræsentanter anvendelse. Vedlagt som bilag 2.

Kap. 10. Ansættelsens ophør og tavshedspligt

§ 33

Ansættelsens ophør

Regler om opsigelsesvarsler finder anvendelse i Inatsisartutlov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer.

Stk. 2. Ved midlertidigt arbejde /vikariat, der ikke vedvarer ud over 3 måneder, gælder et forkortet varsel på 14 dage for hver af parterne.

Stk. 3. Såfremt ansat inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom ialt 120 dage og det forefindes anført i ansættelsesbrevet for den ansatte kan der ske opsigelse med henholdsvis 1, 3 eller 4 måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang, hvis beskæftigelse har været i samme virksomhed i henholdsvis 0-5 år, 6-8 år eller over 9 år.

Stk. 4. Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Der vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte med opfordring hertil kan udlevere til organisationen for dennes eventuelle inddragelse i sagen.

§ 34

Afskedigelsesnævn

Skønner Atorfillit Kattuffiat, at en afskedigelse af en ansat ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller i arbejdsgiverens forhold, kan Atorfillit Kattuffiat 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 Atorfillit Kattuffiat 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. For nævnet kan foretages afhøring af parter og vidner. 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 nævn finder ikke anvendelse ved opsigelse af ansatte, som ikke har været uafbrudt beskæftiget i arbejdsgiverens tjeneste i mindst 1 år før afskedigelsen, eller ved opsigelse af

ansatte, med hvem der er truffet aftale om, at arbejdet er tidsmæssigt begrænset, og arbejdsforholdet ikke vedvarer ud over 2 år.

§ 35

Tavshedspligt

Den ansatte skal iagttage tavshed med hensyn til de forhold, som den ansatte i sin stillings medfør bliver bekendt med, og hvis hemmeligholdelse ifølge sagens natur er påkrævet eller bliver denne foreskrevet af foresatte.

Stk. 2. Tavshedspligten i flg. stk. 1 ophører ikke med udtrædelse af tjenesten.

Kap. 11 Overenskomstens gyldighedsperiode

§ 36

Overenskomstens gyldighedsperiode

Denne overenskomst har virkning fra den 1. april 2019. Overenskomsten kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2023.

Stk. 2. Efter opsigelse af overenskomsten sker aflønning i henhold til de pr. 31. marts 2022 gældende lønsatser, i perioden indtil ny overenskomst indgås.

Den 14. august 2019.

Atorfillit kattuffiat

Naalakkersuisut


Dina Olsen


Leif Grønvold Jensen

Bilag 1.
Barnets første sygedag

Dit barn skal være under 18 år, og barnet skal opholde sig hos dig. Hensynet til barnets forhold skal nødvendiggøre, at en af forældrene bliver hjemme.

Herudover skal forholdene på din arbejdsplads tillade, at du bliver hjemme. Hvis der er tungtvejende grunde til, at du bør være til stede på arbejdspladsen den pågældende dag, så kan du ikke holde barnets 1. sygedag. Hvis barnet opholder sig hos dig, så er det ikke et krav, at du er biologisk far eller mor, adoptivforælder eller har forældremyndigheden.

første sygedag, hvis du har samme folkeregisteradresse som barnet. Omvendt er sammenfaldende folkeregisteradresse ikke noget krav.

Som "papforældre" vil du også efter en konkret vurdering kunne holde barnets første sygedag. Det afgørende er hensynet til barnets tarv og din tilknytning til barnet: Hovedreglen er, at du kan holde barnets første sygedag, hvis du har sammen folkeregisteradresse som barnet. Omvendt er sammenfaldende folkeregisteradresse ikke noget krav.

Selvom begge forældre er omfattet af bestemmelser om ret til frihed på barnets 1. sygedag, er det kun den ene, der kan få frihed. Der er ikke en første sygedag for både faderen og moderen inden for samme sygdomsperiode.

Fraværet registreres, men medregnes ikke i antallet af sygedage. Misbrug vil jo fx være, hvis man finder ud af, at de betingelser som loven nævner ikke er opfyldt, fx at barnet ikke er hjemmeværende (man

møder fx mor og barn ude i byen), eller at mor / far slet ikke er hjemme for at passe et sygt barn.

Der vil også kunne være tale om misbrug hvis barnet er sygt hver mandag nøjagtigt som at en ansat vil kunne afskediges gyldigt, hvis denne er syg hver mandag.

I ordet misbrug ligger at der nødvendigvis må være tale om gentagne gange over en vis tid, hvor man udnytter bestemmelsen.

bilag 2.

Til enhver tid gældende AK aftale om Tillidsrepræsentanter.