



OVERENSKOMST

mellem

Grønlands Erhverv

og

Sulinermik Inuussutissarsiuqartut Kattuffiat

For

Produktion

samt

Timelønsansatte Bygningshåndværkere, VVS –
og El-montører samt Entreprenørbeskæftigede

1. april 2023 - 31. marts 2026

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1 - Overenskomstens område	3
§ 2 - Arbejdstiden	3
§ 3 - Merudgifter ved tjenesterejser	4
§ 4 - Sikkerhedsbeklædning og sikkerhedsudstyr	4
§ 5 - Påtaleret	5
§ 6 - Lønudbetaling	5
§ 7 - Ferie og feriegodtgørelse	6
§ 8 - Efterindtægt	6
§ 9 - Sygdom	6
§ 10 - Graviditet, barsel og adoption	8
§ 11 - Arbejdsfrihed ved barns sygdom	8
§ 12 - Offentlige hverv	9
§ 13 - Anden særlig arbejdsfrihed	10
§ 14 - Uoverensstemmelser og vilkårlige afskedigelser	11
§ 15 - Tillidsmandsregler	11
§ 16 - Grundløn	11
§ 17 - Overarbejde	12
§ 18 - Søn- og helligdagstillæg	13
§ 19 - Søgnehelligdagsbetaling	14
§ 20 - Tillæg for arbejde på forskudt tid	15
§ 21 - Tillæg for arbejde på skiftehold	15
§ 22 - Akkordarbejde	16
§ 23 - Akkordafsnstillæg	17
§ 24 - Arbejdsafbrydelse	18
§ 25 - Rådighedstillæg	18
§ 26 - Særlige tillæg	19
§ 27 - Pensionsbidrag og indbetaling heraf	19
§ 28 - Opsigelsesvarsler	20
§ 29 - Overenskomstens gyldighedsperiode	21

§ 1 - Overenskomstens område.

Denne overenskomst omfatter:

- a) Lærlinge,
- b) Ikke-faglærte arbejdere,
- c) Faglærte arbejdere,

der ansættes på timeløn i Grønlands Erhvervs medlemsvirksomheder inden for brancherne: Produktion, Bygningshåndværkere, VVS & El samt Entreprenører og som ikke omfattes af anden overenskomst, herefter kaldet lønmodtagere.

Stk. 2. Voksenlærlinge i praktik følger reglerne for ikke-faglærte arbejdere i henhold til nærværende overenskomst.

Stk. 3. Lønmodtagere, der har svendebrev eller uddannelsesbevis for gennemført lærlingeuddannelse, EFG-uddannelse eller STI-uddannelse er faglærte, såfremt lønmodtageren er beskæftiget med det fag, hvortil svendebrev eller uddannelsesbevis er udstedt.

Stk. 4. Lønmodtagere, der ikke er omfattet af stykkerne 2 - 3, er ikke-faglærte arbejdere.

Stk. 5. Alle lønmodtagere, der har været ansat i mere end 1 måned, har ret til at få udarbejdet et ansættelsesbevis, med angivelse af dato for hvornår de har indledt ansættelsesforholdet. Ansættelsesbeviset skal angive hvilken overenskomst lønmodtageren er ansat i henhold til.

§ 2 - Arbejdstiden.

Den normale arbejdstid (arbejdstidsnormen) er 80 timer for en 14-dages periode, der regnes fra og med mandag til og med søndag i den efterfølgende uge. Arbejdstiden ligger,

medmindre andet er aftalt, på ugens 5 første dage mellem kl. 06.00 og kl. 17.00 og på lørdage mellem 07.00 og kl. 14.00.

Stk. 2. Tidsrummet, inden for hvilken arbejdstidsnormen lægges, fastsættes af arbejdsgiveren efter drøftelse med lønmodtagerne og disses tillidsrepræsentanter under hensyn til virksomhedens tarv. Ved uenighed har SIK påtaleret, jf. § 5.

Stk. 3. Der foretages lønfradrag for forsømmelser inden for arbejdstidsnormen. Lønfradraget udgør for hver forsømt arbejdstime, lønmodtagerens normaltimeløn plus eventuelle tillæg for pågældende time. Forsømmelser af indtil halv time regnes som en halv time.

Stk. 4. Rejsetiden på tjenesterejser regnes som hel arbejdstid. Den således beregnede arbejdstid for rejsetiden kan ikke medføre, at arbejdstidsnormen for den pågældende dag ikke anses for opfyldt. Rejsetid mellem kl. 22.00 og 08.00 medregnes dog ikke som arbejdstid, såfremt der er stillet soveplads til rådighed for lønmodtageren.

§ 3 - Merudgifter ved tjenesterejser.

Der ydes godtgørelse, til lønmodtagere som midlertidigt udsendes til arbejde på et andet sted end hjemstedet, i henhold til de for tjenestemænd i Grønlands Selvstyre og kommunernes tjeneste i Grønland gældende regler.

§ 4 - Sikkerhedsbeklædning og sikkerhedsudstyr.

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

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

§ 5 - Påtaleret.

SIK har som organisation påtaleret i henhold til den mellem parterne indgåede hovedaftale af 13. december 1994, hvis SIK mener, at manglende hensyntagen til lønmodtagernes ønsker om den daglige arbejdstids beliggenhed og frilørdagsordninger ikke tilstrækkeligt kan begrundes i hensynet til virksomhedens tarv.

Stk. 2. Hvis der opstår tvivl om, hvorvidt en lønmodtager er berettiget til at oppebære de i §§ 3-4, §§ 16-25, og § 27 nævnte ydelser og henvendelser herom gennem tillidsrepræsentanten ikke medfører en tilfredsstillende løsning, kan sagen behandles efter reglerne i den mellem parterne indgåede hovedaftale.

§ 6 - Lønudbetaling.

Lønningsperioden er en periode på 14 dage, der regnes fra og med mandag til og med søndag i den efterfølgende uge.

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

Stk. 3. Lønnen er til disposition fredag i ugen efter lønningsperiodens udløb.

Stk. 4. Hvor det på grund af de lokale forhold ikke er muligt at anvise lønnen til en konto i et pengeinstitut, udbetales lønnen normalt fredag i ugen efter lønnings-periodens udløb. Lønnen - der kan udbetales pr. check - udbetales inden for normal arbejdstid. Såfremt en lønmodtager ikke har kunnet få lønnen udbetalt om fredagen, sker udbetalingen, når han forlanger det.

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

§ 7 - Ferie og feriegodtgørelse.

Lønmodtagere har ret til årlig ferie efter reglerne i den til enhver tid gældende landstingslov om ferie. I henhold til § 2 i landstingslov nr. 10 af 12. november 2001 er der aftalt de nedenfor anførte særlige regler.

Stk. 2. Lønmodtagere optjener ret til feriegodtgørelse på 12,5% af den indtjente løn, bortset fra godtgørelse, jf. § 3, samt arbejdsgivers pensionsbidrag, jf. § 27.

§ 8 - Efterindtægt.

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

Ved beskæftigelse i samme virksomhed i:

1 år ydes	2 ugers grundløn.
2 år ydes	3 ugers grundløn.
5 år og mere ydes	4 ugers grundløn.

§ 9 - Sygdom.

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

Stk. 2. Lønmodtagerens fravær i forbindelse med lægekonsultation betragtes som lovligt forfald og lønmodtageren får løn under fraværet.

Stk. 3. Sygdommen kan af arbejdsgiver forlanges dokumenteret ved lægeerklæring. Udgiften til selve lægeerklæringen afholdes af arbejdsgiver.

Stk. 4. Til timelønnede, fuldtidsansatte lønmodtagere, der er medlemmer af SIK, ydes der dagpenge under sygdom, under forudsætning af, at pågældende har været ansat fortløbende i mindst 30 dage forud for sygdommens indtræden.

Stk. 5. Anmodning om dagpenge skrives på en særlig blanket, der er godkendt af overenskomstparterne, og som skal være forsynet med en påtegning af tillidsrepræsentanten. Såfremt der ikke er en tillidsrepræsentant, skal den være forsynet med en påtegning fra SIK's lokalafdeling.

Stk. 6. Dagpenge ydes fra den første uarbejdsdygtighedsdag. Der ydes dagpenge for seks dage pr. uge, dog ikke for søgnehellidage. Dagpenge kan højst ydes i 26 uger inden for 12 på hinanden følgende måneder. Såfremt uarbejdsdygtigheden skyldes ulykkestilfælde indtruffet under arbejdet, kan dagpenge dog ydes i yderligere 13 uger.

Stk. 7. Ydelse af dagpenge ophører den dag, hvor lønmodtageren på ny er arbejdsdygtig, selv om han ikke straks træder i arbejde, og selv om lønmodtageren undlader at raskmelde sig. Dagpenge ydes dog fortsat efter, at lønmodtageren på ny er arbejdsdygtig, såfremt lønmodtageren er behandlet for sin sygdom uden for det sted, hvor lønmodtagerens arbejdsplads er beliggende, og indtil den pågældende med den hurtigste rejseforbindelse kan nå tilbage til arbejdsstedet.

Stk. 8. Ved afskedigelse under sygdom oppebæres retten til dagpenge i opsigelsesperioden, jf. § 28.

Stk. 9. Dagpenge udgør kr. 110,00 og udbetales sammen med lønnen for den pågældende lønningsperiode.

Stk. 10. Lærlinge er ikke omfattet af reglerne i stk. 3-9, i stedet ydes lærlinge normalløn under fravær på grund af sygdom, mens den pågældende er i praktik. Denne ret bortfalder, såfremt lærlingen har været syg i mere end sammenlagt tre måneder

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

§ 10 - Graviditet, barsel og adoption.

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

§ 11 - Arbejdsfrihed ved barns sygdom.

Der gives lønmodtageren adgang til hel eller delvis arbejdsfrihed uden løntab til pasning af sygt mindreårigt barn, første dag barnet er sygt indtil pasningsmulighed er tilvejebragt. Herudover gives lønmodtageren adgang til arbejdsfrihed uden løntab i op til 6 dage i forbindelse med 0 – 14-årige børns indlæggelse på sygehus i og uden for hjembyen samt som rejseledsager for barnet i forbindelse med en af sundhedsvæsenet betalt ledsagerrejse til og fra sygehuset. Der kan efter lægelig anvisning/dokumentation tillige gives adgang til arbejdsfrihed ved barnets indlæggelse i hjemmet.

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

- a) Det er barnets første sygedag,
- b) Hensynet til barnets tarv gør det nødvendigt og
- c) Barnet er hjemmeboende.

Stk. 3. Arbejdsfriheden i forbindelse med barns indlæggelse på sygehus og hertil knyttet ledsagerrejse forudsætter, at forholdet dokumenteres over for arbejdsgiveren. Ligesom det forudsætter, at lønmodtageren har været ansat i virksomheden mindst ét år forud for arbejdsfriheden.

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

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

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

§ 12 - Offentlige hverv.

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

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

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

§ 13 - Anden særlig arbejdsfrihed.

Der gives SIK's og SIK-p Inuusuttai's medlemmer af SIK's hovedbestyrelse arbejdsfrihed med løn i forbindelse med deltagelse i SIK's hovedbestyrelsesmøder indtil fire gange årligt.

Stk. 2. I tilfælde af nære pårørendes alvorlige sygdom, død eller begravelse har lønmodtageren ret til arbejdsfrihed med løn i op til otte dage. I forbindelse med en bevilget frirejse, jf. stk. 5 ydes der to rejsedage med løn pr. returrejse.

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

Stk. 4. Retten til arbejdsfrihed, jf. stk. 2, og frirejsen, jf. stk. 5, forudsætter, at lønmodtageren har været ansat i virksomheden i mindst 6 måneder forud for arbejdsfriheden og frirejsen. Anmodningen om arbejdsfrihed, jf. stk. 2, og frirejsen, jf. stk. 5, indgives skriftligt til arbejdsgiveren.

Stk. 5. Ved alvorlig sygdom eller dødsfald blandt den ansattes nære pårørende, jf. stk. 3, ydes der efter dokumenteret ansøgning, læge- eller dødsattest etc., den ansatte en frirejse fra arbejdsstedet til den alvorligt syges opholdssted eller afdødes bopæl i Grønland eller Danmark.

Stk. 6. Lønnen under arbejdsfriheden i henhold til stk. 1 og 2 beregnes på grundlag af den pågældendes normarbejdstid og normaltimeløn.

Stk. 7. Ønsker fra lønmodtagere, som er medlemmer af en af SIK's lokalafdelingsbestyrelser eller af SIK's hovedbestyrelse, om arbejdsfrihed uden løn til udførelse af fagligt arbejde bør imødekommes. I den forbindelse kan der gives et års orlov.

Øvrige lønmodtagergrupper udgør pr. time:

Overenskomstårene	1.april 2023	1.april 2024	1. april 2025
Timelønssatser	Kr. Pr. time	Kr. Pr. time	Kr. pr. time
Ufaglærte under 18 år	47,57	48,57	49,57
Ufaglærte over 18 år	98,56	100,56	103,06
Faglærte	115,91	117,91	120,91

§ 17 - Overarbejde.

Overarbejde bør så vidt muligt undgås. For arbejde ud over arbejdstidsnormen, dvs. udover 80 timer på en 14-dages periode, jf. § 2, og som er beordret og kontrolleret som overarbejde, betales et tillæg til timelønnen. Tillægget udgør for samtlige timer 50 % af grundlønnen i § 16, for lærlinge dog 50 % af grundlønnen for ikke-faglærte over 18 år.

Overenskomstårene	1.april 2023	1.april 2024	1. april 2025
Overtidstillæg	Kr. Pr. time	Kr. Pr. time	Kr. pr. time
Lærlinge uanset uddannelsesår	49,28	50,28	51,53
Ufaglærte under 18 år	23,79	24,29	24,79
Ufaglærte over 18 år	49,28	50,28	51,53
Faglærte	57,96	58,96	60,46

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

Stk. 3. Overarbejde skal varsles senest fem timer før normal arbejdstids ophør den pågældende dag. For manglende varsel ydes der en ekstra overarbejdstimeløn ud over faktiske overarbejdstimer.

§ 14 - Uoverensstemmelser og vilkårlige afskedigelser.

Uoverensstemmelser behandles efter reglerne i den mellem parterne indgåede hovedaftale.

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

§ 15 - Tillidsmandsregler.

Der henvises til den mellem parterne indgåede overenskomst om tillidsrepræsentanter af den 1. april 2016.

§ 16 - Grundløn.

Grundlønnen til lærlinge udgør pr. time:

Overenskomstårene	1. april 2023	1. april 2024	1. april 2025
Timelønssatser	Kr. pr. time	Kr. pr. time	Kr. pr. time
3 måneder	37,43	42,43	44,93
Rest. 1. uddannelsesår	48,18	50,68	53,18
2. uddannelsesår	59,42	61,92	64,42
3. uddannelsesår	70,96	73,46	76,91
4. uddannelsesår	74,76	77,26	79,76
5. uddannelsesår	78,45	81,45	83,95

Stk. 4. For overarbejde, der varer mindst fire timer ud over en normal arbejdsdags sædvanlige arbejdstid, ydes en ekstra overarbejdstimeløn ud over de faktiske overarbejdstimer.

Stk. 5. Hvis en lønmodtager tilkaldes til arbejde uden for den normale arbejdstid efter, at arbejdsstedet er forladt eller på ellers arbejdsfrie dage ydes mindst betaling for fire timers arbejde.

§ 18 - Søn- og helligdagstillæg.

For arbejde på søn- og helligdage betales et tillæg til grundlønnen. Tillægget udgør for samtlige timer 50% af grundlønnen i §16, for lærlinge dog 50% af grundlønnen for ikke-faglærte over 18 år.:

Overenskomstårene	1. april 2023	1. april 2024	1. april 2025
Søn- og helligdagstillæg	Kr. Pr. time	Kr. Pr. time	Kr. Pr. time
Lærlinge uanset uddannelsesår	49,28	50,28	51,53
Ufaglærte under 18 år	23,79	24,29	24,79
Ufaglærte over 18 år	49,28	50,28	51,53
Faglærte	57,96	58,96	60,46

Hvis det drejer sig om overarbejde, jf. § 17, skal der yderligere betales overarbejdstillæg i henhold til § 17, stk. 1.

Stk. 2. Som helligdage betragtes følgende dage:

- a) Nytårsdag, 1. januar,
- b) Helligtrekongersdag (efter kl. 12), 6. januar,
- c) Skærtorsdag,
- d) Langfredag,
- e) Påskedag og 2. Påskedag,
- f) Arbejdernes internationale kampdag 1. Maj (betales som 1/1 søgnehelligdag)

- g) Store bededag.
- h) Kristi Himmelfartsdag,
- i) 1. og 2. Pinsedag,
- j) Grønlands nationaldag, 21. juni,
- k) Juleaftensdag, 24. december,
- l) Juledag, 25. december,
- m) 2. Juledag, 26. december,
- n) Nytårsaftensdag, 31. december.

§ 19 - Søgnehelligdagsbetaling.

Som søgnehelligdage betragtes de i § 18, stk. 2 nævnte helligdage, når disse ikke falder på en søndag.

Stk. 2. Der ydes søgnehelligdagsbetaling med følgende beløb:

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

hvis følgende betingelser begge er opfyldt:

- a) Lønmodtageren har umiddelbart før søgnehelligdagen haft fem dages forudgående, sammenhængende beskæftigelse ved samme virksomhed.
- b) Lønmodtageren ikke har haft ulovlig fravær dagen før eller efter søgnehelligdagen.

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

Stk. 4. Deltidsbeskæftigede med en arbejdsnorm på under 40 timer på en 14-dages periode ydes søgnehelligdagsbetaling med halvdelen af de i stk. 2 nævnte beløb.

§ 20 - Tillæg for arbejde på forskudt tid.

Hvis normalarbejdstiden lægges uden for de i § 2, stk. 1, nævnte intervaller ydes følgende tillæg til grundlønnen:

Hverdage	00:00 – 06:00		17:00 – 23:00	23:00 – 24:00
Pr. time	Kr. 7,00		Kr. 4,00	Kr. 7,00
Lørdage	00:00 – 07:00		14:00 – 23:00	23:00 – 24:00
Pr. time	Kr. 7,00		Kr. 7,00	Kr. 7,00
Søndage	00:00 – 07:00	07:00 – 14:00	14:00 – 23:00	23:00 – 24:00
Pr. time	Kr. 7,00	Kr. 7,00	Kr. 7,00	Kr. 7,00

Stk. 2. For arbejde på søndage ydes herudover søn- og helligdagstillæg i henhold til § 18, stk. 1.

Stk. 3. Hvis det drejer sig om overarbejde, jf. § 17, skal der yderligere betales overarbejdstillæg i henhold til § 17, stk. 1.

§ 21 - Tillæg for arbejde på skiftehold.

For arbejde på skiftehold ydes et tillæg til grundlønnen. Tillægget udgør for samtlige timer:

1. skift - Dagskift	kr. 0,00
2. skift - Aftenshift	kr. 4,00
3. skift - Natskift	kr. 7,00

Stk. 2. Der ydes ikke både tillæg for arbejde på forskudt tid, jf. § 20, og tillæg for arbejde på skiftehold, jf. stk. 1.

Stk. 3. Hvis det drejer sig om overarbejde, jf. § 17, skal der yderligere betales overarbejdstillæg i henhold til § 17, stk. 1.

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

§ 22 - Akkordarbejde.

Parterne er enige om, at arbejde kan udføres og afregnes i akkord. Hvor dette ikke kan lade sig gøre ydes der tillæg, jf. § 23.

Stk. 2. Lokale akkordprislister og bonussystemer aftales mellem arbejdsgiveren og tillidsrepræsentanten eller dennes stedfortræder. Denne kan forlange at repræsentanter fra SIK's lokalafdelingsbestyrelse deltager i forhandlingerne herom.

Stk. 3. De lokale akkordprislister underskrives af tillidsrepræsentanten eller dennes stedfortræder og arbejdsgiveren og er, såfremt ikke andet er aftalt, gældende, indtil de opsiges med en måneds varsel. Efter udløbet af sådant opsigelsesvarsel er hver af parterne berettiget til at kræve arbejdet udført som timelønsarbejde efter den gældende overenskomst, medmindre der ved forhandling forinden er truffet en ny lokalaftale. Underskrevne akkordprislister samt akkordlister fremsendes til SIK til orientering.

Stk. 4. Ved akkordarbejde ydes forskudsbetaling med et beløb svarende til lønmodtagerens grundløn, når akkordberegningerne ikke kan færdiggøres til normal udbetalingsdag for den pågældende lønningsperiode.

Stk. 5. Ved fælles akkorder fordeles, hvis ikke andet er aftalt, akkordsummen i forhold til de timer, hvori de enkelte akkorddeltagere har været beskæftiget ved den pågældende akkord.

Stk. 6. For så vidt lærlinge indgår i akkorden deltager de i akkorden og akkordoverskuddet med en andel i forhold til præsteret antal timer, jf. stk. 5, vægtet med akkorddeltagernes grundløn.

Stk. 7. Det er en forudsætning ved akkordarbejde, at alle materialer og hjælpeværktøjer udover arbejderens normale håndværktøj er til stede, når det skal anvendes. Eventuel ventetid, transport af materialer og hjælpeværktøjer samt forsinkelse som følge af uforudsete gener, der måtte opstå under akkordarbejdets udførelse, betales med den enkelte lønmodtagers normaltimeløn. Hvis et akkordarbejde under arbejdets gang ændres på arbejdsgiverens foranledning, har lønmodtageren krav på normaltimeløn for den ekstra tid, der medgår til arbejdets ændring.

§ 23 - Akkordafsvinstillæg.

For arbejde der ikke udføres i akkord, ydes akkordafsvinstillæg med følgende beløb pr. time:

Akkordafsvinstillæg	Pr. time
Lærlinge uanset uddannelsesår	kr. 0,00
Ikke-faglærte under 18 år	kr. 5,40
Ikke-faglærte over 18 år	kr. 7,00
Faglærte	kr. 8,00

§ 24 - Arbejdsafbrydelse.

En lønmodtager, der har været ansat i virksomheden i mindst 30 dage, og som på grund af vejrlig ikke kan udføre planlagt arbejde, og som ikke kan sættes til andet arbejde, skal have betaling med normaltimelønnen gange arbejdsnormen den pågældende dag, selv om hjemsendelse sker ved normal arbejdstids begyndelse.

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

Stk. 3. Lønmodtagere, der har været ansat i virksomheden i mindre end 30 dage, og som er blevet pålagt at møde, men som på grund af vejrlig hjemsendes, får betaling for faktisk arbejde, dog mindst for fire timer.

§ 25 - Rådighedstillæg.

Til lønmodtagere, der udfører arbejde, hvis omfang ikke eller kun vanskeligt kan kontrolleres, kan der ydes et rådighedstillæg til erstatning for følgende ydelser:

- a) De i § 17 nævnte ydelser i forbindelse med overarbejde,
- b) De i § 18 nævnte ydelser for arbejde på søn- og helligdage, samt
- c) De i § 20 nævnte ydelser for arbejde på forskudt tid.

Stk. 2. Rådighedstillæggets størrelse fastsættes efter forhandling mellem arbejdsgiveren, lønmodtageren og dennes tillidsrepræsentant. I tilfælde af uenighed mellem arbejdsgiver og lønmodtager om tillæggets størrelse kan sagen indbringes til forhandling mellem overenskomstparterne.

§ 26 - Særlige tillæg.

Der kan i særlige tilfælde, efter forhandling mellem arbejdsgiver og lønmodtager, ydes lønmodtageren et personligt tillæg.

Stk. 2. Såfremt der ikke er tillidsrepræsentant på virksomheden og lønmodtager og arbejdsgiver ikke opnår enighed om det personlige tillæg, har lønmodtageren ret til at få hjælp fra SIKs lokalafdeling til forhandlingerne. Hvis der ikke opnås enighed, kan sagen indbringes til afgørelse mellem SIK og GE.

§ 27 - Pensionsbidrag og indbetaling heraf.

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

Pr. 1. april 2023: 8,9 % af grundlønnen, jf. § 16 til medarbejdere der er 18 år eller ældre.

Pr. 1. april 2025: 10 % af grundlønnen, jf. § 16 til medarbejdere der er 18 år eller ældre.

Der betales kun pension af grundlønnen, jf. § 16:

	1. april 2023	1. april 2024	1. april 2025
Arbejdsgiverens pensionsbidrag	8,9 %	8,9 %	10 %
Lærlinge	Kr. pr. time	Kr. pr. time	Kr. pr. time
3 måneder	3,55	3,78	4,49
Rest. 1. uddannelses år	4,29	4,51	5,32
2. uddannelses år	5,29	5,51	6,44
3. uddannelses år	6,32	6,54	7,60
4. uddannelses år	6,65	6,88	7,98

5. uddannelses år	7,03	7,35	8,40
Ufaglærte over 18 år	8,77	8,95	10,31
Faglærte	10,32	10,49	12,09

Stk. 2. Der tilkommer ud over det i stk. 1 nævnte pensionsbidrag ikke lønmodtageren nogen ret til pension eller understøttelse fra arbejdsgiver.

§ 28 - Opsigelsesvarsler.

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

	Fra arbejdsgiveren	Fra lønmodtageren
For ikke-faglærte		
I resten af 1. ansættelses år	2 uger	3 dage
I 2., 3. og 4. ansættelses år	3 uger	1 uge
Herefter	4 uger	1 uge
For Faglærte		
I resten af 1. ansættelses år	2 uger	3 dage
I 2., 3. og 4. ansættelses år	4 uger	2 uger
Herefter	6 uger	3 uger

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

- a) sygdom, der inden 24 timers forløb er meddelt virksomheden,
- b) fravær i henhold til Inatsisartutlov om graviditet, barsel og adoption, eller

- c) afbrydelse af arbejdet på grund af maskinstandsning, materialemangel eller lignende, såfremt lønmodtageren genoptager arbejdet, når det tilbydes denne.
- d) Forflyttelse fra en afdeling til en anden inden for samme virksomhed efter aftale mellem arbejdsgiver og lønmodtager.

Stk. 3. Arbejdsgiverens opsigelsesvarsel bortfalder ved lønmodtagerens misligholdelse af ansættelsesforholdet.

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

Stk. 5. Såvel lønmodtager som arbejdsgiver skal afgive opsigelsesvarslet skriftligt.

§ 29 - Overenskomstens gyldighedsperiode.

Denne overenskomst træder i kraft den 1. april 2023. Overenskomsten kan af hver af parterne opsiges med tre måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2026.

Stk. 2. Efter opsigelse af overenskomsten sker aflønning i henhold til de pr. 31. marts 2026 gældende lønsatser i perioden, indtil ny overenskomst indgås.

Stk. 3. Grønlands Erhverv er endvidere gennem nærværende overenskomst indstillet på at pålægge medlemsvirksomhederne fortrinsvis at ansætte SIK-organiseret arbejdskraft.

Med indgåelse af nærværende overenskomst ophæves følgende overenskomster indgået mellem Grønlands Arbejdsgiverforening (GE) og Sulinermik Inuussutissarsiateqartut Kattuffiat (SIK) af 3. maj 2019:

- Produktion.
- Timelønsansatte bygningshåndværkere, VVS- og EL-montører og entreprenørbeskæftigede.

Nuuk, den 2023

For Sulinermik Inuussutissarsiuteqartut Kattuffiat

For Grønlands Erhverv

Jess G. Berthelsen

Forbundsformand

Christian Keldsen

Direktør