

OVERENSKOMST

mellem

ROYAL GREENLAND A/S og arbejdslederforeningen Sulisunik Siulersuisut Kattuffiat.

			Side
§	1	Overenskomstens område	2
§	2	Arbejdstiden	2
§	3	Løn	2
§	4	Pensionsbidrag og indbetaling heraf	3
§	5	Særligt tillæg	3
§	6	Lønanciennitet	3
§	7	Overarbejde	4
§	8	Personligt tillæg	4
§	9	Rådighedstillæg	4
§	10	Tillæg for arbejde på skiftehold	5
§	11	Arbejdstid under tjenesterejser	5
§	12	Fridage	5
§	13	Udbetaling af løn og tillæg	6
§	14	Dagpenge, rejseulykkesforsikring, rejsegodsforsikring og udstyrsforsikring	6
§	15	Funktionsvederlag	6
§	16	Ferie og feriegodtgørelse	7
§	17	Boliger	7
§	18	Til- og fratrædelser	7
§	19	Sygdom	8
§	20	Graviditet, barsel og adoption	9
§	21	Tjenestefrihed ved barns 1. Sygedag	9
§	22	Anden særlige tjenestefrihed	9
§	23	Tjenestefrihed til kursusdeltagelse	9
§	24	Frihed til organisationsformål	10
§	25	Offentlige hverv	10
§	26	Arbejdstøj	10
§	27	Efterindtægter	10
§	28	Opsigelse	11
§	29	Overenskomstens gyldighedsperiode	11

§ 1.

Overenskomstens område.

Denne overenskomst omfatter arbejdsledere, som er ansat ved ROYAL GREENLAND A/S i Grønland, og som ikke omfattes af anden overenskomst.

Stk. 2. Som arbejdsledere betragtes personer, der ville kunne anses som omfattet af § 5 i hovedaftalen a 31. oktober 1973 mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark med ændringer pr. 1. marts 1981.

Stk. 3. Når en arbejdsleder er ansat, skal den ansættende myndighed sende kopi af ansættelseskrivelsen til Sulisunik Siulersuisut Kattuffiat/Arbejdsgiverforeningen S.S.K.

§ 2.

Arbejdstiden.

Den normale arbejdstid er 40 timer ugentlig, svarende til 173 timer og 20 minutter månedligt. Den normale arbejdstids samlede beliggenhed i døgnet fastsættes af arbejdsledelsen og kan til enhver tid ændres efter behov. Arbejdstiden skal være effektiv.

§ 3.

Løn.

Arbejdslederen aflønnes på basis af de nedenstående skalatrin. Satserne reguleres pr. 01.08.2017.

<u>Trin:</u>	<u>Anciennitet:</u>	<u>Skalatrin:</u>	<u>pr. 01.08.2020</u>	<u>pr. 01.08.2021</u>	<u>pr. 01.08.2022</u>
1	1. år	36	kr. 20.942,29	kr. 21.413,49	kr. 21.895,30
2	2.-3. år	37	kr. 22.315,02	kr. 21.794,61	kr. 22.284,99
3	4.-5. år	38	kr. 21.697,83	kr. 22.186,03	kr. 22.685,22
4	6.-7. år	39	kr. 22.091,31	kr. 22.588,36	kr. 23.096,60
5	8.-9. år	40	kr. 22.495,66	kr. 23.001,82	kr. 23.519,36
6	10.-11. år	41	kr. 22.910,94	kr. 23.426,44	kr. 23.953,53
7	12.-13. år	42	kr. 23.337,75	kr. 23.862,85	kr. 24.399,77
8	14.-15. år	43	kr. 23.776,43	kr. 24.311,40	kr. 24.858,40
9	16.-flg. år	44	kr. 24.227,06	kr. 24.772,17	kr. 25.329,55

Udover ovenstående skalaløn indbetaler Royal Greenland A/S hver måned kr. 300,00 pr. ansat til SSK's feriefond.

Stk. 2. Er udgået.

Stk. 3. Tillægget ydes efter forhandling mellem ROYAL GREENLAND A/S og den stedlige S.S.K. afdeling.

Stk. 4. Hvis enighed ikke kan opnås, afgøres spørgsmålet af overenskomstparterne.

§ 4.

Pensionsbidrag og indbetaling heraf.

For ansatte over 20 år indbetaler arbejdsgiver 8,5 % af den i § 3, stk. 1 nævnte skalaløn som bidrag til den overenskomstansattes pensionering. Af det indbetalte beløb udgør den ansattes eget bidrag 1,0%, og arbejdsgivers bidrag 7,5 % af skalalønnen. Pensionen indbetales og ydes i henhold til vedtægterne i den mellem S.S.K. og Grønlands Landsstyre aftalte pensionsordning.

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.

§ 5.

Særligt tillæg.

Denne § er udgået.

§ 6.

Lønanciennitet.

Lønancienniteten regnes normalt efter det antal år, hvori arbejdslederen har været ansat som arbejdsleder i Grønland.

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

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

Stk. 4. Efter tilslutning fra ROYAL GREENLAND A/S kan der dog ved indplacering tages hensyn til den ansattes beskæftigelse af anden art, når denne beskæftigelse ved indplaceringen kan formodes at bevirke en hurtigere indlæring i de af overenskomsten omfattende arbejdsområder.

§ 7.

Overarbejde.

Overarbejde bør så vidt muligt undgås. For arbejde udover normal arbejdstid, jfr. § 2, og som er beordret og kontrolleret som overarbejde, ydes frihed svarende til det optjente antal overarbejdstimer plus tillæg i tid på 50%. Afspadsring optjenes pr. påbegyndt halve times overarbejde. Tidspunktet for afspadsringen fastsættes under hensyn til tjenestens tarv og den ansattes ønsker.

Stk. 2. Optjent afspadsring, jfr. Stk. 1, som ikke er afviklet senest efter 5 måneder, godtgøres som overarbejde med betaling på grundlag af en timesats, der beregnes som 1/2080 af den fastsatte årsløn, jfr. § 3. Den beregnede timesats tillægges 50 %. Overtidsbetaling optjenes pr. påbegyndt halve times overarbejde.

Stk. 3. Hvis en arbejdsleder tilkaldes til arbejde uden for den sædvanlige arbejdstid – efter at arbejdsstedet er forladt eller på ellers arbejdsfrie dage – ydes der betaling for mindst 4 timers arbejde. (Skal altid meddeles fra fabrikken)

§ 8.

Personligt tillæg.

Til samtlige arbejdsledere ansat ved ROYAL GREENLAND A/S ydes et personligt tillæg, der udgør kr. 1.600 pr. måned.

§ 9.

Rådighedstillæg.

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

- a) de i § 7, stk. 1-3 nævnte ydelser i forbindelse med overarbejde samt
- b) de i § 9, stk. 1-3 nævnte ydelser for arbejde på skiftehold.

Rådighedstillæggets størrelse fastsættes efter forhandling mellem overenskomstens parter.

§ 10.

Tillæg for arbejde på skiftehold.

For arbejde på skiftehold ydes der i tiden mellem kl. 17.00 og 22.00 et tillæg på 17,00 kr. pr. time. I tiden mellem kl. 22.00 og 06.00 udgør tillægget 22,50 kr. pr. time.

Stk. 2. For hver 40 timer, der arbejdes på 2. og 3. skift, opnås der ret til 3 timers betalt frihed, der opspares og gives som hele fridage i det følgende ferieår. Ved arbejde på 2. og 3. skift i dele af en uge opspares forholdsmæssig fritid. Fridagene lægges efter aftale mellem arbejdsgiveren samtidig med aftale om ferielægning og så vidt muligt i forbindelse med vinterferien.

Stk. 3. Der kan mellem den ansatte og arbejdsgiveren træffes aftale om, at frihed optjent i henhold til stk. 2 erstattes med en godtgørelse, der pr. optjent time udgør 1/2080 af årslønnen i henhold til § 3.

§ 11.

Arbejdstid under tjenesterejser.

Rejsetiden på tjenesterejser regnes som $\frac{1}{2}$ arbejdstid. Den således beregnede arbejdstid for rejsetiden kan dog ikke medføre, at arbejdstidsnormen for den pågældende dag ikke kan anses for opfyldt.

Stk. 2. Rejsetid mellem kl. 22.00 og kl. 08.00 medregnes dog ikke som arbejdstid, såfremt der er stillet soveplads til rådighed for den ansatte.

Stk. 3. Under ophold uden for hjemstedet afholdes de for ansættelsesforholdet gældende normale fridage.

Stk. 4. Arbejdsfrie dage eller arbejdsfrie perioder, der opstår tilfældigt ved f.eks. trafikforbindelsers svigten, medregnes i arbejdstiden som udført tjeneste.

Stk. 5. Såfremt der under tjenesterejser foretages rejse, herunder transitophold, til eller fra arbejdsstedet på en normal fridag, medregnes rejsetiden som arbejdstid i overensstemmelse med ovenstående.

§ 12.

Fridage.

Arbejdsledere har ret til fridage efter de regler, der til enhver tid gælder for tjenestemænd i Grønlands Hjemmestyres og kommunernes tjeneste i Grønland.

Stk. 2. Som helligdage betragtes følgende dage:

- a) folkekirkens helligdage,
- b) juleaftensdag,
- c) nytårsaftensdag,
- d) helligtrekongers dag (tiden efter kl. 12.00),
- e) 1. maj (tiden efter kl. 12.00) samt
- f) Grønlands nationaldag 21. juni.

§ 13.

Udbetaling af løn og tillæg.

Løn og tillæg udbetales månedsvis bagud.

§ 14.

Dagpenge, rejseulykkesforsikring, rejsegodsforsikring og Udstyrsforsikring.

Arbejdsledere omfattes af de for tjenestemænd i Grønlands Hjemmestyres og kommunernes tjeneste i Grønland til enhver tid gældende regler.

§ 15.

Funktionsvederlag.

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

Stk. 2. Retten til betaling under midlertidig tjeneste i højere stilling indtræder, når funktionæren har varetaget sådan stilling i 15 dage, ved ferie dog i 22 dage i sammenhæng.

Stk. 3. Betaling ydes herefter med et beløb, der udgør forskellen mellem den for funktionærens egen stilling gældende løn incl. Eventuelt kvalifikationstillæg og den løn, funktionæren ville opnå ved oprykning i den højere stilling.

§ 16.

Ferie og feriegodtgørelse.

Arbejdsledere har ret til årlig ferie efter reglerne i landstingslov nr. 22 af 25. oktober 1990 om ferie, ændret ved landstingslov nr. 12 af 30. oktober 1992, idet der i henhold til landstingslovens § 1, stk. 2 er aftalt de nedenfor anførte særlige regler.

Stk. 2. Arbejdsledere, der i henhold til landstingslovens § 15, stk. 2 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 i henhold til § 3.

§ 17.

Boliger.

I stillingsopslag angives følgende vedr. bolig:

- a) At der anvises bolig efter de til enhver tid på stedet gældende regler, eller
- b) At der ikke anvises bolig, eller

Stk. 2. Hvis en ansat afviser indflytning i en anvist bolig, vil der ikke blive stillet yderligere bolig til rådighed.

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

§ 18.

Til- og fratrædelsesfrirejser.

Ved tjenestens tiltrædelse ydes der frirejse mellem bopælen i Danmark eller i Grønland og tjenestestedet til ansatte, såfremt der ifølge stillingsopslaget anvises bolig.

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

- a) Fratræden, såfremt der er forløbet mindst 3 års siden ansættelsen
- 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 herudover ydes fratrædelsesfrirejse, selv om Betingelsen om 3 års ansættelse ikke er opfyldt.

Stk. 3. Retten til til- og fratrædelsesrejse omfatter tillige den ansattes ægtefælle – eller dermed ligestillede – og børn under 18 år. En sådan familiefrirejse 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 udnyttelsen af til- og fratrædelsesrejse skal det af arbejdsgiveren anviste rejsemiddel anvendes.

Stk. 6. I tilfælde, hvor atlantbilletten tillige inkluderer indenrigsflyvning i Danmark, godtgøres alene dokumenterede udgifter til billigste, offentlige transportmiddel mellem bopælen og provinslufthavnen. I andre tilfælde godtgøres udgifter til billigste, offentlige transportmiddel mellem bopæl og Kastrup Lufthavn.

Stk. 7. Eventuelle udgifter i forbindelse med ophold i København må afholdes af den ansatte selv.

Stk. 8. Ved til- og fratrædelsesrejse i Grønland godtgøres alene dokumenterede udgifter ned billigste offentlige transportmiddel mellem bopælen og tjenestestedet.

Stk. 9. Der ydes bohavetransport efter de regler for tjenestemænd i Grønlands Hjemmestyres og kommunernes tjeneste i Grønland, der til enhver tid gælder.

§ 19.

Sygdom.

Bliver arbejdslederen på grund af sygdom ude af stand til at udføre sit arbejde, betragtes den heraf følgende tjenesteforsømmelse som lovligt forfald, medmindre arbejdslederen under tjenesteforholdets beståen har pådraget sig sygdommen ved forsæt eller grov uagtsomhed, eller arbejdslederen ved stillingens overtagelse svigagtigt har fortiet, at han led af pågældende sygdom.

Stk. 2. Den ansatte kan, når han inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage, opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og medens arbejdslederen endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at arbejdslederen er vendt tilbage til arbejdsstedet, efter at opsigelsen er sket.

Stk. 3. Såfremt tjenesteforholdet er ophørt i medfør af bestemmelsen i stk. 2, bør genantagelse dog finde sted, når arbejdslederen på ny bliver tjenestedygtig, og der fortsat er anvendelse for hans arbejdskraft hos den gældende arbejdsgiver.

Stk. 4. Sygdomsforfald kan forlanges dokumenteret ved lægeattest.

§ 20.

Graviditet, barsel og adoption.

Ansatte under denne overenskomst har ret til tjenestefrihed med løn i fraværperioder på grund af graviditet, barsel og adoption, når der i henhold til landstingsforordning nr. 7 af 22. oktober 1990, som ændret ved landstingsforordning nr. 10 af 3. november 1994, er ret til orlov og dagpenge.

§ 21.

Tjenestefrihed ved barns 1. sygedag.

Der gives arbejdsledere adgang til hel eller delvis tjenestefrihed uden løntab til pasning af sygt mindreårigt barn første dag, barnet er sygt.

Stk. 2. Tjenestefriheden forudsætter:

- a) Det er barnets første sygedage,
- 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.

§ 22.

Anden særlige tjenestefrihed.

I tilfælde af nære pårørendes alvorlige sygdom og/eller begravelse har arbejdslederen ret til fri rejse og tjenestefrihed i overensstemmelse med aftale mellem Grønlands Landsstyre og tjenestemændenes centralorganisationer om fri rejse og tjenestefrihed i forbindelse med nære pårørendes alvorlige sygdom og/eller begravelse.

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

§ 23.

Tjenestefrihed til kursusdeltagelse.

Til arbejdsledere, der er ansat i henhold til overenskomsten, kan der efter indstilling fra Sulisunik Siulersuisut Kattuffiat/Arbejdslederforeningen S.S.K. eller arbejdsgiveren i forbindelse

med arbejdslederens deltagelse i arbejdslederkursus, der afholdes i Danmark eller Grønland af arbejdsgiveren, når det skønnes hensigtsmæssigt for udøvelsen af arbejdslederens ledelsesfunktioner, ydes tjenestefrihed med løn samt frirejse fra hjemstedet til uddannelsesstedet og tilbage til hjemstedet.

Stk. 2. I forbindelse med Sulisunik Siulersuisut Kattuffiat/Arbejdslederforeningen S.S.K.'s kursusafholdelse ydes efter ansøgning til ROYAL GREENLAND A/S tjenestefrihed med løn til 3 arbejdsledere i indtil 7 dage. Sådan frihed kan ydes hvert tredje år.

§ 24.

Frihed til organisationsformål.

Der kan ydes tjenestefrihed med løn til eet hovedbestyrelsesmedlem af Sulisunik Siulersuisut Kattuffiat/Arbejdslederforeningen S.S.K. sammenlagt indtil 4 uger til organisationsformål. De 4 ugers tjenestefrihed kan eventuelt deles mellem 2 eller flere hovedbestyrelsesmedlemmer.

Stk. 2. Ud over den i stk. 1, nævnte frihed kan der i forbindelse med Sulisunik Siulersuisut Kattuffiat/Arbejdslederforeningen S.S.K.'s generalforsamling ydes tjenestefrihed uden løn til 1 delegeret fra hver by i indtil 8 dage. Hertil kommer nødvendig rejsetid. Sådan frihed kan ydes hvert andet år.

§ 25.

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.

§ 26.

Arbejdstøj.

Arbejdsgiveren stiller arbejdstøj til rådighed for arbejdslederen efter arbejdspladsens beskaffenhed.

§ 27.

Efterindtægter.

Når en arbejdsleder afgår ved døden i ansættelsestiden, tilkommer der den efterlevende ægtefælle eller børn under 18 år, over for hvem arbejdslederen har forsørgelsespligt, henholdsvis

1, 2 eller 3 måneders løn, eftersom arbejdslederen ved dødsfaldet har haft ansættelse i arbejdsgiverens tjeneste i henholdsvis 1, 2 eller 3 år.

§ 28.

Opsigelse.

Opsigelsesvarslet er fra arbejdsgiverens side 1 måned til fratræden ved en måneds udgang i de første 6 måneder efter ansættelsen og 3 måneder til fratræden ved en måneds udgang efter 6 måneders ansættelse. Opsigelsesvarslet forhøjes med 1 måned for hvert 3. Ansættelsesår, dog højst til 6 måneder.

Stk. 2. Fra den ansattes side er opsigelsesvarslet 1 måned til en måneds udgang.

Stk. 3. Opsigelse i de første 3 måneder efter antagelsen vil dog såvel fra arbejdsgiverens side som fra arbejdslederens side kunne ske med 8 dages varsel til en hvilken som helst dag.

Stk. 4. Opsigelsen skal af såvel den ansatte som arbejdsgiveren afgives skriftligt.

§ 29.

Overenskomstens gyldighedsperiode.

Overenskomsten har virkning fra den 1. august 2020 og kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til den 31. juli 2023, dog tidligst til den 31. juli 2023.

Stk. 2. Efter opsigelse af overenskomsten sker aflønning i henhold til de pr. 31. juli 2023 gældende lønsatser i perioden, indtil ny overenskomst indgås.

Sisimiut, den juli 2020

Sulisunik Siulersuisut Kattuffiat/
Arbejdslederforeningen S.S.K.


Henrik Esaiassen

ROYAL GREENLAND A/S
HR Senior Konsulent

Søren Olsen Damgaard