

NALUNAARUTIT - Grønlandsk Lovsamling

Serie C-II

Overenskomst

10. september 2019

mellem

**Naalakkersuisut og Djøf for
juridiske kandidater og universitetsøkonomer m.fl.
ansat i Grønlands Selvstyre og kommunerne**

Indholdsfortegnelse

	<u>Side</u>
Kap. 1. Ansættelse.....	4
§ 1 Overenskomstens område	4
§ 2 Ved ansættelsens begyndelse	4
Kap. 2. Arbejdstid.....	5
§ 3 Arbejdstid	5
Kap. 3. Grundløn og anciennitetsbestemmelser m.v.....	5
§ 4 Grundløn	5
§ 5 Anciennitet	7
Kap. 4. Tillæg.....	8
§ 6 Tillæg til særlig stilling	8
§ 7 Fastholdelsestillæg	9
§ 8 Rådighedstillæg	10
§ 9 Andre tillæg	11
§ 10 Arbejdstidsregler for undervisere	12
Kap. 5. Merarbejde.....	13
§ 11 Merarbejde	13
Kap. 6. Pensionsbidrag.....	14
§ 12 Pensionsbidrag og indbetaling heraf	14
Kap. 7. Særlige ansættelsesvilkår.....	15
§ 13 Til- og fratrædelsesfrirejser	15
§ 14 Fri befordring af bagage	17
§ 16 Rejseforsikring (rejseulykkes- og bagageforsikring)	17
§ 17 Flyttegodtgørelse, herunder flytteforsikring	18

§ 18 Boliger	18
§ 19 Merudgifter ved tjenesterejser, herunder dagpenge, nattillæg og udstyrsgodtgørelse	19
§ 20 Vikarer	19
Kap. 8. Tjenestefrihed, ferie og særlige pligter.....	20
§ 21 Tjenestefrihed	20
§ 22 Offentlige hverv	20
§ 23 Frihed til efteruddannelse	20
§ 24 Nære pårørendes alvorlige sygdom og/eller død og begravelse	21
§ 25 Tjenestefrihed ved barns sygdom og/eller indlæggelse	21
§ 26 Ferie, feriegodtgørelse og særlig feriedage	22
§ 27 Tavshedspligt	23
Kap. 9. Lønudbetaling.....	23
§ 28 Udbetaling af løn og indbetaling af pensionsbidrag	23
§ 29 Graviditet, barsel og adoption	23
§ 30 Løn under sygdom, militærtjeneste samt efterløn	24
§ 31 Erstatning	24
§ 32 Konstitution i tjenestemandsstilling.....	25
Kap. 10. Ansættelsens ophør.....	26
§ 33 Ansættelsens ophør	26
§ 34 Afskedigelsesnævn	27
Kap. 11. Overgangsregler og overenskomstens gyldighedsperiode...	28
§ 35 Overgangsregler for jurister og universitetsøkonomer m.v. ansat pr. 31. marts 1991	28
§ 36 Overgangsregler vedrørende Feriefrirejser for jurister og universitetsøkonomer m.v. ansat i perioden 1. april 1991 til 31. december 1996	28
§ 37 Overgangsregler om tillæg	29
§ 38 Overgangsregler for jurister og universitetsøkonomer m.v. ansat pr. 31. marts 2013	29
§ 39 Overenskomstens gyldighedsperiode	29
Bilag 1. Oversigt over uddannelser omfattet af overenskomsten .	30
Bilag 2. Hensigtserklæring vedrørende anvendelsesområdet for § 23 - frihed til efteruddannelse.....	32
Bilag 3 Forsøgsordning om karriereplanlægning	34
Protokollat om anvendelsesområdet for § 6 tillæg.....	36
Protokollat om tillæg til specialkonsulenter under Grønlands Selvstyre og kommunerne.....	39
Protokollat om tillæg til chefkonsulenter under Grønlands Selvstyre og kommunerne.....	41
Protokollat om retningslinjer for medregning af rejsetid under tjenesterejse som arbejdstid, og afholdelse af fridage under tjenesterejse.....	43

Aftale om tillæg og rådighedsforpligtelse for ansatte, der ansættes som ministersekretær, direktionssekretær og borgmestersekretær.....	45
Aftale om tillidsrepræsentanter.....	47
Rammeaftale om forhold for seniorer.....	53

|

Kap. 1. Ansættelse

§ 1

Overenskomstens område

Denne overenskomst omfatter akademikere efter Bilag 1, der ansættes i Grønlands Selvstyres, herunder A/S Boligselskabet INI, Tele Greenland A/S (TELE-POST) og kommunernes tjeneste.

Stk. 2. I ganske særlige tilfælde, hvor medarbejderens uddannelsesmæssige baggrund ikke er omfattet af Bilag 1 eller anden overenskomst, kan ansættelse efter forhandling mellem overenskomstparterne ske i henhold til denne overenskomst, såfremt medarbejderens uddannelsesmæssige og/eller erhvervsmæssige baggrund taler herfor.

Stk. 3. Overenskomsten omfatter ikke tjenestemænd og pensionerede tjenestemænd fra stat, Selvstyre, kommuner eller koncessionerede virksomheder.

§ 2

Ved ansættelsens begyndelse

Ved ansættelse efter denne overenskomst sendes kopi af ansættelsesbrevet til Djøf Fællesklub i Grønland på trgronland@djoeef.dk.

Stk. 2. Ansatte, der ansættes fra Danmark, er på begæring forpligtet til i forbindelse med tiltrædelsen at deltage i kurser. Hvis den pågældende som følge heraf nødsages til at skifte bopæl, ydes fri kost og logi eller dagpenge efter de for tjenestemænd i Danmark gældende regler. Herudover refunderes rejseudgifter med billigste, offentlige befordringsmiddel.

Kap. 2. Arbejdstid

§ 3

Arbejdstid

Den i § 4 fastsatte løn forudsætter fuldtidsbeskæftigelse, svarende til normalt 40 timer ugentlig, der normalt placeres på ugens 5 første dage.

Stk. 2. For ansatte med deltidbeskæftigelse reduceres lønnen i forhold til den nedsatte arbejdstid. Ved betaling af merarbejdstid for deltidbeskæftigede op til 40 timer pr. uge, indbetales pensionsbidrag i henhold til § 12, stk. 1.

Stk. 3. Ved ansættelse i henhold til stk. 2, kan der, hvor forholdet taler derfor, mellem overenskomstens parter træffes konkret aftale om øvrige vilkår for deltidansættelsen.

Kap. 3. Grundløn og anciennitetsbestemmelser m.v.

§ 4

Grundløn

Den ansatte aflønnes i henhold til anciennitet med følgende beløb i kroner pr. måned:

trin	1. april 2019	1. april 2020	1. april 2021	1. april 2022
1	22.172,47	22.498,54	22.715,91	22.933,29
2	23.684,12	24.032,42	24.264,61	24.496,81
3	24.875,71	25.241,53	25.485,41	25.729,29
4	25.819,36	26.199,06	26.452,19	26.705,32
5	26.578,20	26.969,05	27.229,62	27.490,19
6	27.210,77	27.610,93	27.877,70	28.144,47
7	28.040,83	28.453,20	28.728,11	29.003,02
8	28.559,23	28.979,22	29.259,21	29.539,20

trin	1. april 2019	1. april 2020	1. april 2021	1. april 2022
9	29.073,13	29.500,67	29.785,70	30.070,73
10	29.609,57	30.045,01	30.335,30	30.625,58
11	30.186,58	30.630,50	30.926,45	31.222,39
12	30.813,19	31.266,32	31.568,41	31.870,50
13	31.493,86	31.957,01	32.265,77	32.574,53
14	32.221,14	32.694,98	33.010,87	33.326,76
15	32.984,48	33.469,54	33.792,92	34.116,30
16	33.759,81	34.256,28	34.587,26	34.918,24
17	34.521,64	35.029,31	35.367,76	35.706,21
18	35.230,91	35.749,01	36.094,41	36.439,81
19	35.845,48	36.372,62	36.724,05	37.075,48
20	36.312,77	36.846,78	37.202,79	37.558,80
21	36.572,74	37.110,57	37.469,13	37.827,69

Stk. 2. Den ansatte følger et forløb på skalaen, således at pågældende efter 1 år rykker op på næste trin, jf. stk. 3- 5.

Stk. 3. Kandidater placeres på trin 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 og 21 på baggrund af den enkeltes anciennitet jf. § 5.

Stk. 4. BA'er, BSc'er, HD'ere og HA'er placeres på trin 2, 3, 8 og 9 på baggrund af den enkeltes anciennitet jf. § 5.

Stk. 5. Masteruddannede med 90 ECTS indplaceres på løntrin 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 og 21 på baggrund af den enkeltes anciennitet jf. § 5.

Allerede ansatte masteruddannede, som opfylder kriteriet om 90 ECTS, indplaceres i overensstemmelse med denne bestemmelse, dog således de ikke oplever lønnedgang, men dog kan fastfryses yderligere stigninger indtil de naturligt "indhentes" af almindelige reguleringer.

Stk. 6. Timelønnede med under 15 arbejdstimer pr. uge aflønnes alene med en timesats, der beregnes som 12/2080 af den månedlige grundløn på fuldtid jf. stk. 1. Timelønnede indplaceres på baggrund den enkeltes anciennitet jf. § 5.

§ 5

Anciennitet

Anciennitet i henhold til § 4, stk. 3- 5 regnes efter kandidat-, master- eller bachelor alder, dvs. det antal år den ansatte efter bestået master-, kandidat- eller bacheloruddannelse har været beskæftiget med arbejde, betinget af den pågældendes uddannelse, i eller uden for det offentliges tjeneste, idet eventuel tvungen militærtjeneste medtages ved beregningen.

Stk. 2. Ancienniteten rundes opad til et helt antal måneder.

Stk. 3. Ancienniteten regnes tidligst fra udgangen af den måned, i hvilken den pågældende har bestået eksamen. Ancienniteten kan dog regnes fra det tidspunkt, hvor der foreligger en af vejleder og censor underskrevet erklæring om, at en afsluttende afhandling er afleveret og vil blive godkendt med bestået eksamen til følge.

Stk. 4. Bachelorer, som under deres ansættelse består kandidateksamen, og som på dette tidspunkt er indplaceret i lønskalaen for bachelorer, jf. § 4, stk. 4, indplaceres i lønskalaen for kandidater, jf. § 4, stk. 3, på nærmeste højere løntrin med oprykning til næste løntrin efter 1 års ansættelse.

Stk. 5. Fuld lønanciennitet optjenes ved mindst 15 timers beskæftigelse pr. uge. Ved en beskæftigelsesgrad under 15 timer pr. uge optjenes halv lønanciennitet.

Stk. 6. Ansatte på timebasis indplaceres i lønskalaen for timelønnede, iflg. § 4, stk. 5, på baggrund af den pågældendes dokumenterede anciennitet på ansættelsestidspunktet jf. stk. 1.

Stk. 7. Hvor forholdet taler derfor, kan der mellem overenskomstens parter træffes aftale om fastsættelse af anciennitet efter andre regler.

Kap. 4. Tillæg

§ 6

Tillæg til 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 § 12 stk. 1 nævnte betingelser.

§ 7

Fastholdelsestillæg

Den ansatte ydes et pensionsgivende fastholdelsestillæg, når den pågældende har været ansat i sammenlagt 10 måneder i henhold til overenskomsten, som forfalder til udbetaling i den efterfølgende måned.

Stk. 2. Oprykning til tillægstrin 2 sker efter sammenlagt 24 måneders ansættelse i henhold til overenskomsten. Derefter rykkes til højere trin hver 12. måned.

Stk. 3. Ved ansættelse i henhold til overenskomsten forstås ansættelse:

- a) i Naalakkersuisuts centraladministration,
- b) i kommunerne,
- c) i én af Selvstyrets institutioner,
- d) hos andre offentlige arbejdsgivere i Grønland, eller
- e) inden for flere af de under a) - d) nævnte ansættelsesområder eller anden lønanciennitetsgivende stilling i Grønland, når arbejdsgiveren efter en konkret vurdering finder, at der er væsentlig lighed mellem pågældendes nuværende arbejdsopgaver og pågældendes arbejdsopgaver i henhold til tidligere ansættelsesforhold.

Stk. 4. Fastholdelsestillægget bevares ved stillingsskift ved fortsat ansættelse i henhold til overenskomsten.

Stk. 5. Fastholdelsestillægget, oppebæres også af undervisere, og er ikke at betragte som et stillingstillæg efter den til enhver gældende aftale om stillingsstruktur for undervisere og forskere på Ilisimatusarfik.

Stk. 6. Fastholdelsestillæggene ydes med følgende beløb:

Tillægstrin og anciennitet	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

§ 8

Rådighedstillæg

Til ansatte, der varetager administrativt arbejde og som har rådighedstjeneste ydes et pensionsgivende rådighedstillæg.

Stk. 2. Undervisere ydes ikke rådighedstillæg.

Stk. 3. Rådighedstillægget udgør følgende beløb:

Tillægstrin og anciennitet	Beløb i kr. pr. måned
1. 1. år (0-12 måneder)	1.884,41
2. 2. år (fra 13. måned)	2.188,47
3. 3. år (fra 25. måned)	2.492,55
4. 4. år (fra 37. måned)	2.674,99
5. 5. år (fra 49. måned)	2.857,44
6. 6. år (fra 61. måned)	3.039,88
7. 7. år (fra 73. og følgende mdr.)	3.465,59

Stk. 4. Rådighedstillægget dækker merarbejde i indtil 25 timer inden for hvert kvartal.

Stk. 5. Anciennitet inden for den i stk. 3 anførte tillægsskala følger ved nyansættelser lønancienniteten i § 4, stk. 3 for kandidater, § 4, stk. 4 for bachelorer og § 4 stk. 5 for masteruddannede.

Stk. 6. Bachelorer, som under deres ansættelse består master- eller kandidateksamen, beholder samme anciennitet inden for den i stk. 3 anførte tillægs skala, som de havde ved ansættelsen som bachelor. Ancienniteten inden for den i stk. 3 anførte tillægsskala vil i sådanne tilfælde være højere end den ansattes lønanciennitet inden for kandidatskalaen iflg. § 4, stk. 3 eller skalaen for masteruddannede jf. § 4 stk. 5.

§ 9

Andre tillæg

Ansatte i stillinger som adjunkter og lektorer ved Ilisimatusarfik omfattes af det til enhver tid gældende protokollat til aftale af 2. maj 1988 om det videnskabelige personale ved Ilisimatusarfik eller aftale om stillingsstruktur for undervisere og forskere på Ilisimatusarfik af den 1. november 2010.

Stk. 2. Ansatte, der er institutledere ved Ilisimatusarfik, ydes et årligt ikke pensionsgivende tillæg på 30.000,00 kr. (2.500,00 kr. pr. måned).

Stk. 3. Ansatte, der er ansat som undervisere på socialrådgiveruddannelsen, de gymnasiale uddannelser, Universitetet, erhvervsskoler, Handels- og Brancheskoler m.fl. ydes et pensionsgivende undervisningstillæg på 1.788,51 kr. pr. måned. Tillægget ydes forholdsmæssigt for deltidsansatte.

Stk. 4. Til ansatte med ph.d. grad ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 22.320,60 kr. (1.860,05 kr. pr. måned).

Stk. 5. Ph.d.-stipendiater ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 18.540,00 kr. (1.545,00 kr. pr. måned).

Stk. 6. Undervisere ved Ilisimatusarfik der varetager funktionen som afdelingsleder, ydes et pensionsgivende tillæg. Størrelsen af tillægget afhænger af, hvor mange studerende, der er på den uddannelse, hvor underviseren varetager afdelingsfunktionen.

- a) Afdelingsledere på uddannelser, hvor der er under 30 studerende ydes et fast ureguleret tillæg på 30.000 kr. årligt (2.500 kr. pr. måned).
- b) Afdelingsledere på uddannelser, hvor der er mellem 30 og 80 studerende ydes et fast ureguleret tillæg på 48.000 kr. årligt (4.000 kr. pr. måned).
- c) Afdelingsledere på uddannelser, hvor der er over 80 studerende ydes et fast ureguleret tillæg på 78.000 kr. årligt (6.500 kr. pr. måned).

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

§ 10

Arbejdstidsregler for undervisere

Ansatte, der er ansat som undervisere på socialrådgiver uddannelsen, Universitetet, de gymnasiale uddannelser, erhvervsskoler, Handels- og Brancheskoler m.fl. følger de arbejdstidsregler, der til enhver tid er gældende for det pågældende uddannelsessted.

Kap. 5. Merarbejde

§ 11

Merarbejde

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

Stk. 2. Merarbejde, der efter særlig ordre har været en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af tjenesten og som udføres på lørdage samt på søn- og helligdage, nedsætter det i overenskomstens § 8, stk. 4 nævnte timetal med det faktisk erlagte antal merarbejdstimer samtidig med, at merarbejdet opgøres og godtgøres uden for rådighedsforpligtelsen jf. stk. 4 og 7.

Stk. 3. 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. 4. Godtgørelsen for merarbejde ydes så vidt muligt i form af afspadsering. Afspadseringen fastsættes til samme varighed som det præsterede merarbejde med tillæg på 50 % i tid.

Stk. 5. 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 medarbejdets omfang er opgjort og senest ved udgangen af kalenderåret.

Stk. 6. Meddelelse om afspadsering gives den ansatte med passende varsel, der normalt ikke bør være mindre end 14 dage.

Stk. 7. Såfremt afspadsering ikke kan gives, godtgøres merarbejdet med betaling på grundlag af en timesats, der beregnes som 1/2080 af den pågældendes årlige løn efter overenskomstens § 4 samt eventuelle tillæg efter overenskomstens §§ 6, 7 og § 35. Endvidere indgår tillæg efter protokollater om specialkonsulenter/senior rådgivere og chefkonsulenter tillige i beregningen af merarbejdsbetaling. Den beregnede timesats tillægges 50 %. Der bortses herved fra det i stk. 4 nævnte tillæg i forbindelse med afspadsering.

Stk. 8. Godtgørelse efter stk. 4 og 7 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 forbundne tjenstlige pligter.

Stk. 9. 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. Pensionsbidrag

§ 12

Pensionsbidrag og indbetaling heraf

Som bidrag til den overenskomstansattes pensionering betaler arbejdsgiveren 10 % af den i § 4 nævnte grundløn. Endvidere tilbageholder arbejdsgiveren i den pågældende løn et beløb på 5 % af den samme løn. Pensionsbidragene indbetales - under forudsætning af, at den pågældende afgiver de fornødne helbredsoplysninger - af arbejdsgiveren til JØP eller efter anvisning af pensionskassen til en under forsikringsrådets tilsyn stående pensionskasse eller forsikringsmæssig pensionsordning, som giver adgang til overførsel af de indbetalte pensionsbidrag til en offentlig eller en under tilsyn stående pensionsordning.

Stk. 2. Stk. 1 finder tilsvarende anvendelse for pensionsgivende tillæg i henhold til overenskomsten.

Stk. 3. Såfremt en kandidat ved overenskomstansættelsen er fyldt 40 år, kan der efter aftale tilbageholdes et beløb på 8 % af de i stk. 1 og stk. 2 nævnte løndele. I øvrigt er der adgang for den ansatte til at vælge at betale et forhøjet pensionsbidrag efter aftale med pensionskassen.

Stk. 4. For ansatte over 70 år er der mulighed for at vælge at få udbetalt pensionsbidraget eller fortsætte indbetaling til pensionskassen, hvis dette er i overensstemmelse med pensionskassens retningslinjer.

Kap. 7. Særlige ansættelsesvilkår

§ 13

Til- og fratrædelsesfrirejser

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, jf. § 18, stk. 1, a) og c).

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

Stk. 3. Der kan konkret indgås aftale med den ressortansvarlige enhed for overenskomsterne i Grønland om, at der ydes til- og fratrædelsesfrirejse samt bohaveflytning til et andet land end Danmark jf. stk. 1 og 2.

Stk. 4. I de tilfælde hvor der ikke anvises personale- eller tjene-
stebolig til den ansatte iflg. stillingsopslaget, men der ydes bo-
haveflytning iflg. stk. 2, afholder arbejdsgiver ikke udgifter til
vakantindkvartering, opmagasinering mv.

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 ansættel-
sen.
- b) Den ansattes død, idet den efterlevende ægtefælle - eller dermed
ligestillede - opnår retten til frirejse.
- c) Fratræden ved pensionering.
- d) Ved afskedigelse.
- e) Ved aftale om karriereplanlægning opnås fratrædelses frirejse
efter 2 års ansættelse i henhold til Forsøgsordning om karrie-
replanlægning [jf. bilag 3](#).

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. Retten til fratrædelsesfrirejse og bohaveflytning skal ud-
nyttes i umiddelbar tilknytning til fratrædelsen, ellers bortfalder
retten hertil.

Stk. 9. Ved udnyttelse af til- og fratrædelsesfrirejse skal det af
arbejdsgiveren anviste transportmiddel anvendes.

Stk. 10. I tilfælde, hvor atlantbillet tillige inkluderer indenrigs-
flyvning i Danmark, godtgøres alene dokumenterede udgifter til bil-

ligste, offentlige transportmiddel mellem bopælen og provinsluft-havnen og retur. I andre tilfælde godtgøres udgifter til billigste, offentlige transportmiddel mellem bopæl og Kastrup Lufthavn og retur.

Stk. 11. Eventuelle udgifter i forbindelse med ophold i København afholdes af den ansatte selv.

Stk. 12. Ved til- og fratrædelsesfrirejser i Grønland godtgøres alene dokumenterede udgifter med billigste offentlige transportmiddel mellem bopæl og tjenestested og omvendt.

§ 14

Fri befordring af bagage

I forbindelse med frirejser, jf. §§ 13 og 35, kan der vederlagsfrit medtages sådan bagage, som rejsehjemmelen for frirejsen giver ret til vederlagsfrit at medbringe.

§ 15

Frirejse i Grønland

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

§ 16

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.

Stk. 2. Ansatte, som via ægtefælle eller dermed ligestillede opnår ret til feriefrirejse, er under feriefrirejser omfattet af de til enhver tid gældende bestemmelser om kollektiv rejseforsikring.

Stk. 3. Ved feriefrirejser er den ansatte alene omfattet af en rejseforsikring på destinationer i Grønland samt på den direkte rute mellem tjenestestedet i Grønland og København.

§ 17

Flyttegodtgørelse, herunder flytteforsikring

Der ydes flyttegodtgørelse efter de regler, der til enhver tid gælder for tjenestemænd i Grønlands Selvstyres eller kommunernes tjeneste i Grønland, for tiden aftale af 20. april 1998 mellem Grønlands Landsstyre og NAK (NAL. C-I, 4-1-46). Når der mellem Naalakkersuisut og Akademikernes Sammenslutning i Grønland (ASG) indgås aftale på området, vil denne være gældende fra aftale tidspunktet.

§ 18

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 ikke anvises bolig, eller
- c) at der til stillingen er pligt til at bebo egentlig tjenestebolig.

Stk. 2. For anviste boliger, jf. 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, jf. stk. 1, c) betaler boligbidrag efter de for tjenestemænd i Grønlands Selvstyres og kommunernes tjeneste i Grønland til enhver tid gældende regler, for tiden aftale af 14. december 1988 mellem Det offentlige Aftalenævn og blandt andet Akademikernes Centralorganisation (NAL.

C-I, 5-1-9). Når der mellem Naalakkersuisut og Akademikernes Sammenslutning i Grønland (ASG) indgås aftale på området, vil denne være gældende fra aftaletidspunktet.

§ 19

Merudgifter ved tjenesterejser, herunder dagpenge, nattillæg og udstyrsgodtgørelse

Der ydes godtgørelse af merudgifter ved tjenesterejser i Grønland efter de regler, der til enhver 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). Når der mellem Naalakkersuisut og Akademikernes Sammenslutning i Grønland (ASG) indgås aftale på området, vil denne være gældende fra aftaletidspunktet.

§ 20

Vikarer

For vikaransættelser af en periode af ikke over 5 måneder i stillinger, der er klassificeret i lønramme 31 og derunder gælder følgende:

- a) Ansættelse og aflønning finder sted efter overenskomsten mellem Finansministeriet og Djøf,
- b) der ydes en personlig frirejse fra bopæl til tjenestestedet i Grønland og tilbage i forbindelse med vikariatet,
- c) der kan fragtfrit fra Royal Arctic Lines plads i Ålborg til Grønland og tilbage medtages op til 100 kg bagage, og den ansatte vil være omfattet af de til enhver tid gældende bestemmelser om kollektiv rejseforsikring (rejseulykkes og bagageforsikring).

Kap. 8. Tjenestefrihed, ferie og særlige pligter

§ 21

Tjenestefrihed

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 Samenslutning 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)

§ 22

Offentlige hverv

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

§ 23

Frihed til 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 2](#).

§ 24

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 med løn efter de til enhver tid gældende regler for tjenestemænd i Grønlands Selvstyres og kommunernes tjeneste i Grønland, for tiden aftale af 27. maj 1993 mellem Grønlands Landsstyre og NAK (NAL. C-I, 4-1-37). Når der mellem Naalakkersuisut og Akademikernes Sammenslutning i Grønland (ASG) indgås aftale på området, vil denne være gældende fra aftaletidspunktet.

§ 25

Tjenestefrihed ved barns sygdom og/eller indlæggelse

Der gives den ansatte adgang til tjenestefrihed uden løntab til pasning af sygt, mindreårigt barn, første dag, barnet er sygt.

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 hjemmenværende.

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

Stk. 4. Der gives den ansatte adgang til tjenestefrihed med løn i op til 12 dage i forbindelse 0-16-åriges indlæggelse på sygehus i eller uden for hjembyen, som rejseledsager og under barnets indlæggelse i forbindelse med en af sundhedsvæsenet betalt ledsagerrejse. Barnets indlæggelse og forældrenes medindlæggelse samt ledsagelse skal dokumenteres.

§ 26

Ferie, feriegodtgørelse og særlig feriedage

Den ansatte har ret til årlig ferie efter reglerne i landstingslov nr. 10 af 12. november 2001 om ferie.

Stk. 2. For ansatte, der i henhold til landstingslovens § 14, 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.

Stk. 3. Når det af tjenstlige grunde pålægges den ansatte at holde hovedferien uden for perioden 2. maj - 30. september, forlænges denne del af ferien med 1/5, som rundes opad til hele dage. Under forlængelsen ydes sædvanlig løn.

Stk. 4. Ansatte optjener og afholder 5 særlige feriedage i overensstemmelse med reglerne i ferieloven.

Stk. 5. Særlige feriedage, som ikke er afviklet ved ferieårets udløb eller ved fratræden, bortfalder. Der kan ikke aftales kontant udbetaling af ikke afviklede særlige feriedage, og der kan ikke aftales overførsel af de ikke afviklede særlige feriedage til det efterfølgende ferieår.

Stk. 6. Særlige feriedage kan afvikles før ferie, der er optjent i henhold til ferieloven. Den ansatte har pligt til at meddele, hvilke dage, der afvikles som særlige feriedage og hvilke, der afvikles som ferie optjent i henhold til ferieloven.

§ 27

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 den foresatte jf. sagsbehandlingslovens bestemmelse om tavshedspligt. Tavshedspligten ophører ikke med udtrædelse af tjenesten.

Kap. 9. Lønudbetaling

§ 28

Udbetaling af løn og indbetaling af pensionsbidrag

Løn og tillæg udbetales månedsvis bagud. Samtidig med udbetaling af løn indbetaler vedkommende arbejdsgiver såvel sit som den ansattes pensionsbidrag til pensionskassen eller pensionsordningen, jf. § 12.

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

§ 29

Graviditet, barsel og adoption

Ansatte har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn på grund af graviditet, barsel og adoption, når der i henhold til den enhver tid gældende Inatsisartutlov nr. 14 af 7. december 2009 er ret til orlov.

Stk. 2. Nærværende oversigt angiver ret til fravær med løn ved graviditet og fødsel af ét barn***:

Moderen	Faderen
14 dage før fødsel (graviditetsorlov)	
15 uger efter fødsel (barselsorlov)	3 uger efter fødsel (fædreorlov)*
17 uger forældreorlov**	17 uger forældreorlov**

* Faderen skal afholde sin fædreorlov indenfor de første 15 uger efter fødslen.

** Forældreorloven kan fordeles frit ml. forældrene, men begge forældre kan ikke afholde forældreorlov samtidig.

*** Ved fødsel af to eller flere samtidigt fødte børn forlænges moderens orlov fra 15 til 19 uger og forældreorloven forlænges fra 17 uger til 21 uger.

§ 30

Løn under sygdom, militærtjeneste samt efterløn

Reglerne i funktionærloven om løn under fravær på grund af sygdom og afskedigelse som følge af sygdom (jvf. dog overenskomstens § 33, stk. 1), indkaldelse til militærtjeneste samt efterløn, finder anvendelse for de i henhold til denne overenskomst ansatte.

Stk. 2. Det henstilles til arbejdsgiveren, at ansatte, der er blevet afskediget på grund af sygdom, genansættes, når de pågældende på ny er blevet tjenestedygtige, og forholdene i øvrigt tilsiger det.

§ 31

Erstatning

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

§ 32

Konstitution i tjenestemandsstilling

Til en overenskomstansat, der med henblik på eventuel senere tjenestemandsansættelse konstitueres i en tjenestemandsstilling, ydes der ud over den overenskomstmæssige løn et ikke-pensionsgivende tillæg, der beregnes som forskellen mellem den løn, inkl. generelt og særligt tillæg, han ville opnå ved ansættelse som tjenestemand på prøve, og den udbetalte løn inkl. eventuelle tillæg, men ekskl. pensionsbidrag. Under en sådan konstitution kan der ydes tjenestefrihed uden løn i indtil 1 år fra den hidtidige stilling, uanset om konstitutionen finder sted hos en anden arbejdsgiver.

Stk. 2. Såfremt en overenskomstansat konstitueres i en chefstilling i lønramme 36 eller højere lønramme ("midlertidig tjeneste i højere stilling"), og såfremt denne konstitution varer over 15 dage i sammenhæng, ydes der den ansatte for hele perioden et ikke-pensionsgivende tillæg, der beregnes som forskellen mellem den løn, inkl. generelt og særligt tillæg, den pågældende ville opnå ved udnævnelse i chefstillingen, og den for vedkommendes egen stilling gældende løn, inkl. eventuelle tillæg, men ekskl. pensionsbidrag.

Stk. 3. Når en overenskomstansat konstitueres i en chefstilling i lønramme 36, jf. stk. 2, bevarer den overenskomstansatte sin rådhedsforpligtelse fastsat i henhold til overenskomstens § 8, stk. 4. Merarbejde honoreres i henhold til § 11.

Kap. 10. Ansættelsens ophør

§ 33

Ansættelsens ophør

Funktionærlovens regler om opsigelsesvarsler og fratrædelsesgodtgørelse finder anvendelse. Undtaget herfra, er bestemmelserne om opsigelse med forkortet varsel i henhold til 120 sygedagsreglen.

Stk. 2. Der gives ældre medarbejdere følgende forlængede opsigelsesvarsler fra arbejdsgiverens side:

Over 40 år og ansat i 15 år eller mere: 7 måneders varsel.

Over 50 år og ansat i 18 år eller mere: 8 måneders varsel.

Over 50 år og ansat i 20 år eller mere: 9 måneders varsel.

Stk. 3. Det påhviler arbejdsgiveren skriftligt at meddele enhver afskedigelse til den ansatte. Denne meddelelse skal indeholde begrundelse for opsigelsen. Der sendes en skriftlig orientering til Djøf om afskedigelsen indeholdende den ansattes navn, dato for afskedigelsen samt den ansattes arbejdssted. Der vedlægges en kopi af skrivelsen, for den ansattes eventuelle inddragelse af faglig organisation.

Stk. 4. Underretningen til Djøf 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. Tilbageholder arbejdsgiveren tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom.

§ 34

Afskedigelsesnævn

Skønner Djøf, at en afskedigelse af en ansat ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller arbejdsgiverens forhold, kan Djøf inden for en frist af 1 måned efter afskedigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med arbejdsgiveren. Opnås der ikke enighed ved forhandlingen, kan spørgsmålet inden for en frist af 1 måned efter forhandlingen af Djøf 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 afskedigelse af ansatte, som ikke har været uafbrudt beskæftiget i arbejdsgiverens tjeneste i mindst 5 måneder før afskedigelsen.

Kap. 11. Overgangsregler og overenskomstens gyldighedsperiode

§ 35

Overgangsregler for jurister og universitetsøkonomer m.v. ansat pr. 31. marts 1991

For ansatte, der pr. 31. marts 1991 var ansat i henhold til overenskomst af 18. marts 1987 mellem Det offentlige Aftalenævn og Djøf gælder fortsat følgende bestemmelser i den nævnte overenskomst:

- a) § 4, Tillæg for Grønlandsanciennitet, såfremt den ansatte pr. 31. marts 1991 oppebar dette tillæg,
- b) § 12, Til- og fratrædelsesfrirejser,
- c) § 13, Fratræden efter længere tids ansættelse,
- d) § 14, Feriefrirejse for ikke-hjemmehørende jurister og økonomer,
- e) § 15, Fællesbestemmelser vedr. til- og fratrædelsesfrirejser samt feriefrirejser,
- f) § 16, Fribefordring af bagage,
- g) § 18, Særlige frirejser,
- h) § 20, Flyttegodtgørelse, herunder flytteforsikring,
- i) § 21, stk. 1, Boliger, og
- j) § 23, Uddannelsestilskud, i det omfang den ansattes børn ikke er berettiget til uddannelsesstøtte og frirejser i henhold til landstingsforordning nr. 1 af 4. maj 1990 om erhvervsmæssige uddannelser, uddannelsesstøtte og erhvervsvejledning.

Stk. 2. For ansatte, der pr. 31. marts 1991 var ansat på hjemmehørende vilkår, regnes den i § 14, stk. 2 nævnte optjeningsperiode fra ansættelsestidspunktet.

§ 36

Overgangsregler vedrørende Feriefrirejser for jurister og universitetsøkonomer m.v. ansat i perioden 1. april 1991 til 31. december 1996

Der henvises til udgået overenskomst af 26. oktober 2017, for de nærmere bestemmelser.

§ 37

Overgangsregler om tillæg

Der henvises til udgået overenskomst af 26. oktober 2017, for de nærmere bestemmelser.

§ 38

**Overgangsregler for jurister og universitetsøkonomer m.v.
ansat pr. 31. marts 2013**

Der henvises til udgået overenskomst af 26. oktober 2017, for de nærmere bestemmelser.

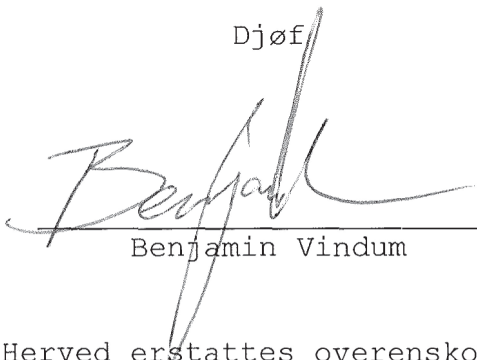
§ 39

Overenskomstens gyldighedsperiode

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

Nuuk den 10. september 2019

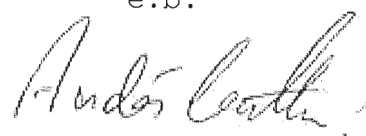
Djøf



Benjamin Vindum

Naalakkersuisut

e.b.



André Guttesen

Herved erstattes overenskomst af 26. oktober 2017 med tilhørende protokollater mellem parterne.

Bilag 1.

Oversigt over uddannelser omfattet af overenskomsten¹

cand.act.*	cand.merc.aud.	cand.negot.
cand.adm.pol.	cand.merc.dat.	cand.oecon.
cand.comm.*	cand.merc.fil.	cand.polit.
cand.IT.	cand.merc.int.	cand.rer.soc.
cand.jur.	cand.merc.IT.	cand.samf.
cand.soc.jur.	cand.merc.jur.	cand.scient.adm.
	cand.merc.kom (ikke sproglig)*	cand.scient.oecon.
	cand.merc.mat.	cand.sci-
	cand.merc.psyk.	ent.sand.publ.*
		cand.scient.soc.
		cand.soc.*
		cand.techn.soc.
		mag.scient.soc.

- Cand.act.'er i andre stillinger end underviser- og forskerstil-
linger,
- Cand.comm.'er med samfundsvidenskabeligt overbygningsfag, der
ikke er gymnasielærerfag,
- Cand.merc.ér, herunder kandidater, der har bestået den er-
hvervsøkonomiske kandidateksamen i henhold til Kgl. anordning
af 15. april 1969 eller senere eksamensordning,
Cand.merc.com' er der er optaget på uddannelsen på baggrund af
en bacheloruddannelse inden for sprog hører ikke ind under
overenskomsten. Disse hører under AC-overenskomsten.
- Cand.scient.sand.publ.'er i andre stillinger end underviser- og
forskerstillinger.
- Cand.soc.'er i andre stillinger end underviser- og forskerstil-
linger, der er optaget på baggrund af en professionsbachelor

¹Bilaget kan efter behov opdateres i perioden

samt kandidater, der er optaget på baggrund af en anden bachelorgrad, der for kandidatoverbygningen hører under AC-overenskomsten.

- a) Den administrative eksamen ved Roskilde Universitetscenter (AAE) i henhold til Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 995 af 17. december 1986,
- b) Den administrative datalogiuddannelse på Roskilde Universitetscenter (AAD) i henhold til Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 63 af 8. februar 1987 og
- c) Masteruddannede med 90 ECTS.
- d) Bachelorer, som i henhold til §§ 1 og 2 i den til enhver tid gældende bekendtgørelse om bachelor- og kandidatuddannelser ved universiteterne (uddannelsesbekendtgørelsen) efter 3 års studier af ovennævnte kandidatuddannelser eller ved en højere uddannelsesinstitution har erhvervet BA (B.A.), BSc (B.S.) HA'er.
- e) En samlet HD-uddannelse (1. og 2. del) svarer til bachelorniveau.

Bilag 2.

Hensigtserklæring vedrørende anvendelsesområdet for § 23 - frihed til efteruddannelse.

Parterne har aftalt, at formålet med § 23 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 uddannelsesniveauet 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.

Bilag 3

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 opsig 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 op-
hør, 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 uddannel-
sesforløb jf. pkt. 2.
6. Den ansættende enhed afholder alle udgifter i henhold til pkt.
1-3.

Forsøgsordningen evalueres forud for næste aftalefornyelse, dog se-
nest i 2023.

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 Djøf, 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 Djøf.

§ 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.

NALUNAAARUTIT - Grønlandsk Lovsamling

Serie C-II

Protokollat

om

tillæg til specialkonsulenter under Grønlands Selvstyre og kommunerne

§ 1

Der er mellem Naalakkersuisut og Djøf indgået følgende aftale om ansættelse og udnævnelse af specialkonsulenter i Grønlands Selvstyre og kommunerne.

§ 2

Ansættelse og udnævnelse til specialkonsulent forudsætter særlig specialviden på højt fagligt niveau i kombination med varetagelse af arbejdsopgaver på et særligt højt kvalifikationsniveau (herunder beslutningskompetence), og/eller hyppige tværgående koordinerende funktioner (f.eks. i form af projektstyring), og/eller ledelsesvendte opgaver (herunder rådgivning af samt udviklings- og udredningsopgaver for den øverste ledelse).

§ 3

Til specialkonsulenter, der er beskæftiget med arbejdsopgaver på det i § 2 nævnte kompetenceniveau, ydes - ud over den overenskomstmæssige aflønning - et årligt pensionsgivende specialkonsulenttillæg på 54.580,00 kr. (4.548,33 kr. pr. måned).

Stk. 2. Der kan mellem overenskomstens parter i særlige tilfælde forhandles et pensionsgivende personligt tillæg på baggrund af

ekstraordinære individuelle kvalifikationer/ kompetencekrav hos specialkonsulenten/ansøgeren til stillingen.

Stk. 3. Et specialkonsulenttillæg iflg. stk. 1 og 2 kan tillige ydes til allerede ansatte fuldmægtige, der for en tidsbegrænset periode varetager arbejdsopgaver/ funktioner på det i § 2 nævnte kompetenceniveau.

§ 4

En stilling som specialkonsulent kan ikke opslås ledig uden forudgående skriftlig godkendelse af den ressortansvarlige enhed for overenskomsterne i Grønland.

§ 5

Der kan ikke længere oprettes seniorrådgiverstillinger. Allerede ansatte seniorrådgivere kan vælge enten at bibeholde denne stillingsbetegnelse, så længe de bestrider en seniorrådgiverstilling, eller vælge at ændre deres stillingsbetegnelse til specialkonsulent.

§ 6

Protokollatet følger overenskomstens aftaleperiode.

NALUNAARUTIT - Grønlandsk Lovsamling

Serie C-II

Protokollat
om
tillæg til chefkonsulenter under
Grønlands Selvstyre og kommunerne

§ 1

Ansættelse/udnævnelse til chefkonsulent forudsætter, at de krav, der er stillet i § 2 i "Protokollatet om tillæg til specialkonsulenter under Grønlands Selvstyre og kommunerne" er opfyldt. Herudover skal chefkonsulenten have dokumenteret relevant erfaring på området.

§ 2

Udnævnelse af en specialkonsulent til chefkonsulent i stillingen forudsætter sædvanligvis forudgående ansættelse som specialkonsulent i en årrække. Ved udnævnelse til chefkonsulent vil specialkonsulenttillægget og et eventuelt tildelt personligt tillæg iflg. § 3 i "Protokollatet om tillæg til specialkonsulenter under Grønlands Selvstyre og kommunerne" blive erstattet af chefkonsulenttillægget jf. stk. 2.

Stk. 2. Chefkonsulenter ydes - ud over den overenskomstmæssige aflønning - et årligt pensionsgivende chefkonsulenttillæg på 76.088,00 kr. (6.340,67 kr. pr. måned).

Stk. 3. Der kan mellem overenskomstens parter i særlige tilfælde forhandles et ikke pensionsgivende personligt tillæg på baggrund

af ekstraordinære individuelle kvalifikationer hos og kompetencekrav til stillingsindehaveren/ansøgeren til stillingen.

§ 3

Indstilling om udnævnelse til/ansættelse som chefkonsulent forhandles mellem overenskomstens parter i hvert enkelt tilfælde. En stilling som chefkonsulent kan ikke opslås ledig uden forudgående skriftlig godkendelse af den ressortansvarlige enhed for overenskomsterne i Grønland.

§ 4

Protokollatet følger overenskomstens aftaleperiode.

NALUNAARUTIT - Grønlandsk Lovsamling

Serie C-II

Protokollat

om

**retningslinjer for medregning af rejsetid under tjenesterejse som
arbejdstid, og afholdelse af fridage under tjenesterejse**

§ 1

Ved tjeneste uden for hjemstedet medregnes rejsetiden til og fra arbejdsstedet som tjenestetid. Arbejdstid og merarbejde i forbindelse med tjenesterejse følger bestemmelser herom i den til enhver tid gældende overenskomst. Rejsetid som ikke opfylder arbejdstidsnormen kan ikke medføre, at arbejdstidsnormen for den pågældende dag ikke anses for opfyldt.

Stk. 2. Rejsetid ud over den daglige arbejdstidsnorm betragtes som merarbejde, og behandles i overensstemmelse med overenskomstens § 11. Eventuelle forsinkelser og/ eller aflysninger under selve transporten (dvs. hvor der ikke er stillet egentlig soveplads med opredning i kahyt, hotel eller lignende til rådighed for den ansatte), betragtes ligeledes som rejsetid.

Stk. 3. Rejsetid mellem kl. 22.00 og kl. 08.00 medregnes dog ikke i tjenestetiden, hvis der er stillet egentlig soveplads med opredning i kahyt, hotel eller lignende til rådighed for den ansat.

Stk. 4. Under ophold uden for hjemstedet i forbindelse med tjenesterejse afholdes den/ de for ansættelsesforholdet gældende normale

fritid og fridage, hvis der er stillet egentlig soveplads med opredning i kahyt, hotel eller lignende til rådighed for den ansat.

Stk. 5. Arbejdsfri hverdage, der opstår tilfældigt ved f.eks. trafikforbindelsers svigt, medregnes i tjenestetiden som udført arbejde.

§ 2

Protokollatet følger overenskomstens aftaleperiode.

NALUNAARUTIT - Grønlandsk Lovsamling

Serie C-II

Aftale

om

**tillæg og rådighedsforpligtelse for ansatte,
der ansættes som ministersekretær, direktionssekretær og borgme-
stersekretær**

§ 1

Til ansatte, der udelukkende er ansat i stillinger som ministersekretær ydes ud over den sædvanlige løn iflg. § 4 et ureguleret tillæg på 81.600,00 kr. årligt (6.800,00 kr. pr. måned).

Stk. 2. Til ansatte, der udelukkende er ansat i stillinger som direktionssekretær eller borgmestersekretær ydes pr. 1. april 2014 - ud over den sædvanlige løn iflg. § 4 - et ureguleret tillæg på 81.600,00 kr. årligt (6.800,00 kr. pr. måned).

§ 2

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

§ 3

Tillægget i henhold til § 1 indeholder et rådighedstillæg i henhold til overenskomstens § 8, stk. 3. Rådighedstillægget dækker merarbejde i indtil 60 timer inden for hvert kvartal, hvilket indebærer en fravigelse af overenskomstens § 8, stk. 4.

Stk. 2. Rådighedsforpligtelsen iflg. stk. 1 er først gældende for
direktionssekretær og borgmestersekretær pr. 1. april 2014.

§ 4

Øvrige løn- og ansættelsesvilkår, herunder regler om merarbejde,
følger de i henhold til overenskomsten gældende bestemmelser.

§ 5

Protokollatet følger overenskomstens aftaleperiode.

NALUNAARUTIT - Grønlandsk Lovsamling

Serie C-II

Aftale om tillidsrepræsentanter

§ 1

Valg af tillidsrepræsentant

Ved en tillidsrepræsentant forstås alene en person, der repræsenterer mindst 5 medarbejdere ved en institution (eller en del af denne), jf. dog stk. 5.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten vælges af og blandt samtlige overenskomstansatte medarbejdere i den pågældende personalegruppe. Valget godkendes af Djøf og anmeldes skriftligt til institutionens ledelse. Ledelsen er berettiget til over for Djøf at gøre begrundet indsigelse mod valget, når dette sker inden 3 uger efter, at ledelsen har modtaget meddelelse fra Djøf.

Stk. 3. Samtidig med valget af en tillidsrepræsentanten vælges normalt en stedfortræder for tillidsrepræsentanten, som godkendes og anmeldes på samme måde som tillidsrepræsentanten, jf. stk. 2. Under tillidsrepræsentantens fravær fungerer stedfortræderen i dennes sted og nyder i funktionsperioden samme rettigheder som tillidsrepræsentanten. Stedfortræderen er i valgperioden i øvrigt omfattet af bestemmelserne i §§ 6 og 9.

Stk. 4. Det tilstræbes, at valgene gælder for to år af gangen. Ved genvalg skal fornyet anmeldelse ikke finde sted.

Stk. 5. Hvor særlige omstændigheder taler derfor, kan der vælges en tillidsrepræsentant for en gruppe af ansatte, som udgør mindst 3 jurister og universitetsøkonomer m.v.

§ 2

Valg af fællestillidsrepræsentant

For flere arbejdspladser kan det mellem Djøf og ledelsen aftales, at der vælges en fælles tillidsrepræsentant (i praksis klubformanden for Djøfs Fællesklub i Grønland) til at varetage og forhandle fælles spørgsmål for de ansatte, som den pågældende repræsenterer. Der træffes samtidig aftale om, hvilke tillidsrepræsentantspørgsmål, fælles tillidsrepræsentanten skal varetage.

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

Stk. 3. Hvis fællestillidsrepræsentanten skifter job inden for overenskomstens dækningsområde og derfor mister sin tillidsrepræsentantstatus, kan vedkommende vedblive med at fungere som fællestillidsrepræsentant valgperioden ud.

Stk. 4. Fællestillidsrepræsentanten kan ikke varetage spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner inden for deres respektive områder, medmindre ledelsen og de berørte tillidsrepræsentanter bliver enige om noget andet.

§ 3

Tillidsrepræsentanthvervet

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for Djøf 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 ansatte den pågældende er valgt iblandt, og kan som sådan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra de ansatte 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.

§ 4

Tillidsrepræsentanthvervets udførelse

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

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

Stk. 3. Såfremt tillidsrepræsentanten i en akut situation ikke har truffet aftale herom, jf. stk. 2, skal den pågældende ved først givne lejlighed orientere institutionens ledelse om fraværet.

Stk. 4. Eventuelle tvivlsspørgsmål afgøres ved forhandling mellem ledelsen og Djøf.

§ 5

Løn- og arbejdstidsvilkår

Under tillidsrepræsentantarbejdet i institutionen oppebærer tillidsrepræsentanten den sædvanlige løn.

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

Stk. 3. Der kan aftales tillæg for funktionen som fællestillidsrepræsentant i henhold til overenskomstens § 6.

Stk. 4. Opkvalificering af fællestillidsrepræsentantens kompetencer til varetagelse af funktionen er omfattet af overenskomstens § 23.

§ 6

Faglige kurser m.v.

Efter aftale med institutionen gives der tillidsrepræsentanten frihed til i passende omfang at deltage i faglige kurser m.v.

Stk. 2. Der ydes årligt gruppen af tillidsrepræsentanter indtil i alt 2 ugers tjenestefrihed med løn til deltagelse i faglige kurser m.v. De to ugers tjenestefrihed kan deles mellem flere i gruppen af tillidsrepræsentanter.

Stk. 3. Rejse- og opholdsudgifter i forbindelse med tillidsrepræsentantens deltagelse i faglige kurser m.v. i relation til funktionen som tillidsrepræsentant er institutionen uvedkommende.

§ 7

Frihed til overenskomstforhandlinger og repræsentantskabsmøder

Der ydes op til 14 dages tjenestefrihed med løn til én repræsentant i forbindelse med repræsentantens deltagelse i Djøfs overenskomstforhandlinger eller i forbundets repræsentantskabsmøder. Der ydes ikke dagpenge eller rejse refusion af nogen art til repræsentantens deltagelse i ovenstående aktiviteter.

Stk. 2. Ovenstående tjenestefrihed kan kun ydes én gang om året, og tjenestefriheden omfatter kun én repræsentant, selv om denne udskiftes i årets løb.

§ 8

Lokalemæssige forhold

For større arbejdspladser skal der, såfremt de lokalemæssige forhold åbner mulighed herfor, anvises tillidsrepræsentanterne et passende fælleslokale med telefon, der efter lokal aftale med ledelsen kan anvendes til bestridelse af særlige tillidsrepræsentant opgaver. Ved ændring i lokaleforholdene skal der tages hensyn hertil.

§ 9

Afskedigelse af tillidsrepræsentanter

Ved opsigelse af en tillidsrepræsentant tillægges den pågældendes normale opsigelsesvarsel yderligere 3 måneder. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Stk. 2. Forinden en tillidsrepræsentant afskediges eller forflyttes med den virkning, at vedkommende forhindres i at udføre sit

hverv som tillidsrepræsentant, skal sagen forhandles mellem overenskomstens parter, og varsel om opsigelse kan ikke afgives, førend denne forhandling har fundet sted.

Stk. 3. Såfremt tillidsrepræsentantens organisation begærer det, skal sagen om afskedigelse eller forflyttelse af tillidsrepræsentanten - efter at den i stk. 2 nævnte forhandling har fundet sted - behandles efter reglerne i § 8 i hovedaftale af 16. juni 1993 mellem overenskomstparterne.

Stk. 4. Ved den fagretslige behandling efter stk. 3 afgøres alle med afskedigelse forbundne spørgsmål, herunder også spørgsmål om evt. erstatning og godtgørelse.

§ 10

Faglig strid

Enhver uenighed om forståelsen af denne aftale behandles efter reglerne i § 8 i hovedaftale af 16. juni 1993 mellem overenskomstens parter.

§ 11

Ikrafttrædelse og opsigelse

Protokollatet følger overenskomstens aftaleperiode.

NALUNAARUTIT - Grønlandsk Lovsamling

Serie C-II

Rammeaftale om forhold for seniorer.

§ 1

Seniordage

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.

§ 2

Generelt

Rammeaftalen gælder for overenskomstansatte, der er omfattet af nærværende overenskomst.

§ 3

Aftalens gyldighedsområde

Aftalen fastsætter rammerne inden for hvilke, der kan indgås senioraftaler gældende for den enkelte medarbejder fra det kalenderår, hvor medarbejderen fylder 55 år.

Stk. 2. En senioraftale skal tilgodese hensynet til både medarbejderens og arbejdspladsens tarv.

§ 4

Aftaleret

Vilkårene for en senioraftale aftales mellem den ressortansvarlige enhed for overenskomsterne i Grønland og formaden/næstfor-~~manden~~ manden for Djøf Fællesklub i Grønland.

§ 5

Seniorordninger i eksisterende stillinger

Seniorordninger i eksisterende stillinger kan udelukkende foregå ved aftaler om reduktion af arbejdstid herunder fritagelse for vagter. Vilkårene 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, idet der dog sker fortsat indbetaling af arbejdsgivers pensionsbidrag for det fulde timetal.

§ 6

Seniorstillinger

Arbejdsgiver kan oprette en egentlig seniorstilling. Dette vil f.eks. 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 den ansættende enhed.

§ 7

Ikrafttrædelse

Protokollatet følger overenskomstens aftaleperiode.