

**Overenskomst mellem Qeqqata Akademi og ILINNIARTITSISUT
MEEQQAT ATUARFIANNEERSUT KATTUFFIAT, IMAK, for ledere
og undervisere på Qeqqata Akademi.**

Indholdsfortegnelse

Kapitel 1 Område	3
§ 1 Område.....	3
Kapitel 2 Ansættelse.....	3
§ 2 Opslag og ansættelsesbrev	3
§ 3 Boliger.....	3
§ 4 Ansættelsesområde og prøvetid	4
Kapitel 3 Løn og pension	4
§ 6 Lønudbetaling - beregning og fradrag.....	6
§ 7 Pension.....	6
§ 8 Gruppeliv	7
Kapitel 4 Arbejdstid.....	7
§ 9 Arbejdstid.....	7
§ 11 Lønfradrag.....	9
§ 12 Udbetaling af løn.....	9
Kapitel 5 Nedsat arbejdstid og tjenestefrihed	9
§ 13 Deltidsbeskæftigelse	9
§ 14 Tjenestefrihed.....	9
§ 15 Offentlige hverv	10
§ 16 Nære pårørendes alvorlige sygdom og/eller død og begravelse.....	10
§ 17 Tjenestefrihed ved barns første sygedag	10
§ 18 Graviditet, barsel og adoption.....	10
Kapitel 6 Ferie og frirejser	10
§ 19 Ferie	10
§ 20 Tiltrædelses- og fratrædelsesrejser samt bohaveflytning og feriefrirejser	10
§ 21 Merudgifter ved tjenesterejser, herunder dagpenge, nattillæg og udstyrsgodtgørelse	11
Kapitel 7 Fratræden m.m.	11
§ 22 Fratrædelsesgodtgørelse, sygdom og efterløn	11
§ 23 Opsigelse.....	11
§ 24 Særlig godtgørelse ved uansøgt afsked	12
§ 25 Afskedigelsesprocedure	12
Kapitel 8 Andre bestemmelser	13
§ 26 Tavshedspligt	13
§ 27 Tillidsrepræsentanter.....	13
§ 28 Fortolkning.....	16
§ 29 Hovedaftale.....	16

Kapitel 9 Ikrafttrædelse og opsigelse	16
§ 30 Ikrafttrædelse og opsigelse.....	16

Kapitel 1 Område

§ 1 Område

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes til at varetage undervisning, pædagogiske administrative opgaver og andre opgaver i tilknytning til undervisningen på Qeqqata Akademi.

Stk. 2. De ansatte kan endvidere varetage:

- 1) Undervisning og anden pædagogisk virksomhed i henhold til de for tjenestemænd i folkeskolen gældende kombinationsbeskæftigelsesaftaler.
- 2) Andre opgaver som overenskomstens parter er enige om.

Stk. 3. Der nedsættes et samarbejdsudvalg på Qeqqata Akademi jævnfør aftale mellem IMAK og Qeqqata Akademi om medindflydelse og samarbejde.

Kapitel 2 Ansættelse

§ 2 Opslag og ansættelsesbrev

Ved annoncering efter personer, der omfattes af nærværende overenskomst, skal det oplyses, at ansættelse sker efter overenskomsten.

Bemærkning: Der skal som minimum anføres, om ansættelse sker efter "Overenskomsten mellem Qeqqata Akademi og ILINNIARTITSISUT MEEQQAT ATUARFIANNEERSUT KATTUFFIAT, IMAK".

Stk. 2. Der udfærdiges ansættelsesbrev.

Stk. 3. Ved ansættelse efter denne overenskomst sendes kopi af ansættelsesbrevet til IMAK.

Stk. 4. Personer, 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 Grønland gældende regler. Herunder refunderes rejseudgifter med billigste, offentlige befordringsmiddel.

§ 3 Boliger

I stillingsopslaget 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

Bemærkning: Hvis boligen undtagelsesvis ikke er til rådighed ved tiltrædelsen, finder reglerne om vakant indkvartering af tjenestemænd i Grønland tilsvarende anvendelse.

Stk. 2. For anviste boliger, jf. stk. 1, litra 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 Til ansatte, der i henhold til sin ansættelse har ret til personalebolig, men selv sørger for bolig ydes til månedligt tillæg på kr. 3.000

§ 4 Ansættelsesområde og prøvetid

Ansættelsesområdet er Qeqqata Akademi

Stk. 2. Ved første ansættelse efter nærværende overenskomst kan der fastsættes en prøvetid på højst 1 år.

Kapitel 3 Løn og pension

§ 5 Grundløn og tillæg

De ansatte aflønnes i forhold til ancienniteten ned følgende beløb pr. måned:

Løntrin	1. april 2014	1. april 2015	1. april 2016	1. april 2017
12	24.900	25.300	25.600	25.800
13	25.200	25.500	25.900	26.100
14	25.700	26.100	26.400	26.600
15	26.300	26.600	27.000	27.200
16	26.800	27.200	27.500	27.800
17	27.400	27.700	28.100	28.300
18	27.900	28.300	28.700	28.900
19	28.500	28.900	29.200	29.500
20	29.000	29.400	29.800	30.000
21	29.600	30.000	30.300	30.600
22	30.100	30.500	30.900	31.200
23	30.700	31.100	31.500	31.700
24	31.200	31.600	32.000	32.300
25	31.800	32.200	32.600	32.900
26	32.300	32.700	33.200	33.400
27	32.900	33.300	33.700	34.000
28	33.500	34.000	34.400	34.700
29	34.200	34.700	35.100	35.400
30	34.900	35.400	35.800	36.100
31	35.600	36.100	36.500	36.800
32	36.300	36.700	37.200	37.500
33	37.000	37.400	37.900	38.200
34	37.600	38.100	38.600	39.000
35	38.300	38.800	39.300	39.700
36	39.000	39.500	40.000	40.400
37	39.700	40.200	40.700	41.100
38	40.400	40.900	41.400	41.800
39	41.100	41.600	42.100	42.500
40	41.700	42.300	42.800	43.200
41	42.400	43.000	43.500	43.900

42	43.100	43.700	44.200	44.600
43	43.800	44.400	44.900	45.300

Stk. 2. Undervisere med læreruddannelse eller anden relevant uddannelse følger følgende forløb på skalaen: løntrin 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25,26, 27, 28, 29, 30. Oprykning til næste løntrin sker efter et års ansættelse.

1) Undervisere uden læreruddannelse eller anden relevant uddannelse følger følgende forløb på skalaen: løntrin 12, 13, 14, 15, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25,26. Oprykning til næste løntrin sker efter et års ansættelse.

Ancienniteten regnes normalt efter det antal år, den pågældende har beskæftiget sig med undervisning, i eller uden for det offentlige tjeneste, idet eventuel tvungen militærtjeneste medtages ved beregningen, og således at ancienniteten rundes opad til et helt antal måneder.

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

2) Områdeleder/ Stedfortræder for lederen

	Løntrin	Særligt tillæg pr år
Områdeleder/Stedfortræder:	33	36.000,00 kr.

3) Leder:

	Løntrin	Særligt tillæg pr år
Leder:	43	79.000,00 kr.

Stk. 3. Funktion

Ved funktion underlederens fravær ydes funktionsvederlag fra den 8. fraværsdag. Funktionsvederlag ydes alene ved kontinuerligt fravær af mindst 8 dage.

Stk. 4. Tillæg- undervisning, fastholdelse, rådighed mv

Der ydes et samlet fast månedligt tillæg på kr. 3.000. Med dette tillæg følger en rådighedsforpligtigelse på 10 timer i kvartalet.

Stk. 5. Kvalifikationstillæg

Der kan ydes et kvalifikationstillæg for erhvervede efter – og videreuddannelser. For følgende efter- og videreuddannelser skal der ydes tillæg:

For undervisere, der har gennemført kompetencegivende efter- eller videreuddannelser, ydes der pr. måned et af følgende tillæg:

Pædagogisk IT-kørekort kr. 200

Relevante kompetencegivende kurser med samlet mindst 200 timer kr. 500,00

Akademisk diplomuddannelse kr. 1.000,00

Pædagogisk diplomuddannelse kr. 1.000,00

Speciallæreruddannelse kr. 1.000,00

Skolebibliotekaruddannelse kr. 1.000, 00

Tale- hørepædagog kr. 1.000,00

Kvalitetsudvikleruddannelse kr. 1.000,00

Vejledergrunduddannelse kr. 1.000,00

Master indenfor pædagogiske, psykologiske, fagspecifikke og ledelsesmæssige områder kr. 1.500,00

Cand. psyk. kr. 2.000,00

Cand. pæd. kr. 2.000,00

Stk. 6. Tolkning

Til alle ansatte, der er tosprogede grønlandsk- og dansk, således de kan anvendes som tolk, ydes et tolketillæg på kr. 1000 pr måned.

Tillægget gives for den tolkebistand, som ydes ved akut opstået behov.

Stk. 7. Vederlag for tolkning

Såfremt en ansat ved Qeqqata Akademi påtager sig at tolke til møder, samtaler mv efter skolelederens anmodning eller godkendelse, ydes honorar efter de til enhver tid gældende regler for aflønning af tolke i henhold til aftale med det offentlige.

Stk. 8. Gæstelærere.

Gæstelærere lønnes i forhold til undervisningens form og niveau således:

Undervisning der ingen forberedelse kræver kr. 275,00 pr time

Undervisning der kræver 30 minutters forberedelse kr. 425,00 pr time

Undervisning der kræver 45 minutters forberedelse kr. 500,00 pr time

Undervisning der kræver 90 minutters forberedelse kr. 700,00 pr time

§ 6 Lønudbetaling - beregning og fradrag

Lønnen udbetales månedsvis bagud, og der udleveres den ansatte en specificeret oversigt over det udbetalte beløb samt eventuelle indbetalte pensionsbidrag.

Stk. 2. Ansatte, der umiddelbart forud for ansættelse efter denne overenskomst har været forudlønnet, bevarer retten til forudløn.

Stk. 3. Ansatte har ret til at give forskrivning på løn efter samme regler, som gælder for tjenestemænd i Grønland.

Bemærkning: Parterne er enige om, at ansatte har ret til at give forskrivning på løn til Tjenestemændenes Låneforening (i Danmark) og Danmarks Lærerforenings Låneafdeling.

Stk. 4. Lønfradrag sker efter de til enhver tid gældende regler herom, jf. § 21.

§ 7 Pension

For ansatte oprettes en pensionsordning i Lærernes Pension A/S.

Stk. 2. Pensionsbidraget beregnes som 15,2 % af følgende løndelev:

1) den i § 5, stk. 1 og 2 nævnte grundløn

Stk. 3. Qeqqata Akademi fratrækker det beregnede pensionsbidrag i lønnen og indbetaler det til pensionsordningen i tilknytning til lønudbetalingen.

Stk. 4. Den ansattes rettigheder er fastsat i den pensionsoverenskomst, som overenskomstens parter har aftalt om pensionsordningen.

Stk. 5. For undervisere, der ved ansættelsen har pensionsopsparing i en pensionskasse, som Qeqqata Akademi kan indgå aftale med, kan indbetaling af pensionsbidrag, hvis underviseren ønsker det, ske til denne pensionskasse.

§ 8 Gruppeliv

Den ansatte er omfattet af særskilt aftale om en gruppelevs ordning svarende til ordningen for ansatte efter IMAKs overenskomst med Naalakkersuisut.

Bemærkningen: den nugældende gruppelevsordning udgør pt. 200.000 ved kritisk sygdom og kr. 470.000 ved dødsfald.

Kapitel 4 Arbejdstid

§ 9 Arbejdstid

Det pligtige årlige timetal er fastlagt, således at den samlede arbejdstid svarer til den almindelige i Grønland fastsatte arbejdsnorm, for tiden 2080 timer årligt incl ferie og søgn- og helligdage svarende til gennemsnitligt 520 timer i kvartalet. Ved beregningen af arbejdstiden medtages sygedage, idet den tjeneste, der skulle være udført på sygedagene, samtidig medregnes i arbejdstidsopgørelsen.

Stk. 2. Det i stk. 1 nævnte årlige arbejdstimetal på 2080 timer sammensættes på baggrund af den enkeltes opgaver af tid til ledelse, undervisning, vejledning, udviklingsopgaver, ferie og søn- og helligdage og øvrige opgaver.

Stk. 3. Arbejdstiden opgøres kvartalvis

Stk. 4. Der udarbejdes en arbejdsplan for hvert kvartal. Arbejdsplanen skal indeholde alle de opgaver, den pågældende ansatte skal udføre.

Stk. 5. Arbejdsplanen skal foreligge 2 uger før, at den træder i kraft.

Stk. 6. Det aftales individuelt mellem arbejdsgiver og arbejdstager om overtid for et kvartal udbetales, afspadseres eller overflyttes til kommende kvartal jf. § 10

Stk. 7. Undertid kan overføres til kommende kvartal, dog kan der ikke overføres undertid til et nyt skoleår.

Stk. 8. Ved opgørelse af det samlede arbejdstimetal medregnes undervisningstimer som arbejdstimer ved brug af nedenstående omregningsfaktorer:

- Introduktionskurser til erhvervsuddannelsen, herunder piareersarfiit omregningsfaktor 2,03
- Ved regionsskoleundervisning på den erhvervsfaglig grunduddannelse, prøveforberedende undervisning til FSA og tilsvarende undervisning på AEU omregningsfaktor 2,23
- Ved efteruddannelsesaktiviteter, pædagogisk grunduddannelse for fagundervisere og anden undervisning på højere niveau end erhvervsfaglige grunduddannelser omregningsfaktor 2,43

Omregningsfaktoren angiver antal klokketimer, som medregnes i arbejdsplanen, for hver undervisningstime à 60 minutter.

Stk. 9. Ved vejlednings-, udviklings-, administrations- og øvrige opgaver:

- værkstedspraktik
- studie- og praktikvejledning, herunder arbejdet med individuelle handlingsplaner
- praktikpladskontakt m.v.
- planlægning og udvikling af organisatoriske forhold omkring uddannelserne m.v.
- deltagelse i godkendte møder, herunder personalemøder
- administration
- tilsyn med og pasning af udstyr og samlinger
- øvrige opgaver

medregnes med faktisk tid

Stk. 10. Til funktionen som lektiekoordinator afsættes 3 timer pr elev pr kvartal

Stk. 11. Ved anden undervisning, der i sit indhold og niveau adskiller sig væsentligt fra de i stk. 8 nævnte undervisningstyper, kan der mellem den pågældende underviser/vejleder, tillidsrepræsentanten og lederen aftales et særligt antal timer.

Stk. 12. Såfremt der ikke kan opnås enighed om fastsættelsen af timetallet i forbindelse med anden undervisning, jf. stk. 11, skal spørgsmålet forhandles mellem aftaleparterne.

Stk. 12. Eventuel pålagt virksomhed, der foregår uden for Qeqqata Akademi, omfattes af de i stk. 1. - 11. nævnte regler. Eventuel rejse- og opholdstid i forbindelse med pålagt virksomhed uden for Qeqqata Akademi er omfattet af de for tjenestemænd i Grønland til enhver tid gældende regler for nedregning af rejse- og opholdstid i tjenesten.

Stk. 8. For ledere, der har undervisning, sker omregning heraf efter samme omregningsfaktor, jf. stk. 8..

Stk. 9. Et skoleår regnes fra 1. august til 31. juli.

§ 10. Overarbejde.

Såfremt der pålægges en underviser arbejde ud over den i § 9 fastsatte arbejdstid, ydes der for overarbejde godtgørelse efter nedenstående regler.

Stk. 2. De i § 9 nævnte omregningsfaktorer for underviserens arbejdsopgaver finder anvendelse ved opgørelsen af overarbejdet.

Stk.3. Såfremt der i et semester er planlagt overtimer ifølge godkendt tjenesteplan, skal ændringer af tjenesteplanen, der medfører bortfald af sådanne overtimer, meddeles mindst 4 uger inden det planlagte tidspunkt for overtimernes bortfald. Såfremt sådant varsel ikke gives, honoreres den del af de bortfaldne overtimer, der ikke erstattes af andre overtimer, som udført overarbejde.

Stk. 4. Ved fravær på grund af sygdom honoreres planlagte overtimer ifølge godkendt tjenesteplan på sygedage som udført overarbejde.

Stk. 5. Overarbejde kan enten afspadseres samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af 50% afrundet opad til hele timer eller godtgøres pr time med 1/2080 del af årslønnen tillagt 50 %

Stk. 6 Afspadsering skal, såfremt overarbejdet er af tilstrækkeligt omfang, fortrinsvis gives som hele fridage.

Stk. 7. Afspadsering skal — medmindre senere afvikling aftales - afvikles inden udløbet af kommende kvartal, og med passende varsel. Hvor afspadsering afvikles som hele fridage, gives et varsel på mindst 48 timer forud for tiltrædelse af sidste tjeneste før fridagen.

Tidspunktet for afspadsering fastsættes under hensyn til tjenestens tarv og den ansattes

ønsker.

§ 11 Lønfradrag

Fradrag i lønnen for tjenestefrihed uden løn i kortere perioder beregnes ud fra antallet af faktiske hele fraværsdage fra tjenestestedet. Alle fuldstændigt berørte hele arbejdsdage regnes som lige betydende uanset skematimetallet de pågældende dage. For hver hel faktisk fraværsdag sker et fradrag på 1/25 af månedslønnen.

I månedslønnen indgår alle tillæg, der udbetales med faste månedlige tillæg.

Stk. 2. For fravær i enkelte timer i forbindelse med tjenestefrihed uden løn, for organisationsarbejde på dele af arbejdsdage, for ulovligt fravær eller i andre situationer sker et fradrag i lønnen for det faktiske antal fraværstimer i henhold til arbejdsplanen. Fradraget for hver fraværstime beregnes som 1/2080 af årslønnen ved fuldtidsbeskæftigelse.

Stk. 3. Fradrag i lønnen i forbindelse med ferie egen regning beregnes for hver feriedag som 1/25 del af månedslønnen. I månedslønnen indgår alle tillæg, der udbetales som faste månedlige tillæg. Derimod ses der bort fra overtimer.

§ 12 Udbetaling af løn

Grundløn og faste tillæg udbetales månedligt.

Stk. 2. Overtid i henhold til arbejdsplanen, der i henhold til § 10 udbetales, udbetales ved udgangen af det kvartal, som overtiden vedrører.

Stk. 3. Timer, der ligger udover arbejdsplanen, indberettes ved udgangen af den måned, hvori de er udført, til udbetaling ved første ordinære lønudbetaling med mindre omlægelse af tjeneste eller afspadsring er aftalt mellem ledelsen og den ansatte.

Kapitel 5 Nedsat arbejdstid og tjenestefrihed

§ 13 Deltidsbeskæftigelse

Ansættelse sker normalt på fuld tid.

Stk. 2. Ansatte i fuld stilling kan opnå nedsættelse af arbejdstiden efter ansøgning, såfremt tjenesten tillader det. Nedsættelsen kan enten være tidsbegrænset for et eller to skoleår eller varig. Efter en tidsbegrænset nedsættelse har den ansatte ret til at vende tilbage til en hel stilling. Ved varig nedsættelse har den pågældende fortrinsret til ledige timer ved skolen, såfremt nedsættelsen ønskes ændret til en højere arbejdstid eller fuld tid.

Stk. 3. Der kan i øvrigt ske tidsbegrænset ansættelse på deltid, hvis der foreligger konkrete årsager, som kan konstateres før ansættelsen.

§ 14 Tjenestefrihed

Der ydes tjenestefrihed og fridage efter de for tjenestemænd i Grønland gældende regler. Dog kan der mellem tillidsrepræsentanten og Qeqqata Akademi indgås aftale om retningslinier for tjenestefrihed.

Bemærkning: Aftalen findes i Nal. C-I, 8-1-70.

§ 15 Offentlige hverv

Der gives de ansatte 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.

§ 16 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 Grønland.

Bemærkning: Aftalen findes i Nal. C-I, 4-1-31.

§ 17 Tjenestefrihed ved barns første sygedag

Der gives den ansatte adgang til hel tjenestefrihed uden løntab til pasning af sygt, mindreårigt barn, første dag, barnet er sygt. Ved påvist misbrug af ordningen kan denne inddrages.

§ 18 Graviditet, barsel og adoption

Den ansatte er omfattet af aftalen mellem Grønlands Landsstyre og IMAK om forholdene for Grønlands Hjemmestyres og kommunernes tjenestemænd i Grønland ved graviditet, barsel og adoption.

Kapitel 6 Ferie og frirejser

§ 19 Ferie

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

Stk. 2. I tilfælde af barsels- og adoptionsorlov og sygdom, jf. § 11, stk. 3 i landstingslov om ferie, i den normale ferieperiode har den ansatte krav på erstatningsferie, dog maksimalt for 25 feriedage. Tilsvarende gælder, såfremt tjenstlige forhold ikke gør det muligt at tildele den ansatte 25 feriedage i skolens sommerferie.

Stk. 3. Ved ferie, der afholdes uden optjent ret til ferie med løn, beregnes fradrag efter reglerne i § 21 stk. 3. For undervisere med nedsat arbejdstid beregnes fradraget forholdsmæssigt.

§ 20 Tiltrædelses- og fratrædelsesrejser samt bohaveflytning og feriefrirejser

Ved tiltrædelse ydes der frirejse for den ansatte og dennes husstand i henhold til stk. 9 fra bopælen.

Stk. 2. Ved fratrædelse efter mindst 3 års kontinuerlig ansættelse ydes fratrædelsesrejse til bopælen ved tiltrædelsen for den ansatte og dennes husstand i henhold til stk. 9.

Stk. 3. Ved tiltrædelse ydes flyttegodtgørelse for den ansatte og dennes husstand i henhold til stk. 4 og stk. 9.

Stk. 4. Til den ansatte og dennes husstand i henhold til stk. 9 ydes efter 2 års ansættelse og herefter hver yderligere 2 års ansættelse feriefrirejse svarende til prisen for en ordinær billet på økonomiklasse fra Sisimiut til København og retur.

Stk. 5. Den ansatte vælger selv rejserute og bestemmelsessted. Såfremt prisen på rejsen overstiger beløbet i stk. 4, skal den ansatte selv betale forskellen.

Stk. 6. For ansatte, der skal holde ferie i Qeqqata Akademis sommerferie, kan feriefrirejse ydes i forbindelse med den normale sommerferie, uanset at den ansatte ved skolesommerferiens start måtte have optjent under 2 år, men over 15 måneder.

Stk. 7. Feriefrirejser kan ikke ydes i samme kalenderår som fratrædelsesrejse med mindre fratrædelsen sker i forbindelse med pensionering.

Stk. 8. Den ansattes husstand omfatter ægtefælle eller hermed ligestillet samt hjemmeboende børn under 18 år.

Stk. 9. Tiltrædelsesrejse, fratrædelsesrejse, flyttegodtgørelse eller feriefrirejse ydes ikke såfremt den ansattes ægtefælle eller dermed sidestillet i kraft af sin ansættelse har ret til disse ydelser.

§ 21 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 Grønland.

Bemærkning: Der henvises til Nal. C-I, 4-1-24.

Kapitel 7 Fratræden m.m.

§ 22 Fratrædelsesgodtgørelse, sygdom og efterløn

De ansatte er omfattet af funktionærlovens bestemmelser.

Bemærkning: Efter funktionærlovens § 5 ydes der fuld løn under sygdom. Der er ikke adgang til at fastsætte forkortet varsel ved afsked pga. sygdom.

Ved beregning af fratrædelsesgodtgørelse og efterløn indgår løn uden fradrag for pensionsbidrag.

§ 23 Opsigelse

De ansatte er omfattet af Funktionærlovens regler om varsling af opsigelse.

Opsigelse fra den ansattes side er 1 måned til en måneds udgang.

Ovenstående opsigelsesvarsel er gældende uanset prøveperiode.

Stk. 2. Ved opgørelse af ansættelsesperiode medregnes kontinuerlig ansættelse efter denne overenskomst.

Stk. 3. Inden en ansat afskediges, skal der gives IMAK lejlighed til at udtale sig. Meddelelse om påtænkt uansøgt afskedigelse skal være skriftlig og indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede.

Stk. 4. Såfremt IMAK ikke finder, at afskedigelse bør finde sted, eller såfremt organisationen ikke finder sagen tilstrækkeligt oplyst, kan organisationen kræve sagen forhandlet med ansættelsesmyndigheden, forinden afskedigelsen finder sted. Ansættelsesmyndigheden kan kræve sådan forhandling afholdt inden for en frist af 3 uger, efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse. Fristen forlænges med eventuelle søgnehellidage og juli måned.

§ 24 Særlig godtgørelse ved uansøgt afsked

Varsles en ansat, som har været ansat efter overenskomsten 2 år eller længere, afsked til fratræden på et andet tidspunkt end 31. juli, ydes en særlig godtgørelse, der udgør:

2 måneders løn for ansatte, der på fratrædelsestidspunktet har været ansat 2 år, men ikke 4 år.

3 måneders løn for ansatte, der på fratrædelsestidspunktet har været ansat 4 år, men ikke 6 år.

4 måneders løn for ansatte, der på fratrædelsestidspunktet har været ansat 6 år eller længere.

Bemærkning: Den særlige godtgørelse, der beregnes som lønnen uden fradrag for pensionsbidrag, ydes uafhængigt af eventuel fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a eller eventuel godtgørelse efter § 32.

Stk. 2. Godtgørelse ydes ikke, hvis afskedigelsen er begrundet

1) sygdom

2) strafbart forhold eller

3) ved alvorlig misligholdelse af ansættelsesforholdet

Bemærkning: Viser en eventuel efterfølgende fagretlig behandling, at en afsked ikke anses for rimelig begrundet i en af de i stk. 3 nævnte årsager, tilkommer der den pågældende godtgørelse efter stk. 1.

§ 25 Afskedigelsesprocedure

Det påhviler ansættelsesmyndigheden skriftligt at meddele enhver opsigelse til den ansatte. Denne meddelelse skal indeholde begrundelse for opsigelsen. Kopi af opsigelsen skal samtidig sendes til IMAK.

Stk. 2. Skønner IMAK, at en afskedigelse af en ansat ikke kan anses for rimeligt begrundet i pågældendes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan IMAK i de tilfælde, hvor der ikke har været forhandlet i henhold til § 33, stk. 4, inden for en frist af 1 måned

(juli måned fraregnet) efter opsigelsen, kræve spørgsmålet forhandlet med ansættelsesmyndigheden. Opnås der ikke enighed ved forhandlingen, kan IMAK inden for en frist af 1 måned (juli måned fraregnet) kræve spørgsmålet gjort til genstand for behandling i et i denne anledning nedsat nævn, jf. stk. 3.

Stk. 3. Nævnet består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af Qeqqata Akademi og 2 af IMAK, hvorefter disse i forening udpeger en opmand. Kan enighed ikke opnås, anmodes Landsdommeren i Grønland om at udpege en opmand. Nævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan foretages afhøring af parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse, og i tilfælde, hvor nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse ikke er rimeligt begrundet i den pågældendes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan det pålægges ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af opsigelsen. Det kan herved pålægges ansættelsesmyndigheden, såfremt den pågældende og ansættelsesmyndigheden ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at betale den pågældende en erstatning, hvis størrelse fastsættes af nævnet og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved ansættelsesmyndigheden. Godtgørelse kan maksimalt udgøre 9 måneders løn (uden fradrag for pensionsbidrag), for ansatte aflønnet højere end efter løntrin 26 dog maksimalt 12 måneder. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet og fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 4. Bestemmelsen om afskedigelsessagens eventuelle indbringelse for foranstående nævn finder ikke anvendelse ved opsigelse af ansatte på prøve inden for det første ansættelsesår.

Bemærkning: Ved ansættelsesmyndigheden i §§ 33 og 35 menes Qeqqata Akademi

Kapitel 8 Andre bestemmelser

§ 26 Tavshedspligt

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

§ 27 Tillidsrepræsentanter

Valg af tillidsrepræsentanter

Der vælges 1 tillidsrepræsentant.

Stk. 2. Hvis medarbejderne ønsker det, og hvis Qeqqata Akademi er enig heri, kan der vælges flere end 1 tillidsrepræsentant.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanten vælges blandt organiserede medlemmer. Alle ansatte i overenskomstgruppen har stemmeret.

Stk. 4. Valget godkendes af IMAK og anmeldes skriftligt af organisationen til Qeqqata Akademi. Qeqqata Akademi er berettiget til over for organisationen at gøre indsigelse i forhold til de formelle forudsætninger for valget, når dette sker inden for 3 uger efter, at meddelelse er modtaget fra organisationen.

Stk. 5. Med det formål at styrke tillidsrepræsentantens muligheder for at udføre sit tillidsrepræsentantarbejde bedst muligt, bør det tilstræbes, at pågældende vælges for mindst 2 år ad gangen.

Ved genvalg skal fornyet anmeldelse ikke finde sted.

Stk. 6 Valg af suppleant (stedfortræder)

Der kan vælges 1 suppleant (stedfortræder) for hver tillidsrepræsentant efter tilsvarende regler, som nævnt i § 37, stk. 3.

Stk. 7. Suppleanten er omfattet af bestemmelserne i § 37 stk. 5. Under tillidsrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i tillidsrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter nærværende regler.

Stk. 8. Tillidsrepræsentanthvervet

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for Qeqqata Akademi at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler ledelsen og dennes repræsentanter.

Stk. 9. Tillidsrepræsentanten fungerer i øvrigt som talsmand for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt iblandt, og kan som sådan over for skolens ledelse forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage forhandlinger om lokale spørgsmål.

Stk. 10. Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret ved forestående ansættelser, afskedigelser og andre skridt fra ledelsens side vedrørende de ansattes tjenesteforhold.

Stk. 11 Tillidsrepræsentanthvervets udførelse

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

Stk. 12. Dersom det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, skal der forud træffes aftale herom med skolens ledelse.

Stk. 13. Såfremt tillidsrepræsentanten i en akut situation ikke har truffet aftale herom, jf. stk. 2, skal den pågældende ved først givne lejlighed orientere skolens ledelse om fraværet.

Stk. 14. Eventuelle tvivlsspørgsmål afgøres ved forhandling mellem denne aftales parter.

Stk. 15 Løn og arbejdsvilkår

Til tillidsrepræsentanter valgt efter denne aftale ydes et tillæg på 132 timer årligt for de første 10 ansatte. For hver påbegyndt yderligere 10 ansatte tildes yderligere 33 timer årligt.

Stk. 16 Uanset den efter stk. 15 tildelte tid, kan der optages drøftelser mellem denne aftales parter om tildeling af yderligere tid, såfremt der i konkrete situationer opstår et markant merforbrug af tid for tillidsrepræsentanten.

Stk. 17 Frihed til organisationsarbejde m.v.

Efter aftale med institutionen gives der organisationsvalgte fornøden tjenestefrihed uden løn til:

- 1) deltagelse i de af organisationen arrangerede kurser for organisationsvalgte,
- 2) udøvelse af hverv, som varetages af den organisationsvalgte inden for organisationen,
- 3) deltagelse i møder, herunder repræsentantskabsmøder, som arrangeres af organisationen for de organisationsvalgte.

Stk. 18. Tjenestefrihed i henhold til stk. 17 medregnes i lønancienniteten.

Stk. 19. Qeqqata Akademi betaler hver år 1. august til IMAK kr. 832,00 pr ansat pr 1. august. De beløb, der indbetales til IMAK, anvendes til finansiering af organisationens udgifter ved uddannelse af og møder med tillidsrepræsentanter m.fl., ved afholdelse af møder med medlemmer samt ved afholdelse af landsdækkende repræsentantskabsmøder eller bestyrelsesmøder.

Stk. 20 Beregning af frikøb

Ved bevilget tjenestefrihed på deltid i henhold til stk. 17 udbetaler ansættelsesstedet sædvanlig løn til den ansatte og indbetaler pensionsbidrag.

Qeqqata Akademi afregner med IMAK de afholdte udgifter til løn, der beregnes i henhold til lønfradragsbestemmelserne i § 21 om arbejdstiden m.v., idet der dog også afregnes for de afholdte udgifter til pensionsbidrag.

Bemærkning: Det forudsættes, at organisationen på forhånd skriftligt har anmodet ansættelsesstedet om tjenestefriheden og indvilget i at refundere ansættelsesstedet de afholdte lønudgifter m.m.

Stk. 21. Ved bevilget tjenestefrihed på fuldtid i henhold til § 37. 6 udbetaler IMAK løn til den pågældende og indbetaler pensionsbidrag efter indhentet godkendelse fra Personalestyrelsen for tjenestemænd og fra Lærernes Pension for overenskomstansatte.

Stk. 22 Andre forhold

På arbejdspladsen skal der, såfremt de lokalemæssige forhold åbner mulighed herfor, anvises tillidsrepræsentanterne fælleslokale med telefon, der efter lokal aftale med ledelsen kan anvendes til bestridelse af særlige tillidsrepræsentantopgaver. Ved ændring i lokaleforholdene skal der tages hensyn hertil.

Stk. 23 Afskedigelse af tillidsrepræsentanter

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Stk. 24. Forinden en tillidsrepræsentant afskediges, bortvises eller forflyttes med den virkning, at vedkommende forhindres i at udføre sit hverv som tillidsrepræsentant, skal sagen forhandles mellem overenskomstparterne, og varsel om opsigelse kan ikke afgives, førend denne forhandling har fundet sted.

Stk. 25. Afsked af en tillidsrepræsentant kan ske med et varsel, der følger af overenskomst eller aftale, som pågældende er omfattet af, dog mindst 5 måneders varsel til udgangen af

en måned. Hvis pågældende på tidspunktet for opsigelsen har fungeret som tillidsrepræsentant i en sammenhængende periode på mindst 5 år, skal afsked dog ske med mindst 6 måneders varsel til udgangen af en måned.

Stk. 26. Såfremt organisationen begærer det, skal sagen om afskedigelse eller forflyttelse af tillidsrepræsentanten - efter at den i stk. 25 nævnte forhandling har fundet sted - behandles efter reglerne om afskedigelse i § 25

Stk. 27. Ved behandlingen af sagen efter stk. 4 afgøres alle med afskedigelse forbundne spørgsmål, herunder også spørgsmål om evt. erstatning og godtgørelse. Der vil ved afsked af en tillidsrepræsentant kunne fastsættes en forhøjet godtgørelse i forhold til den for øvrige afskedigelser gældende praksis.

§ 28 Fortolkning

Enhver uenighed om fortolkning af denne aftale afgøres efter bestemmelserne i Kapitel 5 i Hovedaftale mellem Qeqqata Akademi og Ilinniartitsisut Meeqqat Atuarfiannersut Kattuffiat, IMAK.

§ 29 Hovedaftale

De ansatte er omfattet af hovedaftalen mellem Qeqqata Akademi og Ilinniartitsisut Meeqqat Atuarfiannersut Kattuffiat, IMAK.

Kapitel 9 Ikrafttrædelse og opsigelse

§ 30 Ikrafttrædelse og opsigelse

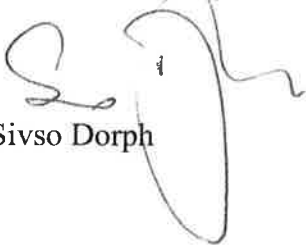
Overenskomsten har virkning fra den 1. april 2014. Overenskomsten kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2018.

Stk. 2. Ingen af de nuværende ansattes løn- og ansættelsesvilkår må forringes som følge af denne overenskomst, men goder ud over overenskomsten, fastholdes så længe ansættelsen varer.

Stk. 3. Efter opsigelse af overenskomsten sker aflønning i henhold til de pr. 31. marts 2018 gældende satser, indtil ny overenskomst indgås.

Nuuk den 1. juni 2015

Ilinniartitsisut Meeqqat
Atuarfiannersut Kattuffiat, IMAK


Sivso Dorph

Qeqqata Akademi


Lars Møller Sørensen