
OVERENSKOMST

mellem

Naalakkersuisut og Peqqinnissaq Pillugu Kattuffiit
(Det Grønlandske Sundhedskartel) PPK

Peqqinnissaq Pillugu Kattuffiit (Det Grønlandske Sundhedskartel) omtales i overenskomsten som PPK.

Nærværende overenskomst omfatter samtlige af PPK's organisationer indenfor det offentlige grønlandske arbejdsmarked. PPK omfatter Aaviaasut Kalaallit Nunaanni (Bioanalytikere i Grønland), Pillorissasut (Grønlandske Ergoterapeuter), Kalaallit Nunaanni Timimik Sungiusasut (Fysioterapeuter i Grønland), Ernisussiortut Kattuffiat (Den grønlandske Jordemoderforening), Inuussutissalerisut Nerisassalerisullu Kattuffiat (Kost & Ernæringsforbundet i Grønland), Sundhedsassistentit Peqatigiiffiat og Peqqissaasut Kattuffiat (Grønlands Sygeplejerskeorganisation).

I overenskomsten bruges fællesbetegnelsen "medarbejdere" om samtlige af ovenstående organisationers hertil knyttede medarbejdere.

Indholdsfortegnelse

KAPITEL 1 OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	9
§ 1 OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	9
§ 2 TIMELØNNEDE MEDARBEJDERE	9
§ 3 SUNDHEDSFAGLIGT PERSONALE I UNDERVISNINGSTILLINGER	10
§ 4 VED ANSÆTTELSENS BEGYNDELSE	11
KAPITEL 2 ARBEJDSSTID	11
§ 5 DEFINITIONER	11
§ 6 ARBEJDSSTIDSNORM	12
§ 7 ARBEJDSSTID VED MANUEL VENTILATION, NEDKØLING OG VARMEBESTRÅLING	13
§ 8 TJENESTETIDSPLANER	13
§ 9 OMLAGT ARBEJDSSTID	15
§ 10 DAGLIG HVILEPERIODE	15
§ 11 TILKALDEVAGTER	16
§ 12 OVERARBEJDE OG AFSPADSERING	17
§ 13 HONORERING FOR OVERTID, MISTEDE FRIDAGE OG SØGNEHELLIGDAGE	18
§ 14 HONORERING FOR TILKALDE- OG DØGNVAGTER	18
§ 15 ANDRE ULEMPETILLÆG (AFTEN-, NAT-, WEEKEND- OG SØGNEHELLIGDAGSTILLÆG) .	20
KAPITEL 3 DELTIDSANSÆTTELSER	20
§ 16 ARBEJDSSTID FOR DELTIDSANSATTE	20
§ 17 FORHOLDENE VED DELTIDSANSÆTTELSE	21
KAPITEL 4 GRUNDLØN OG ANCIENNITET FOR MEDARBEJDERE UDEN LEDELSESANSVAR	22
§ 18 GRUNDLØN	22
§ 19 ANCIENNITET	23
§ 20 ANCIENNITET FOR SUNDHEDSASSISTENTER MED MERITUDDANNELSE	24
KAPITEL 5 KATEGORI I: BIOANALYTIKERE OG FARMAKONOMER	24
§ 21 ANSÆTTELSE SOM BIOANALYTIKER	24
§ 22 ANSÆTTELSE SOM FARMAKONOM	24
§ 23 LØN FOR BIOANALYTIKERE OG FARMAKONOMER	24

KAPITEL 6 KATEGORI II: ERGOTERAPEUTER OG PSYKOMOTORISKE TERAPEUTER	25
§ 24 ANSÆTTELSE SOM ERGOTERAPEUT OG PSYKOMOTORISK TERAPEUT	25
§ 25 LØN FOR ERGOTERAPEUTER OG PSYKOMOTORISKE TERAPEUTER	25
KAPITEL 7 KATEGORI III: FYSIOTERAPEUTER	25
§ 26 ANSÆTTELSE SOM FYSIOTERAPEUT	25
§ 27 LØN FOR FYSIOTERAPEUTER	26
KAPITEL 8 KATEGORI IV: JORDEMØDRE	26
§ 28 ANSÆTTELSE SOM JORDEMODER	26
§ 29 LØN FOR JORDEMØDRE	26
§ 30 LØN FOR JORDEMØDRE ANSAT VED SYGEHUSE OG SUNDHEDSCENTRE, DER IKKE ER FØDESTEDER	27
§ 31 TILLÆG TIL JORDEMØDRE, DER UDFØRER SUNDHEDSPLEJERSKEOPGAVER	27
§ 32 TILLÆG TIL JORDEMØDRE, DER UDFØRER ULTRALYDSSCANNING	28
KAPITEL 9 KATEGORI V: KOST- OG ERNÆRINGSFAGLIGE	28
§ 33 ANSÆTTELSE SOM KOST- OG ERNÆRINGSFAGLIGE	28
§ 34 LØN FOR ØKONOMAER OG PROFESSIONSBACHELORER I ERNÆRING OG SUNDHED	28
§ 35 LØN FOR KLINISKE DIÆTISTER	29
KAPITEL 10 KATEGORI VI: SUNDHEDSASSISTENTER	29
§ 36 ANSÆTTELSE SOM SUNDHEDSASSISTENT OG SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENT	29
§ 37 LØN FOR SUNDHEDSASSISTENTER OG SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENTER	30
§ 38 REKRUTTERINGS- OG FASTHOLDELSESTILLÆG	30
§ 39 STEDBESTEMT REKRUTTERINGS- OG FASTHOLDELSESTILLÆG	31
§ 40 TILLÆG FOR PSYKIATRISK ARBEJDE	31
§ 41 TILLÆG FOR FUNKTION SOM DEMENSKOORDINATOR	31
§ 42 TILLÆG FOR MERITUDDANNELSE	32
§ 43 TILLÆG TIL VISSE LEDERE	32
§ 44 TILLÆG TIL SPECIALISTREJSER	32
§ 45 TILLÆG FOR AKADEMIUDDANNELSE	32
KAPITEL 11 KATEGORI VII: SYGEPLEJERSKER OG RADIOGRAFER	33
§ 46 ANSÆTTELSE SOM SYGEPLEJERSKE OG RADIOGRAF	33

§ 47 LØN FOR SYGEPLEJERSKER OG RADIOGRAFER	33
§ 48 LØN FOR HJEMMESYGEPLEJERSKER	33
§ 49 LØN FOR SUNDHEDSPLEJERSKER.....	34
§ 50 LØN FOR STATIONSSYGEPLEJERSKER OG SYGEPLEJERSKER VED QAANAAQ OG ITTOQQORTOORMIIT SUNDHEDSCENTRE	35
§ 51 KVALIFIKATIONSTILLÆG TIL SPECIALUDDANNELSER	36
§ 52 TILLÆG TIL OPERATIONSSYGEPLEJERSKER	36
§ 53 TILLÆG TIL SPECIALISEREDE SYGEPLEJERSKER INDENFOR ANÆSTESI OG OPERATION, OG SOM DELTAGER I OPERATIONSREJSER	37
KAPITEL 12 KATEGORI VIII: SUNDHEDSFAGLIGE UDVIKLINGSSTILLINGER..	37
§ 54 ANSÆTTELSE I SUNDHEDSFAGLIGE UDVIKLINGSSTILLINGER	37
§ 55 ANSÆTTELSE SOM OG LØN FOR PROJEKTKOORDINATORER	37
§ 56 ANSÆTTELSE SOM OG LØN FOR UDDANNELSES- OG UDVIKLINGSKONSULENTER	38
§ 57 ANSÆTTELSE SOM OG LØN FOR SUNDHEDSFAGLIGE KONSULENTER	39
KAPITEL 13 KATEGORI IX: SUNDHEDSFAGLIGE UNDERVISERE.....	39
§ 58 ANSÆTTELSE SOM SUNDHEDSFAGLIGE UNDERVISERE	39
§ 59 LØN FOR SUNDHEDSFAGLIGE UNDERVISERE	40
§ 60 UNDERVISNINGSTILLÆG VED INSTITUT FOR SUNDHED OG NATUR.....	40
§ 61 UNDERVISNINGSTILLÆG VED PEQQISSAANERMIK ILINNIARFIK	40
§ 62 TILSLUTNING TIL TILLÆG I AFTALE OM STILLINGSSTRUKTUR FOR UNDERVISERE OG FORSKERE PÅ ILISIMATUSARFIK	40
§ 63 TIMELØNNEDE UNDERVISERE	41
KAPITEL 14 KATEGORI X: SUNDHEDSFAGLIGE CHEFER.....	41
§ 64 ANSÆTTELSE I SUNDHEDSFAGLIGE CHEFSTILLINGER	41
§ 65 GRUNDLØN I SUNDHEDSFAGLIGE CHEFSTILLINGER.....	42
§ 66 ANCIENNITET	43
§ 67 OVERSIGT OVER SUNDHEDSFAGLIGE CHEFER.....	43
§ 68 LØN FOR SYGEPLEJEFAGLIGE DIREKTØRER	44
§ 69 LØN FOR CHEFSYGEPLEJERSKER.....	44
§ 70 LØN FOR INSTITUTLEDER VED ILISIMATUSARFIK.....	44
§ 71 LØN FOR OVERSYGEPLEJERSKER.....	45
§ 72 LØN FOR LEDENDE HJEMMESYGEPLEJERSKER.....	45

§ 73 LØN FOR OVERSYGEPLEJERSKER VED QAANAQ SUNDHEDSCENTER OG ITTOQQORTOORMIIT SUNDHEDSCENTER	45
§ 74 LØN FOR CHEFBIOANALYTIKERE, CHEFERGOTERAPEUTER, CHEFFYSIOTERAPEUTER, CHEFØKONOMAER, CHEFJORDEMØDRE, CHEFSUNDHEDSPLEJERSKER OG CHEFRADIOGRAFER, ALLE MED LANDSDÆKKENDE FUNKTION	46
§ 75 LØN FOR VAGTBÆRERENDE OVERSYGEPLEJERSKER	46
§ 76 LØN FOR CHEFERGOTERAPEUTER OG CHEFFYSIOTERAPEUTER, BEGGE MED REGIONALE OMRÅDER, LEDENDE ØKONOMAER OG DIH'S AFDELINGSØKONOMAER MED SOUSCHEFFUNKTION ..	47
§ 77 LØN FOR LEDERE AF INSTITUTIONER MED OVER 40 BEBOERE	47
§ 78 LØN FOR LEDERE AF INSTITUTIONER MED 20-40 BEBOERE	48
§ 79 LØN FOR LEDERE AF INSTITUTIONER MED UNDER 20 BEBOERE	48
§ 80 LØN FOR UDDANNELSESLEDERE VED PEQQISSAANERMIK ILINNIARFIK OG AFDELINGSLEDERE VED ILISIMATUSARFIK	49
§ 81 TILLÆG FOR DOBBELT SIDEORDNET FUNKTION	49
KAPITEL 15 GENERELLE TILLÆG	49
§ 82 TILLÆG TIL SÆRLIG STILLING	49
§ 83 ÅRSBONUS	52
§ 84 REKRUTTERINGS- OG FASTHOLDELSESTILLÆG	52
§ 85 STEDBESTEMT REKRUTTERINGS- OG FASTHOLDELSESTILLÆG	53
§ 86 TILLÆG TIL ENEANSATTE	54
§ 87 TILLÆG FOR SPECIALEANSVAR	54
§ 88 TILLÆG FOR LANDSDÆKKENDE FUNKTION	55
§ 89 HONORERING FOR PRAKTIKVEJLEDNING	55
§ 90 HONORERING FOR DELTAGELSE I PROJEKTTURE	56
§ 91 PATIENTLEDSAGELSE	57
§ 92 EVAKUERING	58
§ 93 TJENESTEDRAGT	58
KAPITEL 16 TILLÆG FOR EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE	60
§ 94 TILLÆG FOR DIPLOMUDDANNELSE	60
§ 95 TILLÆG FOR MASTER- OG KANDIDATGRAD	60
§ 96 TILLÆG FOR PH.D.-GRAD	61
KAPITEL 17 LØNUDBETALINGER OG PENSION	61

§ 97 UDBETALING AF LØN	61
§ 98 PENSIONS BIDRAG OG INDBETALING HERAF	61
§ 99 ERSTATNING	63
KAPITEL 18 SÆRLIGE ANSÆTTelsesVILKÅR	63
§ 100 TIL- OG FRATRÆDELSESFRIREJSER	63
§ 101 FRI BEFORDRING AF BAGAGE	64
§ 102 FRIREJSE I GRØNLAND	64
§ 103 REJSEFORSIKRING (REJSE- OG ULYKKESFORSIKRING)	64
§ 104 ARBEJDSGIVERS RET TIL VALG AF FRAGT- OG FLYTTEFIRMA	64
§ 105 BOLIGER	64
§ 106 HUSLEJE I PERSONALEBOLIG	65
§ 107 HUSLEJE I TJENESTEBOLIG	65
§ 108 TRANSPORT	65
§ 109 BETALING FOR KOST- OG NATURALIEYDELSER	66
KAPITEL 19 RETNINGSLINJER FOR TJENESTEREJSER, HERUNDER GODTGØRELSE AF MERUDGIFTER	66
§ 110 REJSETID	66
§ 111 RETNINGSLINJER FOR AFHOLDELSE AF FRIDAGE UNDER TJENESTEREJSE	67
§ 112 GODTGØRELSE AF MERUDGIFTER VED TJENESTEREJSER	67
§ 113 DAGPENGE	67
§ 114 NATTILLÆG	67
KAPITEL 20 TJENESTEFRIHED, FERIE, FERIEFOND OG SÆRLIGE PLIGTER ..	68
§ 115 SØGNEHELLIGDAGE OG SÆRLIGE FRIDAGE	68
§ 116 OFFENTLIGE HVERV	68
§ 117 FRIHED TIL EFTERUDDANNELSE	69
§ 118 KURSER	69
§ 119 KURSUSFOND	70
§ 120 NÆRE PÅRØRENDES ALVORLIGE SYGDOM OG/ELLER DØD OG BEGRAVELSE	71
§ 121 TJENESTEFRIHED VED BARNES FØRSTE SYGEDAG	72
§ 122 TJENESTEFRIHED VED BARNES INDLÆGGELSE	72
§ 123 GRAVIDITET, BARSEL OG ADOPTION	73
§ 124 BEREGNING AF SÆDVANLIG LØN UNDER GRAVIDITET, BARSEL OG ADOPTION	74

	PPK
§ 125 LØN UNDER SYGDOM, MILITÆRTJENESTE SAMT EFTERLØN	74
§ 126 FERIE OG FERIEGODTGØRELSE	74
§ 127 FERIEREJSEFOND	75
§ 128 MIDLERTIDIG TJENESTE I HØJERE STILLING	75
§ 129 TAVSHEDSPLIGT	76
KAPITEL 21 MEDARBEJDERREPRÆSENTANTER	76
§ 130 VALG AF TILLIDSREPRÆSENTANT	76
§ 131 VALG AF FÆLESTILLIDSREPRÆSENTANT	77
§ 132 VALG AF SUPPLEANT	78
§ 133 TILLIDSREPRÆSENTANTSERHVERVET	78
§ 134 TIDSFORBRUGET TIL TILLIDSREPRÆSENTANTHVERV	78
§ 135 EKSTRAORDINÆR TJENESTEFRIHED OG TJENESTEFRIHED TIL ORGANISATIONSARBEJDE	79
§ 136 LØN- OG ANSÆTTELSESVILKÅR FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER	80
§ 137 FAGLIGE KURSER M.V.	81
§ 138 ANVISNING AF FÆLLESLOKALE	81
§ 139 TILLIDSREPRÆSENTANTHVERVETS OPHØR	82
§ 140 AFSKEDIGELSE AF MEDARBEJDERREPRÆSENTANTER	82
KAPITEL 22 SÆRLIGE ANSÆTTELSESFORHOLD FOR SENIORER	83
§ 141 SENIORDAGE	83
§ 142 MULIGHED FOR INDGÅELSE AF INDIVIDUELLE SENIORORDNINGER	83
§ 143 MULIGHED FOR OPRETTELSE AF SENIORSTILLINGER	84
KAPITEL 23 ANSÆTTELSENS OPHØR	85
§ 144 ANSÆTTELSENS OPHØR	85
§ 145 AFSKEDIGELSESNEVN	86
KAPITEL 24 OVERGANGSREGLER OG OVERENSKOMSTENS GYLDIGHEDSPERIODE .	87
§ 146 OVERGANGSREGLER FOR BIOANALYTIKERE OG FARMAKONOMER	87
§ 147 OVERGANGSREGLER FOR ERGOTERAPEUTER	87
§ 148 OVERGANGSREGLER FOR FYSIOTERAPEUTER	88
§ 149 OVERGANGSREGLER FOR JORDEMØDRE	88
§ 150 OVERGANGSREGLER FOR KOST- OG ERNÆRINGSANSATTE	88
§ 151 OVERGANGSREGLER FOR SUNDHEDSASSISTENTER	88
§ 152 OVERGANGSREGLER FOR SYGEPLEJERSKER OG RADIOGRAFER	88

§ 153 SÆRLIG OVERGANGSREGEL FOR PPK-MEDARBEJDERE, DER ER ANSAT SENEST 1. NOVEMBER 2025	89
§ 154 OVERENSKOMSTENS GYLDIGHEDSPERIODE	89
BILAG 1 AFTALE OM VIKARORDNING	95
§ 1 TIL- OG FRATRÆDELSESFRIREJSER	95
§ 2 TILLÆG	96
BILAG 2 ANSÆTTELSE PÅ ÅREMÅL	97
§ 1 ÅREMÅL FOR VISSE STILLINGER VARETAGET AF SYGEPLEJERSKER	97

Kapitel 1

Overenskomstens område

§ 1

Overenskomstens område

Denne overenskomst omfatter medarbejdere indenfor det grønlandske sundhedsvæsen, kommunerne og i Grønlands Selvstyre.

Stk. 2. Denne overenskomst omfatter følgende faggrupper:

- 1) Bioanalytikere og farmakonomer
- 2) Ergoterapeuter og psykomotoriske terapeuter
- 3) Fysioterapeuter
- 4) Jordemødre
- 5) Økonomaer, kliniske diætister og professionsbachelorer i ernæring og sundhed
- 6) Sundhedsassistenter
- 7) Sygeplejersker og radiografer
- 8) Timelønnede medarbejdere med en af ovenstående uddannelser

Stk. 3. Ansættelse i administrative stillinger indenfor denne overenskomst forudsætter stillingsopslag med specifikt krav om sundhedsfaglig uddannelse.

§ 2

Timelønnede medarbejdere

Medarbejdere i de i § 1, stk. 2 oplyste faggrupper kan ansættes på timeløn i henhold til denne overenskomst.

Stk. 2. Timelønnede medarbejdere får en timeløn, der beregnes som 1/2080 af årslønnen for en fuldtidsansat i den pågældende stilling.

Stk. 3. Timelønnede medarbejdere får ulemper i henhold til kapitel 2 i det omfang, de lever op til kravene hertil.

Stk. 4. Aflønning sker på grundlag af det faktiske antal erlagte timer jf. dog stk. 5.

Stk. 5. Aflyses en timelønnet medarbejders planlagte timer efter fremmøde, kompenseres medarbejderen med et beløb svarende til 4 timers løn jf. stk. 1-3.

Stk. 6. Overtidshonorering jf. § 13 forudsætter en månedlig arbejdstid udover arbejdsnormen på 173,33 timer, svarende til arbejdsmarkedsnormen på en gennemsnitlig 40 timers arbejdsuge.

Stk. 7. Merarbejde opgøres månedligt.

Stk. 8. Udbetaling af lønnen sker ved hver måneds udgang.

Stk. 9. Bestemmelsen om særlig honorering for tjeneste på en søgnehelligdag, jf. § 15 finder først anvendelse, når den timelønnede har været beskæftiget i mindst 6 på hinanden følgende dage, inkl. skemalagte fridage, i tilslutning til søgnehelligdagen.

§ 3

Sundhedsfagligt personale i undervisningsstillinger

Medarbejdere i undervisningsstillinger ansættes i henhold til denne overenskomst, såfremt vedkommende har en af de i § 1, stk. 2 oplyste uddannelser.

Stk. 2. Ved ansættelse i en undervisningsstilling anvendes den arbejdstidsaftale, der gælder på den pågældende undervisningsinstitution.

§ 4

Ved ansættelsens begyndelse

Ved ansættelse efter denne overenskomst fremsender arbejdsgiver en kopi af ansættelsesbrevet til PPK på mail PPKansat@ppk.gl. Samtidig oplyses medarbejderens uddannelse.

Stk. 2. Medarbejdere, der ved ansættelsen har bopæl udenfor Grønland, er på begæring forpligtet til at deltage i kurser i forbindelse med tiltrædelsen. Hvis medarbejderen 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.

Kapitel 2**Arbejdstid**

§ 5

Definitioner

Begreb	Forklaring
Arbejdstidsnorm	173,33 timer pr. måned ved en fuldtidsansættelse
Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid	40 timer ved en fuldtidsansættelse
Tilkaldevagt	Telefonvagt i henhold til vagt fra hjemmet (vagt I) eller vagt fra vagtværelse (vagt II), der varetages i forlængelse af 8 timers effektiv tjeneste
Døgnvagt	24 timers vagter, de første 8 timers fremmøde er effektiv tjeneste og indgår i normtiden. De 8 timers fremmøde kan være fordelt over døgnet. De resterende timer er vagt fra

	hjemmet (vagt I), vagt fra vagtværelse (vagt II) eller overtid, såfremt der er fremmøde. Døgnvagter ligger fortrinsvis i weekenden eller på sønehelligdage, men kan også planlægges på hverdage
Aftenvagt (fremmøde vagt)	Størstedelen af arbejdstiden ligger i tidsrummet fra 15.00-24.00
Nattevagt (fremmøde vagt)	Størstedelen af arbejdstiden ligger i tidsrummet fra 23.00-8.00
Weekendvagter (fremmøde vagt)	Arbejdstiden ligger fra fredag kl. 16.00 til mandag morgen kl. 6.00
Effektivt arbejde	Tilstedeværende arbejde på det aftalte arbejdssted
Vagt I (vagt fra hjemmet)	Telefonvagt, der primært varetages fra hjemmet
Vagt II (vagt fra vagtværelse)	Telefonvagt, der varetages fra vagtværelse på arbejdsstedet

§ 6

Arbejdstidsnorm

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for en fuldtidsmedarbejder er på 40 timer om ugen, svarende til 173,33 timer pr. måned.

Stk. 2. Arbejdstiden kan tilrettelægges som effektivt arbejde, tilkaldt vagt fra hjem (vagt I) eller fra vagtværelse (vagt II).

Stk. 3. Den ugentlige arbejdstid fordeles som udgangspunkt med 8 timer pr. dag på 5 dage, medmindre hensynet til tjenestestedets drift taler imod dette.

Stk. 4. Den daglige arbejdstid kan højst udgøre 12 timer pr. dag. Dette forudsætter, at medarbejderen accepterer den højere daglige arbejdstid.

§ 7

Arbejdstid ved manuel ventilation, nedkøling og varmebestråling

Når en medarbejder medvirker ved manuel ventilation af åndedræts-hæmmede patienter, pleje af patienter under nedkølingsbehandling eller varmebestråling medregnes arbejdstimerne 1:2 i arbejdstidsopgørelsen.

§ 8

Tjenestetidsplaner

Arbejdstiden oplyses i en tjenestetidsplan således, at medarbejderne til enhver tid kender arbejdstiden og fridagenes placering mindst 4 uger frem.

Stk. 2. Vedvarende ændringer af væsentlig karakter i tjenestetidsplanens tidsperiode aftales mellem fellestillidsrepræsentanten og lederen.

Stk. 3. Ændringer i allerede udarbejdede tjenestetidsplaner kan kun ske i ganske særlige tilfælde, f.eks. ved akut opstået sygdom.

Stk. 4. De forskellige vagttyper indgår i tjenestetidsplanen som følger:

Vagttype	Tjenestetidsplanen
Dagvagter	Indgår med det faktiske antal timer
Aftenvagter	Indgår med det faktiske antal timer
Nattevagter	Indgår med det faktiske antal timer
Vagt fra hjemmet (vagt I)	Påføres tjenestetidsplanen*, timer medregnes alene ved telefonkontakt eller fremmøde
Vagt fra vagtværelse (vagt II)	Påføres tjenestetidsplanen*, samtlige timer medgår
Døgnvagter	Påføres med 8 effektive timer*
Projektture	Påføres med 11 effektive timer

*	Honorering jf. § 14
---	---------------------

Stk. 5. Der kan planlægges effektiv tjeneste efter afslutning af en tilkaldevagt (vagt I eller II). Dog skal medarbejderen ikke møde, før der er opnået 11 timers hvile. Hviletiden kan dog nedsættes til 8 timers sammenhængende hvile mellem kl. 22.00 og kl. 06.00.

Stk. 6. Inden for enhver periode på 7 døgn skal der normalt være planlagt mindst 1 fridag.

Stk. 7. En tjenestetidsplan for en fuldtidsansat medarbejder med en 8-timers normal arbejdsdag skal gennemsnitligt indeholde 2 fridage pr. uge, set over en 8 ugers sammenhængende periode. Hertil kommer sønehelligdage samt andre fridage som følge af nedsat arbejdstid.

Stk. 8. Fridagene skal placeres således, at der så vidt muligt er to sammenhængende fridage set over en periode på 2 sammenhængende uger.

Stk. 9. Fridage mv., jf. stk. 8, samt 1. ferie- og barselsorlovsdag skal have en varighed på mindst 40 timer efter sidste tjenestes ophør. Når betingelserne for nedsættelse af hviletiden i medfør af aftale om hviletid for Sundhedspersonalet i Grønland er opfyldt, kan 1. fridag dog have en varighed på 32 timer. Det andet af 2 sammenhængende fridøgn samt eventuelle yderligere fridøgn skal være på mindst 24 timer.

Stk. 10. Ferie påføres vagtplanen således, at medarbejderen afholder de aftalte antal ferietimer. I forbindelse med hovedferiens planlægning skal der være påført 3 ugers sammenhængende ferie, medmindre andet er aftalt.

§ 9**Omlagt arbejdstid**

Omlagte timer forstås som timer medarbejderen pålægges at udføre i andet tidsrum end planlagt i henhold til tjenestetidsplanen.

Stk. 2. Omlagte timer, der er pålagt medarbejderen med mindre end 72 timers varsel, honoreres som følgende, afhængig af, om der er tale om effektivt arbejde eller tilkaldevagt i form af vagt I eller vagt II:

Varsel	Pr. omlagt time
Effektiv tjeneste	40,00 kr.
Tilkaldevagt (vagt I eller vagt II)	20,00 kr.

§ 10**Daglig hvileperiode**

Den daglige hvileperiode opgøres som tiden mellem en tjenestes afslutning og næste tjenestes påbegyndelse. Hvileperioden skal normalt være mindst 11 timer.

Stk. 2. Den daglige hvileperiode kan nedsættes til 8 timer i henhold til bestemmelserne i den til enhver tid gældende Arbejds miljølov-givning.

Stk. 3. Nedsættelse af hvileperioden jf. stk. 2 kan højest ske 2 gange på en uge og maksimalt 65 gange indenfor en periode på 12 måneder.

Stk. 4. Der kan ikke planlægges nedsættelse af hvileperioden i 2 på hinanden følgende dage.

Stk. 5. Når hvileperioden nedsættes jf. stk. 2, overføres og til-lægges nedsættelsen til det efterfølgende døgn hvileperiode.

Stk. 6. Vagttimer fra hjemmet (vagt I) betragtes som en hvileperiode, såfremt der ikke er telefonopkald eller fysisk fremmøde.

Stk. 7. Vagttimer fra vagtværelse (vagt II) betragtes ikke som hvileperiode.

§ 11

Tilkaldevagter

Tilkaldevagter tilrettelægges i umiddelbar forlængelse af dag- eller aftentjeneste eller som døgnvagt i weekenden eller på hverdage.

Stk. 2. Under tilkaldevagter skal medarbejderen være klar til opkald eller tilkald omgående på den dertil udleverede vagttelefon.

Stk. 3. Kaldes medarbejderen på arbejde under tilkaldevagten mellem kl. 6.00 og kl. 8.00 og skal fortsætte i almindelig vagt efter endt tilkaldevagt modtager medarbejderen et tillæg på 500 kr. De 500 kr. dækker ulempen ved at blive indkaldt før kl. 8.00, herudover modtager medarbejderen overarbejdsbetaling for det faktiske erlagte timer mellem kl. 6.00 og kl. 8.00.

Stk. 4. Indkaldes medarbejderen jf. stk. 3, fortsættes der i almindelig 8-timers vagt, medmindre arbejdsprogrammet afsluttes før kl. 16, så vil medarbejderen kunne gå hjem herefter.

Stk. 5. Ved tilkald under vagt fra hjemmet (vagt I) bærer arbejdsgiveren omkostningerne til transport til og fra hjemmet. Transporttiden indgår i arbejdstiden.

Stk. 6. Såfremt en overordnet pålægger en medarbejder at blive på arbejdsstedet efter afslutningen af en døgnvagt eller tilkaldevagt grundet uopsættelige arbejdsopgaver, anses de erlagte timer til udførelsen af nævnte arbejdsopgaver i næste dags dagvagt som overtid.

§ 12

Overarbejde og afspadsering

Godtgørelsen for overarbejde ydes så vidt muligt i form af afspadsering. Afspadseringen beregnes 1:1,5.

Stk. 2. Afspadsering optjenes som udgangspunkt til afholdelse indenfor de følgende 3 måneder efter optjent afspadsering, medmindre andet skriftligt aftales mellem medarbejderen og nærmeste leder.

Stk. 3. Der kan maksimalt opspares 120 timer til afspadsering, medmindre andet skriftligt aftales mellem medarbejderen og nærmeste leder.

Stk. 4. Afspadsering kan afvikles i tilknytning til ferie, såfremt driften tillader det. Dette kræver skriftlig godkendelse fra nærmeste leder.

Stk. 5. Medarbejderen skal samtidig med fremsættelse af ferieønsker oplyse nærmeste leder, om der ønskes afholdelse af afspadsering i forbindelse med ferieafholdelsen.

Stk. 6. Overarbejde indgår som følgende:

Overarbejdets varighed	Overarbejde til afspadsering eller udbetaling
1-29 minutter	30 minutter
30-59 minutter	1 time

Stk. 7. For pålagt arbejde der udføres efter tjenstlig ordre på en planlagt fridag eller på en søgnehelligdag, ydes der betaling med 1:1,5 for de faktiske antal erlagte timers arbejde, dog for mindst 6 timer.

Stk. 8. Såfremt godtgørelse jf. stk. 7 sker med afspadsering efter reglerne om overtid, skal afspadsering videst muligt gives i hele dage, medmindre der mellem nærmeste leder og medarbejderen aftales andet.

Stk. 9. For opkald eller tilkald på arbejdsdage udenfor planlagt arbejdstid ydes der betaling med 1:1,5 for de faktiske antal timers arbejde, dog for mindst 3 timer.

Stk. 10. For hver 40 timers tjeneste i aften- og nattevagt, ydes honorering som for 3 overtimer.

Stk. 11. Når overarbejde ikke kan afspadseres, ydes der overtidsbetaling. Overtidsbetaling beregnes 1:1,5 ud fra 1/2080 af årslønnen, såfremt der er tale om en fuldtidsmedarbejder.

§ 13

Honorering for overtid, mistede fridage og søgnehelligdage

Følgende arbejdsydelser honoreres med overtidsbetaling jf. § 12, stk. 1:

- 1) Beordret eller aftalt arbejde ud over den fastsatte daglige eller ugentlige arbejdstidsnorm
- 2) Beordret arbejde på en planlagt fridag eller på en søgnehelligdag
- 3) Beordret arbejde på en planlagt afspadseringsdag, når denne inddrages mindre end 72 timer før afspadseringens start
- 4) Arbejde under vagttjeneste
- 5) Opkald eller tilkald uden for planlagt arbejdstid

§ 14

Honorering for tilkalde- og døgnvagter

Under vagter ydes vagttillæg efter følgende satser:

Vagtype	Pr. time
---------	----------

Vagt I (vagt fra hjemmet)	55,00 kr.
Vagt II (vagt fra vagtværelse)	70,00 kr.

Stk. 2. Effektivt arbejde under tilkaldevagter og effektivt arbejde ud over 8 timer i en døgnvagt opgøres fra opkald eller tilkald således, at der ydes overarbejdsbetaling pr. påbegyndt times effektivt arbejde, herunder for telefonopkald. Hvert opkald tæller som mindst én times arbejde. Ved flere opkald inden for samme time ydes dog kun overtidbetaling for én time.

Stk. 3. Ved tilkald, hvor medarbejderen skal møde uden unødigt ophold, begynder den effektive arbejdstid ved opkaldet. Ved tilkald, hvor medarbejderen skal give møde på et senere tidspunkt, begynder den effektive arbejdstid, når medarbejderen forlader hjemmet.

Stk. 4. Hvor antallet af vagttimer inden for én måned overstiger 110 timer, ydes der en særlig godtgørelse for efterfølgende vagttimer på 70 kr. pr. time.

Stk. 5. Døgnvagter indgår med 8 effektive timer til almindelig timesats. De efterfølgende vagttimer indgår i beregningen jf. stk. 4 med højst 16 timer. Er der fremmøde eller telefonopkald honoreres dette som overarbejde jf. § 12, stk. 1. Der kan ikke honoreres for overtid og vagttimer samtidig.

Stk. 6. I stedet for udbetaling af vagthonorar efter stk. 1, kan vagttimer efter tjenestestedets skøn godtgøres med afspadsering som følgende:

Vagt	Godtgørelse pr. vagttime
Vagt I (vagt fra hjemmet)	20 minutters afspadsering
Vagt II (vagt fra vagtværelse)	45 minutters afspadsering

Stk. 7. Ved tiltrædelse senere end den 1. i en måned, nedsættes de i stk. 4 nævnte vagttimer forholdsmæssigt.

§ 15

Andre ulempetillæg

(aften-, nat-, weekend- og søgnehelligdagstillæg)

For arbejde i aftentimerne og nattetimerne ydes der ulempetillæg som følger:

Tillæg	Andel af almindeligt grundtimebeløb
Aftentillæg i tidsrummet 17.00 til 23.00	30 %
Nattillæg i tidsrummet 23.00 til 7.00	60 %

Stk. 2. For arbejde i weekender og på søgnehelligdage ydes der ulempetillæg som følger:

Tillæg	Pr. time
Weekentillæg i tidsrummet fredag kl. 17.00 til mandag kl. 6.00	50,00 kr.
Søgnehelligdag	65,00 kr.

Kapitel 3

Deltidsansættelser

§ 16

Arbejdstid for deltidsansatte

Arbejdstiden for deltidsansatte følger reglerne i kapitel 2 om arbejdstid. Der kan først oppebæres overtidsbetaling i medfør af § 12, stk. 1, når den i § 6 beskrevne arbejdstidsnorm er overskredet.

§ 17**Forholdene ved deltidsansættelse**

For medarbejdere, der ansættes på deltid, reduceres løn og tillæg m.v. forholdsmæssigt til den nedsatte arbejdstid.

Stk. 2. For medarbejdere i Kategori I, Kategori II, Kategori III, Kategori IV, Kategori V og Kategori VI er det alene grundlønnen, der reduceres forholdsmæssigt til den nedsatte arbejdstid. For medarbejdere ansat i Kategori VIII og Kategori IX er det alene grundlønnen, der reduceres forholdsmæssigt til den nedsatte arbejdstid, medmindre vedkommendes uddannelsesbaggrund svarer til den for medarbejdere omfattet af Kategori VII.

Stk. 3. Deltidsansatte med et timetal på 30 timer pr. uge eller derover optjener ret til fratrædelsesfrirejse efter samme regler som for fuldtidsansatte. Ved deltidsansættelse på under 30 timer pr. uge stilles optjeningen af retten til fratrædelsesfrirejse i bero.

Stk. 4. For deltidsansatte med et timetal på 30 timer pr. uge eller derover indbetaler arbejdsgiver feriefondbidrag jf. § 127. Ved deltidsansættelse på under 30 timer pr. uge indbetales der ikke feriefondbidrag.

Stk. 5. Deltidsansatte medarbejdere honoreres enten med tilsvarende frihed eller med normal timeløn, når medarbejderen udfører tjeneste udover den faste arbejdstid, men ikke udover den fastlagte arbejdstidsnorm jf. arbejdstidsaftalen for sundhedspersonale. Normal timeløn beregnes som 1/2080 af årslønnen for en fuldtidsansat.

Stk. 6. Fuld lønanciennitet optjenes ved mindst 15 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit. Ved en beskæftigelsesgrad på under 15 timer pr. uge i gennemsnit optjenes lønanciennitet forholdsmæssigt.

Kapitel 4

Grundløn og anciennitet for medarbejdere uden ledelsesansvar

§ 18

Grundløn

Trin	Pr 1. april 2024	Pr 1. april 2028
1	23.588,90	23.824,79 kr.
2	23.688,90	23.924,79 kr.
3	24.124,29	24.365,53 kr.
4	24.403,21	24.647,24 kr.
5	25.173,23	25.424,96 kr.
6	25.786,62	26.044,49 kr.
7	26.434,07	26.698,41 kr.
8	27.117,67	27.388,85 kr.
9	27.839,51	28.117,91 kr.
10	28.145,00	28.426,45 kr.
11	28.648,95	28.834,44 kr.
12	28.998,47	29.388,45 kr.
13	29.373,13	29.666,86 kr.
14	29.825,05	30.123,30 kr.
15	30.441,46	30.745,88 kr.
16	31.060,15	31.370,75 kr.
17	31.509,67	31.824,77 kr.
18	32.098,93	32.419,92 kr.
19	32.668,63	32.995,32 kr.
20	33.495,21	33.830,16 kr.
21	34.367,93	34.711,61 kr.
22	35.769,09	36.126,78 kr.
23	36.443,78	36.808,22 kr.
24	37.823,88	38.202,12 kr.
25	40.113,93	40.515,07 kr.
26	41.101,41	41.512,42 kr.
27	42.002,54	42.422,57 kr.
28	44.771,56	45.219,28 kr.

§ 19**Anciennitet**

I lønancienniteten medregnes dokumenteret tidligere beskæftigelse som månedslønnet ved offentlige sygehuse eller andre offentlige institutioner.

Stk. 2. Ligeledes medregnes tilsvarende relevant faglig beskæftigelse hos private klinikker, private virksomheder, privatpraktiserende læger, private fødeklinikker, hjemmefødselsordninger, privat klinisk-kemiske laboratorier og apoteker. Lønancienniteten beregnes fra 1. ansættelsesdato efter afsluttet uddannelse.

Stk. 3. Beskæftigelse ved andre end ovennævnte institutioner, herunder institutioner i udlandet samt videreuddannelse, kan efter konkret vurdering i hvert enkelt tilfælde medregnes ved fastsættelse af ancienniteten. Vurderingen er betinget af, at overenskomstens parter er enige om, at arbejdet eller uddannelsen har været af en sådan karakter, at medarbejderen herved har erhvervet samme uddannelse og rutine, som forudsættes erhvervet under ansættelse ved de i stk. 1 nævnte institutioner.

Stk. 4. Endvidere medregnes lønanciennitet for perioder, hvor medarbejderen efter afsluttet uddannelse har været indkaldt til aftjening af værnepligt.

Stk. 5. Beskæftigelse som månedslønnet ved PPK's sekretariat medregnes i lønancienniteten.

Stk. 6. Lønancienniteten afrundes altid til hele måneder, idet 15 dages anciennitet eller derunder ikke medregnes.

Stk. 7. Hvis tidligere beskæftigelse giver anledning til tvivl om retmæssig indplacering af en medarbejder, kan der optages forhandling mellem overenskomstens parter om indplaceringen.

§ 20

Anciennitet for sundhedsassistenter med merituddannelse

Sundhedsassistenter med opnået merituddannelse indplaceres med den lønanciennitet, de havde som sundhedsmedhjælpere.

Stk. 2. Sundhedsassistenter med merituddannelse fra Danmark indplaceres med den lønanciennitet, de havde i Danmark.

Kapitel 5**Kategori I: Bioanalytikere og farmakonomer**

§ 21

Ansættelse som bioanalytiker

Ansættelse som bioanalytiker kræver autorisation.

§ 22

Ansættelse som farmakonom

Ansættelse som farmakonom forudsætter, at medarbejderen har gennemført en godkendt farmakonomuddannelse.

§ 23

Løn for bioanalytikere og farmakonomer

Bioanalytikere og farmakonomer indplaceres på trin 11-15 afhængig af anciennitet.

Stk. 2. Hvert løntrin er 2-årigt.

Stk. 3. Bioanalytikere og farmakonomer modtager fra det 5. anciennitetsår et pensionsgivende og ureguleret tillæg som følger:

Anciennitet	Pr. måned
5.-6. år	2.000 kr.
7.-8. år	2.500 kr.
9. og følgende år	3.000 kr.

Kapitel 6

Kategori II: Ergoterapeuter og psykomotoriske terapeuter

§ 24

Ansættelse som ergoterapeut og psykomotorisk terapeut

Ansættelse som ergoterapeut forudsætter autorisation.

Stk. 2. Ansættelse som psykomotorisk terapeut forudsætter relevant uddannelsesbaggrund.

§ 25

Løn for ergoterapeuter og psykomotoriske terapeuter

Ergoterapeuter og psykomotoriske terapeuter indplaceres på trin 11-15 afhængig af anciennitet.

Stk. 2. Hvert løntrin er 2-årigt.

Stk. 3. Ergoterapeuter og psykomotoriske terapeuter modtager fra det 5. anciennitetsår et pensionsgivende og ureguleret tillæg som følger:

Anciennitet	Pr. måned
5.-6. år	2.000 kr.
7.-8. år	2.500 kr.
9. og følgende år	3.000 kr.

Kapitel 7

Kategori III: Fysioterapeuter

§ 26

Ansættelse som fysioterapeut

Ansættelse som fysioterapeut forudsætter autorisation.

§ 27

Løn for fysioterapeuter

Fysioterapeuter indplaceres på trin 11-15 afhængig af anciennitet.

Stk. 2. Hvert løntrin er 2-årigt.

Stk. 3. Fysioterapeuter modtager fra det 5. anciennitetsår et pensionsgivende og ureguleret tillæg som følger:

Anciennitet	Pr. måned
5.-6. år	2.000 kr.
7.-8. år	2.500 kr.
9. og følgende år	3.000 kr.

Kapitel 8**Kategori IV: Jordemødre**

§ 28

Ansættelse som jordemoder

Ansættelse som jordemoder forudsætter autorisation.

§ 29

Løn for jordemødre

Jordemødre indplaceres på trin 11-15 afhængig af anciennitet, dog jf. § 30, stk. 1.

Stk. 2. Hvert løntrin er 2-årigt.

Stk. 3. Jordemødre modtager fra det 5. anciennitetsår et pensionsgivende og ureguleret tillæg som følger:

Anciennitet	Pr. måned
5.-6. år	2.000 kr.

7.-8. år	2.500 kr.
9. og følgende år	3.000 kr.

§ 30

Løn for jordemødre ansat ved sygehuse og sundhedscentre, der ikke er fødesteder

Jordemødre ansat ved sygehuse og sundhedscentre, der ikke er fødesteder, indplaceres på trin 17-19 afhængig af anciennitet.

Stk. 2. Hvert løntrin er 2-årigt.

Stk. 3. Jordemødre ansat ved sygehuse og sundhedscentre, der ikke er fødesteder, modtager fra det 5. anciennitetsår et pensionsgivende og ureguleret tillæg som følger:

Anciennitet	Pr. måned
5.-6. år	2.000 kr.
7.-8. år	2.500 kr.
9. og følgende år	3.000 kr.

Stk. 4. Jordemødre ansat ved sygehuse og sundhedscentre, der ikke er fødesteder, modtager et pensionsgivende og ureguleret stillingsafhængigt tillæg på 3.500 kr. pr. måned.

§ 31

Tillæg til jordemødre, der udfører sundhedsplejerskeopgaver

Jordemødre, der efter aftale varetager arbejdsopgaver, der almindeligvis varetages af sundhedsplejersker, honoreres med et tillæg svarende til 8/2080 af årslønnen. Tillægget er ikke-pensionsgivende.

Stk. 2. Tillægget ydes kun i de uger, hvor sundhedsplejerskearbejdet udføres og kan kun ydes én gang pr. uge.

§ 32

Tillæg til jordemødre, der udfører ultralydsscanning

Jordemødre, der har gennemført specialuddannelse indenfor Obstetrisk ultralyd og varetager ultralydsscanninger, honoreres med et årligt tillæg på 36.000 kr. svarende til 3.000 kr. pr. måned. Tillægget er ureguleret og pensionsgivende.

Stk. 2. Jordemødre, der ikke er specialuddannet, men har modtaget oplæring og/eller kursus i Obstetrisk ultralyd i Grønland, og varetager ultralydsscanninger, honoreres med et årligt tillæg på 19.200 kr. svarende til 1.600 kr. pr. måned. Tillægget er ureguleret og pensionsgivende.

Kapitel 9

Kategori V: Kost- og ernæringsfaglige

§ 33

Ansættelse som kost- og ernæringsfaglige

Ansættelse som økonomaer og professionsbachelorer i ernæring og sundhed forudsætter relevant uddannelsesbaggrund.

Stk. 2. Ansættelse som kliniske diætister forudsætter autorisation.

§ 34

Løn for økonomaer og professionsbachelorer i ernæring og sundhed

Økonomaer og professionsbachelorer i ernæring og sundhed indplaceres på trin 11-15 afhængig af anciennitet.

Stk. 2. Hvert løntrin er 2-årigt.

Stk. 3. Økonomaer og professionsbachelorer modtager fra det 5. anciennitetsår et pensionsgivende og ureguleret tillæg som følger:

Anciennitet	Pr. måned
-------------	-----------

5.-6. år	2.000 kr.
7.-8. år	2.500 kr.
9. og følgende år	3.000 kr.

§ 35

Løn for kliniske diætister

Kliniske diætister indplaceres på trin 11-15 afhængig af anciennitet.

Stk. 2. Hvert løntrin er 2-årigt.

Stk. 3. Udover grundlønnen modtager kliniske diætister et stillingsafhængigt årligt tillæg på 60.000 kr. svarende til 5.000 kr. pr. måned. Tillægget er ureguleret og pensionsgivende.

Stk. 4. Kliniske diætister modtager fra det 5. anciennitetsår et pensionsgivende og ureguleret tillæg som følger:

Anciennitet	Pr. måned
5.-6. år	2.000 kr.
7.-8. år	2.500 kr.
9. og følgende år	3.000 kr.

Kapitel 10

Kategori VI: Sundhedsassistenter

§ 36

Ansættelse som sundhedsassistent og social- og sundhedsassistent

Ansættelse som sundhedsassistent og social- og sundhedsassistent forudsætter relevantuddannelsesbaggrund.

§ 37

Løn for sundhedsassistenter og social- og sundhedsassistenter

Sundhedsassistenter og social- og sundhedsassistenter indplaceres på trin 2-6 afhængig af anciennitet. Sundhedsassistenter og social- og sundhedsassistenter, der ansættes som ledere, aflønnes jf. kapitel 14.

Stk. 2. Hvert løntrin er 2-årigt.

Stk. 3. For sundhedsassistenter og social- og sundhedsassistenter ansat inden for hjemmesygeplejen, den psykiatriske hjemmesygepleje og sundhedsplejen, som ledere af boenheder, som ledere af ældrekollektiver eller alderdomshjem samt som afdelingsledere på sygehuse og alderdomshjem ydes et årligt funktionstillæg på 43.200 kr. svarende til 3.600 kr. pr. måned. Tillægget er ureguleret og pensionsgivende.

Stk. 4. Udover det i stk. 3 nævnte tillæg kan visse ledere ydes tillæg jf. § 43.

§ 38

Rekrutterings- og fastholdelsestillæg

Fastansatte sundhedsassistenter og social- og sundhedsassistenter modtager et rekrutterings- og fastholdelsestillæg. Ancienniteten beregnes ud fra erhvervserfaring efter endt uddannelse. Tillægget er ureguleret og pensionsgivende og udgør følgende beløb pr. måned:

Trin	Anciennitet	Pr. måned
1	1.-4. år	1.500 kr.
2	5.-8 år	1.900 kr.
3	9. år og flg. År	2.300 kr.

§ 39**Stedbestemt rekrutterings- og fastholdelsestillæg**

Sundhedsassistenter og social- og sundhedsassistenter ydes et stedbestemt rekrutteringstillæg på 7.200 kr. årligt, svarende til 600 kr. pr. måned. Tillægget er ureguleret og pensionsgivende.

Stk. 2. Tillægget udbetales ved ansættelse følgende steder:

- a) Ittoqqortoormiit
- b) Kangaatsiaq
- c) Kangerlussuaq
- d) Kullorsuaq
- e) Maniitsoq
- f) Nanortalik
- g) Narsaq
- h) Paamiut
- i) Qaanaaq
- j) Qasigiannnguit
- k) Qeqertarsuaq
- l) Upernavik
- m) Uummannaq

§ 40**Tillæg for psykiatrisk arbejde**

Sundhedsassistenter og social- og sundhedsassistenter, der arbejder indenfor psykiatrien, honoreres med et årligt tillæg på 12.000 kr. svarende til 1.000 kr. pr. måned. Tillægget er ureguleret og pensionsgivende.

§ 41**Tillæg for funktion som demenskoordinator**

Sundhedsassistenter og social- og sundhedsassistenter, der arbejder som demenskoordinator under kommunen, honoreres med et årligt tillæg på 24.000 kr. svarende til 2.000 kr. pr. måned. Tillægget er ureguleret og pensionsgivende.

Stk. 2. Tillægget bortfalder ved ophør af funktionen med et varsel på løbende måned plus 30 dage.

§ 42

Tillæg for merituddannelse

Sundhedsassistenter og social- og sundhedsassistenter, der er merituddannet i henhold til § 20, honoreres med et årligt tillæg på 3.000 kr. svarende til 250 kr. pr. måned. Tillægget er ureguleret og pensionsgivende.

§ 43

Tillæg til visse ledere

Udover grundløn jf. kapitel 14 og tillæg jf. § 37, stk. 3 ydes sundhedsassistenter og social- og sundhedsassistenter, der er afdelingsledere på sygehuse eller er ledere af alderdomshjem, hjemmehjælpen, bofællesskaber, dagcentre eller lignende institutioner, et årligt tillæg på 54.000 kr. svarende til 4.500 kr. pr. måned. Tillægget er ureguleret og pensionsgivende.

§ 44

Tillæg til specialistrejser

Sundhedsassistenter og social- og sundhedsassistenter, der deltager i specialistrejser, honoreres med et dagligt tillæg på 466 kr. under rejsen. Tillægget er ureguleret og ikke-pensionsgivende.

§ 45

Tillæg for akademiuddannelse

Til sundhedsassistenter og social- og sundhedsassistenter, der har gennemført en akademiuddannelse svarende til 60 ECTS, ydes et årligt tillæg på 18.000 kr. svarende til 1.500 kr. pr. måned. Tillægget er ureguleret og pensionsgivende.

Stk. 2. Tillægget gives fra den 1. i den måned, hvor uddannelsen er

gennemført.

Kapitel 11

Kategori VII: Sygeplejersker og radiografer

§ 46

Ansættelse som sygeplejerske og radiograf

Ansættelse som sygeplejerske forudsætter autorisation.

Stk. 2. Ansættelse som radiograf forudsætter autorisation.

§ 47

Løn for sygeplejersker og radiografer

Sygeplejersker og radiografer indplaceres på trin 11-15 afhængig af anciennitet.

Stk. 2. Hvert løntrin er 2-årigt.

Stk. 3. Sygeplejersker og radiografer modtager fra det 5. anciennitetsår et pensionsgivende og ureguleret tillæg som følger:

Anciennitet	pr. måned
5.-6. år	2.000 kr.
7.-8. år	2.500 kr.
9. og følgende år	3.000 kr.

Stk. 4. Sygeplejersker med specialeansvar i kommunerne modtager et fast stillingsafhængigt tillæg på 81.600 kr. årligt svarende til 6.800 kr. pr. måned. Tillægget er ureguleret og pensionsgivende.

§ 48

Løn for hjemmesygeplejersker

Hjemmesygeplejersker indplaceres på trin 11-15 afhængig af anciennitet.

Stk. 2. Hvert løntrin er 2-årigt.

Stk. 3. Hjemmesygeplejersker modtager et fast stillingsafhængigt tillæg på 68.400 kr. årligt svarende til 5.700 kr. pr. måned. Tillægget er pensionsgivende og ureguleret.

Stk. 4. Hjemmesygeplejersker modtager fra det 5. anciennitetsår et pensionsgivende og ureguleret tillæg som følger:

Anciennitet	pr. måned
5.-6. år	2.000 kr.
7.-8. år	2.500 kr.
9. og følgende år	3.000 kr.

§ 49

Løn for sundhedsplejersker

Sundhedsplejersker indplaceres på trin 17-19 afhængig af anciennitet.

Stk. 2. Hvert løntrin er 2-årigt.

Stk. 3. Sundhedsplejersker modtager et pensionsgivende og ureguleret stillingsafhængigt tillæg på 72.000 kr. årligt svarende til 6.000 kr. pr. måned.

Stk. 4. Sygeplejersker, der vikarierer for sundhedsplejersker, aflønnes jf. § 47, stk. 1-3. Herudover ydes sygeplejersken et pensionsgivende og ureguleret funktionstillæg på 36.000 kr. årligt svarende til 3.000 kr. pr. måned, så længe sygeplejersken vikarierer. Der kan ikke samtidig oppebæres tillæg jf. stk. 3.

§ 50**Løn for stationssygeplejersker og sygeplejersker ved Qaanaaq og Ittoqqortoormiit Sundhedscentre**

Stationssygeplejersker og sygeplejersker ved Qaanaaq og Ittoqqortoormiit Sundhedscentre indplaceres på trin 16-20 afhængig af anciennitet.

Stk. 2. Hvert løntrin er 2-årigt.

Stk. 3. Stationssygeplejersker og sygeplejersker ved Qaanaaq og Ittoqqortoormiit Sundhedscentre modtager et fast stillingsafhængigt tillæg på 81.600 kr. årligt svarende til 6.800 kr. pr. måned. Tillægget dækker udførelse af lejlighedsvis stedbundne opgaver, herunder attestudstedelser og andet arbejde efter anmodning fra politiet. Tillægget er pensionsgivende og ureguleret.

Stk. 4. Til en stationssygeplejerske, en sygeplejerske på en sygeplejestation, en bygdesygeplejerske eller en sygeplejerske ved Qaanaaq eller Ittoqqortoormiit Sundhedscentre ydes der et ikke-pensionsgivende og ureguleret tillæg på 10 % af den pågældendes grundløn, stedbestede rekrutterings- og fastholdelsestillæg jf. § 85 samt eventuelt tillæg for funktion som eneansat jf. § 86.

Stk. 5. Til fastansatte stationssygeplejersker samt fastansatte sygeplejersker på sygeplejestationer og fastansatte sygeplejersker ved Qaanaaq og Ittoqqortoormiit Sundhedscentre ydes et ikke-pensionsgivende yderligere rekrutterings- og fastholdelsestillæg på 6.000 kr. årligt svarende til 500 kr. pr. måned. Tillægget udbetales første gang efter 1 års sammenhængende ansættelse som fastansat stationssygeplejerske eller fastansat sygeplejerske ved en sygeplejestation. Ved fratrædelse herefter udbetales tillægget forholdsmæssigt med det antal måneder, der er optjent efter seneste udbetaling. Ved overgang til tidsbegrænsede stillinger/vikariater på andre afdelinger eller sundhedsregioner fastholdes tillægget.

§ 51

Kvalifikationstillæg til specialuddannelser

Sygeplejersker, der er specialuddannede, ydes et årligt kvalifikationstillæg på 24.000 kr. svarende til 2.000 kr. pr. måned. Tillægget er ureguleret og pensionsgivende.

Stk. 2. Tillæg i henhold til stk. 1 forudsætter, at sygeplejersken ansættes i en stilling indenfor pågældende speciale.

Stk. 3. Følgende specialuddannelser honoreres jf. stk. 1.

- a) Specialuddannelse for sygeplejersker i psykiatrisk samt børne- og ungdomspsykiatrisk sygepleje
- b) Specialuddannelse for sygeplejersker i anæstesiologisk sygepleje
- c) Specialuddannelse for sygeplejersker i intensiv sygepleje
- d) Specialuddannelse for sygeplejersker i infektionshygiejne (hygiejnesygeplejersker)
- e) Specialuddannelse for sygeplejersker i kræftsygepleje
- f) Specialuddannelse til sundhedsplejerske
- g) Specialuddannelse for sygeplejersker i borgernær sygepleje
- h) Specialuddannelse for sygeplejersker i akutsygepleje

Stk. 4. Tillæg jf. stk. 3 gives også for diplomuddannelser fra 2004 til 2012, hvor den betegnelse blev anvendt for sundhedsplejersker. Der kan ikke samtidigt oppebæres tillæg for diplomuddannelse som sundhedsplejerske jf. § 94.

§ 52

Tillæg til operationssygeplejersker

Sygeplejersker, der arbejder som operationssygeplejersker og har opnået kompetencekort, hvorved de kan gå selvstændigt i vagt, honoreres med et årligt tillæg på 9.000 kr. svarende til 750 kr. pr. måned. Tillægget er ureguleret og pensionsgivende.

§ 53**Tillæg til specialiserede sygeplejersker indenfor anæstesi og operation, og som deltager i operationsrejser**

Sygeplejersker, der er specialiserede indenfor anæstesi, og som deltager i operationsrejser, ydes et tillæg på 466 kr. pr. dag, når sygeplejersken deltager i operationer uden for sit normale tjenestested. Tillægget ydes fra afrejsedagen til hjemkomsten til det normale tjenestested.

Stk. 2. Sygeplejersker, der deltager i endoskopi- og gastroskopiundersøgelser udenfor deres normale tjenestested, ydes samme tillæg som i stk. 1.

Kapitel 12**Kategori VIII: Sundhedsfaglige udviklingsstillinger****§ 54****Ansættelse i sundhedsfaglige udviklingsstillinger**

Medarbejderen kan ansættes i følgende sundhedsfaglige udviklingsstillinger:

- a) Projektkoordinator
- b) Uddannelses- og udviklingskonsulent
- c) Sundhedsfaglig konsulent

Stk. 2. Ansættelse i en sundhedsfaglig udviklingsstilling forudsætter som minimum en uddannelse på niveau med en professionsbachelor.

§ 55**Ansættelse som og løn for projektkoordinatorer**

Projektkoordinator ansættes for en tidsbegrænset periode på maksimalt 2 års ansættelse.

Stk. 2. Projektkoordinatorer indplaceres på trin 16-20 afhængig af anciennitet.

Stk. 3. Hvert løntrin er 2-årigt.

Stk. 4. Projektkoordinatorer honoreres med et årligt stillingsafhængigt tillæg på 84.000 kr. svarende til 7.000 kr. pr. måned. Tillægget er ureguleret og pensionsgivende.

Stk. 5. Projektkoordinatorer modtager fra det 5. anciennitetsår et pensionsgivende og ureguleret tillæg som følger:

Anciennitet	pr. måned
5.-6. år	2.000 kr.
7.-8. år	2.500 kr.
9. og følgende år	3.000 kr.

§ 56

Ansættelse som og løn for uddannelses- og udviklingskonsulenter

Uddannelses- og udviklingskonsulenter indplaceres på trin 16-20 afhængig af anciennitet.

Stk. 2. Hvert løntrin er 2-årigt.

Stk. 3. Uddannelses- og udviklingskonsulenter honoreres med et årligt stillingsafhængigt tillæg på 84.000 kr. svarende til 7.000 kr. pr. måned. Tillægget er ureguleret og pensionsgivende.

Stk. 4. Uddannelses- og udviklingskonsulenter modtager fra det 5. anciennitetsår et pensionsgivende og ureguleret tillæg som følger:

Anciennitet	pr. måned
5.-6. år	2.000 kr.
7.-8. år	2.500 kr.
9. og følgende år	3.000 kr.

§ 57

Ansættelse som og løn for sundhedsfaglige konsulenter

Sundhedsfaglige konsulenter kan kun ansættes i stillinger ved Departementet for Sundhed, Sundhedsvæsnets direktionssekretariat, Landslægeembedet og i kommunernes administration.

Stk. 2. Ansættelse som sundhedsfaglig konsulent forudsætter minimum 5 års dokumenteret klinisk erfaring.

Stk. 3. Sundhedsfaglige konsulenter indplaceres på trin 16-20 afhængig af anciennitet.

Stk. 4. Hvert løntrin er 2-årigt.

Stk. 5. Sundhedsfaglige konsulenter honoreres med et årligt stillingsafhængigt tillæg på 108.000 kr. svarende til 9.000 kr. pr. måned. Tillægget er ureguleret og pensionsgivende.

Stk. 6. Sundhedsfaglige konsulenter modtager fra det 5. anciennitetsår et pensionsgivende og ureguleret tillæg som følger:

Anciennitet	pr. måned
5.-6. år	2.000 kr.
7.-8. år	2.500 kr.
9. og følgende år	3.000 kr.

Kapitel 13

Kategori IX: Sundhedsfaglige undervisere

§ 58

Ansættelse som sundhedsfaglige undervisere

Sundhedsfaglige medarbejdere, der ansættes som undervisere ved Ilisimatusarfik og Peqqissaanermik Ilinniarfik ansættes i henhold til nedenstående.

§ 59**Løn for sundhedsfaglige undervisere**

Sygepleje- og sundhedsfaglige undervisere indplaceres på trin 16-20 afhængig af anciennitet.

Stk. 2. Hvert løntrin er 2-årigt.

Stk. 3. Sygepleje- og sundhedsfaglige undervisere honoreres med et årligt stillingsafhængigt tillæg på 48.000 kr. svarende til 4.000 kr. pr. måned. Tillægget er ureguleret og pensionsgivende.

§ 60**Undervisningstillæg ved Institut for Sundhed og Natur**

Der ydes undervisere på Institut for Sundhed og Natur ved Ilisimatusarfik et årligt undervisningstillæg på 30.000 kr. svarende til 2.500 kr. pr. måned. Tillægget er ureguleret og pensionsgivende.

§ 61**Undervisningstillæg ved Peqqissaanermik Ilinniarfik**

Der ydes undervisere ved Peqqissaanermik Ilinniarfik et undervisningstillæg på 12.000 kr. årligt svarende til 1.000 kr. pr. måned. Tillægget er ureguleret og pensionsgivende.

§ 62**Tilslutning til tillæg i Aftale om stillingsstruktur for undervisere og forskere på Ilisimatusarfik**

Medarbejdere ansat ved Ilisimatusarfik er omfattet af stillingsstrukturen herfor, men modtager ikke tillæg til følgende stillinger i aftalen om stillingsstruktur for undervisere og forskere på Ilisimatusarfik af 1. november 2010:

- a) Videnskabelig assistent
- b) Ph.d.-stipendiater
- c) Adjunkt med ph.d.-forløb
- d) Adjunkt

- e) Lektor
- f) Professor
- g) Studieadjunkt
- h) Studielektor

Stk. 2. Medarbejderne honoreres i stedet i henhold til nærværende overenskomst med dertilhørende tillæg, indtil andet aftales mellem overenskomstens parter.

§ 63

Timelønnede undervisere

For undervisning ydes medarbejderen, der ikke er ansat som underviser, betaling efter sats C i cirkulære om timelønnet undervisning af 18. juli 1979 (Nal C II, afsnit U).

Stk. 2. I det omfang medarbejderen varetager undervisning jf. stk. 1, vil der ske lønreduktion af den sædvanlige løn for den primære ansættelse svarende til det faktiske timefravær.

Kapitel 14

Kategori X: Sundhedsfaglige chefer

§ 64

Ansættelse i sundhedsfaglige chefstillinger

Ansættelse i chefstillinger forudsætter, at medarbejderen er ansat i en af de nedenfor nævnte stillinger og at vedkommende er ansat på chefvilkår.

Stk. 2. Ansættelse i nedenstående stillinger forudsætter som minimum uddannelsesniveau af professionsbachelor. Der kan derudover ske ansættelse, såfremt medarbejderen har opnået en relevant masteruddannelse, diplomuddannelse eller en akademiuddannelse i ledelse.

Stk. 3. Ledere af institutioner med mere end 40 beboere, ledere af institutioner med 20-40 beboere samt ledere af institutioner med under 20 beboere er undtaget fra uddannelseskrevet jf. stk. 2.

Stk. 4. Ansættelse i chefstillinger kan ske på 4 niveauer, svarende til følgende:

- a) Niveau I
- b) Niveau II
- c) Niveau III
- d) Niveau IV

§ 65

Grundløn i sundhedsfaglige chefstillinger

Trin	Pr 1. april 2024
1	31.429,25
2	31.912,80
3	32.572,36
4	33.234,36
5	33.715,35
6	34.345,86
7	34.955,44
8	35.839,88
9	36.773,69
10	38.272,93
11	38.994,84
12	40.471,55
13	42.921,91
14	43.978,51
15	44.942,72
16	47.905,57

§ 66

Anciennitet

Ancienniteten optjenes i den pågældende chefstilling. Ancienniteten fra en anden chefstilling medregnes ikke i lønindplaceringen.

§ 67

Oversigt over sundhedsfaglige chefer

Nedenstående viser et overblik over samtlige sundhedsfaglige chefer, samt hvilket chefniveau stillingen tilhører:

Titel	Niveau
Sygeplejefaglig direktør	Niveau I
Chefsygeplejersker	Niveau II
Instituttleder på Ilisimatusarfik	Niveau II
Oversygeplejersker	Niveau III
Chefsundhedsplejerske	Niveau III
Chefradiograf	Niveau III
Chefhjemmesygeplejerske i Distriktspsykiatrien	Niveau III
Oversygeplejerske på Qaanaaq Sundhedscentre og Ittoq-qortoormiit Sundhedscenter	Niveau III
Chefbioanalytiker med landsdækkende funktion	Niveau III
Chefergoterapeut	Niveau III
Cheffysioterapeut med landsdækkende funktion	Niveau III
Cheføkonoma med landsdækkende funktion	Niveau III
Chefjordemoder med landsdækkende funktion	Niveau III
Chefhjemmesygeplejerske i Somatisk Hjemmesygepleje	Niveau III
Leder af institutioner med mere end 40 beboere	Niveau III
Leder af institutioner med 20-40 beboere	Niveau III
Leder af institutioner med under 20 beboere	Niveau IV
Uddannelsesleder ved Peqqissaanermik Ilinniarfik samt afdelingsledere ved Ilisimatusarfik	Niveau IV
Vagtbærende oversygeplejersker	Niveau IV

Chefergoterapeuter regionalt, område, kommuner og selvstyrets institutioner	Niveau IV
Cheffysioterapeut regionalt, område, kommuner og selvstyrets institutioner	Niveau IV
Afdelingsøkonomaer med souscheffunktion ved DIH samt ledende økonomaer	Niveau IV

§ 68

Løn for sygeplejefaglige direktører

Sygeplejefaglige direktører indplaceres på trin 16.

Stk. 2. Sygeplejefaglige direktører honoreres med et årligt stillingsafhængigt tillæg på 167.875,44 kr. svarende til 13.989,62 kr. pr. måned. Tillægget er ureguleret og pensionsgivende.

Stk. 3. Sygeplejefaglige direktører er ansat uden højeste tjenestetid.

§ 69

Løn for chefsygeplejersker

Chefsygeplejersker indplaceres på trin 13.

Stk. 2. Chefsygeplejersker honoreres med et årligt stillingsafhængigt tillæg på 150.324,12 kr. svarende til 12.527,01 kr. pr. måned. Tillægget er ureguleret og pensionsgivende.

Stk. 3. Chefsygeplejersker er ansat uden højeste tjenestetid.

§ 70

Løn for institutleder ved Ilisimatusarfik

Institutlederen ved Ilisimatusarfik indplaceres på trin 14.

Stk. 2. Institutledere ved Ilisimatusarfik honoreres med et årligt stillingsafhængigt tillæg på 268.133,04 kr. svarende til 22.344,42 kr. pr. måned. Tillægget er ureguleret og pensionsgivende.

§ 71

Løn for oversygeplejersker

Oversygeplejersker indplaceres på trin 8 og 10, afhængig af anciennitet.

Stk. 2. Oversygeplejersker honoreres med et årligt stillingsafhængigt tillæg på 108.000 kr. svarende til 9.000 kr. pr. måned. Tillægget er ureguleret og pensionsgivende.

Stk. 3. Hvert løntrin er 2-årigt.

§ 72

Løn for ledende hjemmesygeplejersker

Ledende hjemmesygeplejersker indplaceres på trin 1-4, afhængig af anciennitet.

Stk. 2. Ledende hjemmesygeplejersker honoreres med et årligt stillingsafhængigt tillæg på 140.379,60 kr. svarende til 11.698,30 kr. pr. måned. Tillægget er ureguleret og pensionsgivende.

Stk. 3. Hvert løntrin er 2-årigt.

§ 73

Løn for oversygeplejersker ved Qaanaaq Sundhedscenter og Ittoqqortoormiit Sundhedscenter

Oversygeplejersker ved Qaanaaq Sundhedscenter og Ittoqqortoormiit Sundhedscenter indplaceres på trin 4-6, afhængig af anciennitet.

Stk. 2. Oversygeplejersker ved Qaanaaq Sundhedscenter og Ittoqqortoormiit Sundhedscenter honoreres med et årligt stillingsafhængigt

tillæg på 189.702,48 kr. svarende til 15.808,54 kr. pr. måned. Tillægget er ureguleret og pensionsgivende.

Stk. 3. Hvert løntrin er 2-årigt.

§ 74

Løn for chefbioanalytikere, chefergoterapeuter, cheffysioterapeuter, cheføkonomaer, chefjordemødre, chefsundhedsplejersker og chefradiografer, alle med landsdækkende funktion

Chefbioanalytikere, chefergoterapeuter, cheffysioterapeuter, cheføkonomaer, chefjordemødre, chefsundhedsplejersker og chefradiograf, alle med landsdækkende funktion, indplaceres på trin 9 og 11, afhængig af anciennitet.

Stk. 2. Chefbioanalytikere, chefergoterapeuter, cheffysioterapeuter, cheføkonomaer, chefjordemødre, chefsundhedsplejersker og chefradiografer, alle med landsdækkende funktion, honoreres med et årligt stillingsafhængigt tillæg på 108.000 kr. svarende til 9.000 kr. pr. måned. Tillægget er ureguleret og pensionsgivende.

Stk. 3. Hvert løntrin er 2-årigt.

§ 75

Løn for vagtbærende oversygeplejersker

Vagtbærende oversygeplejersker indplaceres på trin 4-6, afhængig af anciennitet.

Stk. 2. Vagtbærende oversygeplejersker honoreres med et årligt stillingsafhængigt tillæg på 60.000 kr. svarende til 5.000 kr. pr. måned. Tillægget er ureguleret og pensionsgivende.

Stk. 3. Hvert løntrin er 2-årigt.

Stk. 4 Udover deres ledelsesopgaver, varetager vagtbærende oversygeplejersker også almindeligt vagtarbejde, hvilket honoreres i henhold til de gældende satser herfor jf. kapitel 2.

§ 76

Løn for chefergoterapeuter og cheffysioterapeuter, begge med regionale områder, ledende økonomaer og DIH's afdelingsøkonomaer med souschef-funktion

Chefergoterapeuter og cheffysioterapeuter, begge med regionale områder, ledende økonomaer og DIH's afdelingsøkonomaer med souschef-funktion indplaceres på trin 1, 3 og 4, afhængig af anciennitet.

Stk. 2. Chefergoterapeuter, cheffysioterapeuter og cheføkonomaer, alle med regionale områder, i kommunerne eller i selvstyrets institutioner honoreres med et årligt stillingsafhængigt tillæg på 90.000 kr. svarende til 7.500 kr. pr. måned. Tillægget er ureguleret og pensionsgivende.

Stk. 3. Hvert løntrin er 2-årigt.

§ 77

Løn for ledere af institutioner med over 40 beboere

Ledere af institutioner med over 40 beboere indplaceres på trin 8 og 12, afhængig af anciennitet.

Stk. 2. Ledere af institutioner med over 40 beboere honoreres med et årligt stillingsafhængigt tillæg på 153.253,68 kr. svarende til 12.771,14 kr. pr. måned. Tillægget er ureguleret og pensionsgivende.

Stk. 3. Hvert løntrin er 2-årigt.

Stk. 4. Ledere af institutioner med over 40 beboere med samme uddannelsesbaggrund som medarbejdere i Kategori VI kan herudover tildeles tillæg jf. § 37, stk. 3 og § 43.

§ 78**Løn for ledere af institutioner med 20-40 beboere**

Ledere af institutioner med 20-40 beboere indplaceres på trin 7-8, afhængig af anciennitet.

Stk. 2. Ledere af institutioner med 20-40 beboere honoreres med et årligt stillingsafhængigt tillæg på 141.312,12 kr. svarende til 11.776,01 kr. pr. måned. Tillægget er ureguleret og pensionsgivende.

Stk. 3. Hvert løntrin er 2-årigt.

Stk. 4. Ledere af institutioner med 20-40 beboere med samme uddannelsesbaggrund som medarbejdere i Kategori VI kan herudover tildeles tillæg jf. § 37, stk. 3 og § 43.

§ 79**Løn for ledere af institutioner med under 20 beboere**

Ledere af institutioner med under 20 beboere indplaceres på trin 5, 7 og 8, afhængig af anciennitet.

Stk. 2. Ledere af institutioner med under 20 beboere honoreres med et årligt stillingsafhængigt tillæg på 141.312,12 kr. svarende til 11.776,01 kr. pr. måned. Tillægget er ureguleret og pensionsgivende.

Stk. 3. Hvert løntrin er 2-årigt.

Stk. 4 Ledere af institutioner med under 20 beboere er ansat med en rådighedsforpligtelse. Merarbejde herudover vil blive honoreret i henhold til § 12.

Stk. 5. Ledere af institutioner med under 20 beboere med samme uddannelsesbaggrund som Kategori VI kan herudover tildeles tillæg jf. § 37, stk. 3 og § 43.

§ 80**Løn for uddannelsesledere ved Peqqissaanermik Ilinniarfik og afdelingsledere ved Ilisimatusarfik**

Uddannelsesleder ved Peqqissaanermik Ilinniarfik og afdelingsledere ved Ilisimatusarfik indplaceres på trin 8.

Stk. 2. Uddannelsesleder ved Peqqissaanermik Ilinniarfik og afdelingsledere ved Ilisimatusarfik honoreres med et årligt stillingsafhængigt tillæg på 99.600 kr. svarende til 8.300 kr. pr. måned. Tillægget er ureguleret og pensionsgivende.

§ 81**Tillæg for dobbelt sideordnet funktion**

For ledere på niveau I og niveau II honoreres der for mere end 3 måneders vakance på ledende regionslæge-stillinger med et årligt tillæg på 120.000 kr., svarende til 10.000 kr. om måneden. Tillægget er ureguleret og pensionsgivende.

Stk. 2. Tillægget forudsætter, at den sundhedsfaglige leder på niveau I eller niveau II overtager pågældende ledende regionslæges administrative arbejdsopgaver i perioden, hvor stillingen er vakant.

Stk. 3. Tillægget tildeles efter 3 måneders vakance og kan ikke tildeles med tilbagevirkende kraft.

Kapitel 15**Generelle tillæg****§ 82****Tillæg til særlig stilling**

Ved ansættelse i en stilling, der i arbejdsmæssig, administrativ, kvalifikationsmæssig eller anden henseende indtager en sådan særlig stilling, at den ikke omfattes af de almindelige forudsætninger for de nævnte lønninger, kan der mellem overenskomstens parter

forhandles et tillæg. Tillægget til særlig stilling kan forhandles centralt i henhold til stk. 7-9, eller decentralt i henhold til stk. 10-11

Stk. 2. Nedenstående punkter kan indgå i vurderingen af, om kravet om særstilling er opfyldt jf. stk. 1. Punkterne er en ikke udtømmende liste.

- 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.
- 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 styrelser/departementer og kommuner m.v.
- c) For uddannelsesmæssig baggrund, der ligger ud over det, der er forudsat for ansættelse i stillingen, og det i forvejen ikke er honoreret ved andet tillæg, når dette er relevant for opgavevaretagelsen i stillingen.
- d) For særlige sundhedsfremmende tiltag.
- e) For særlige sygdomsforebyggende tiltag.
- f) For særligt belastende opgaver, herunder omfattende rejseaktivitet, der ligger ud over det, der er forudsat for ansættelse i stillingen.
- g) For særlige tværfaglige opgaver.
- h) For særlige mentoropgaver i en afgrænset eller varig periode.
- i) Funktionen som fællestillidsrepræsentant.
- j) Om medarbejderen vil overstige nærmeste leder i fast løn, samt under hensyn til samspil med øvrige ansættelsesgrupper.

Stk. 3. Tillæg til særlig stilling kan tildeles varigt eller for en tidsbegrænset periode.

Stk. 4. Ethvert tillæg til særlig stilling kan tidligst tildeles fra den 1. i måneden efter indstillingen til et decentralt forhandlet tillæg er fremsendt til rette part. Tillægget er pensionsgivende.

Stk. 5. Tillæg til særlig stilling bortfalder ved stillingskift, eller hvor medarbejderen ikke længere varetager de funktioner eller arbejdsopgaver, som i det væsentligste danner grundlag for tildelingen af tillægget.

Stk. 6. Er medarbejderen ansat i henhold til kapitel 14, kan medarbejderen ikke modtage tillæg til særlig stilling. Medarbejderen kan ikke oppebære tillæg til særlig stilling, hvis vedkommende enten får tillæg for specialeansvar eller et tillæg for landsdækkende funktion. Udnævnes medarbejderen til en af ovenstående i ansættelsesperioden bortfalder tillægget til særlig stilling med udbetaling af det pågældende tillæg eller den pågældende ansættelse.

Stk. 7. Et centralt forhandlet tillæg til særlig stilling forhandles mellem overenskomstens parter. Som baggrund for et centralt forhandlet tillæg til særlig stilling udfærdiger den lokale ledelse en begrundet indstilling for tildeling af tillæg.

Stk. 8. Ved centralt forhandlede tillæg til særlig stilling vurderes det, at der bør være minimum 1 års relevant erhvervserfaring indenfor det pågældende arbejdsområde, for at medarbejderen besidder sådan særlig viden, der ønskes honoreret.

Stk. 9. Forhandlingen af tillæg til særlig stilling, jf. stk. 7-8, skal påbegyndes senest 4 uger efter, at der er fremsendt anmodning om forhandling fra en af parterne.

Stk. 10. Den lokale ledelse og den lokale tillidsrepræsentant kan forhandle tillæg til særlig stilling decentralt. Er der ikke en lokal tillidsrepræsentant sker forhandlingen med

fællestillidsrepræsentanten eller organisationen. Et decentralt forhandlet tillæg til særlig stilling kan ikke overstige 2.500,00 kr. pr. måned. Medarbejderen kan ikke oppebære mere end ét tillæg til særlig stilling.

Stk. 11. Efter endt decentral forhandling skal parterne udarbejde en aftale, hvor baggrunden for tildelingen af tillægget er beskrevet og som er underskrevet af de decentrale parter. Tillægget kan tidligst tildeles fra den 1. i måneden, efter at begge parter har underskrevet aftalen. En underskrevet aftale skal fremsendes til den lønudbetalende enhed hurtigst muligt og senest indenfor 4 uger.

§ 83

Årsbonus

En fastansat medarbejder uden ledelsesansvar, og som er aflønnet jf. § 18, modtager en årsbonus på 9,00 % af medarbejderens grundløn.

Stk. 2. Pr. 1. april 2026 forøges årsbonussen til 10,35 % af de i stk. 1. benævnte medarbejderes grundløn.

Stk. 3. Årsbonus udbetales årligt med lønnen i december måned.

Stk. 4. Udbetaling det pågældende år forudsætter fastansættelse forud for 1. juli. Ansættes medarbejderen efter 1. juli vil udbetalingen ske i det efterfølgende år, hvorved udbetalingen vil dække mere end 12 måneder.

Stk. 5. Årsbonussen er pensionsgivende.

§ 84

Rekrutterings- og fastholdelsestillæg

Fastansatte medarbejdere i Kategori I, Kategori II, Kategori III, Kategori IV, Kategori V, Kategori VII, Kategori VIII, Kategori IX og Kategori X modtager et rekrutterings- og fastholdelsestillæg.

Ancienniteten beregnes ud fra erhvervserfaring efter endt uddannelse. Tillægget udgør følgende pr. måned og er ureguleret og ikke-pensionsgivende:

Trin	Anciennitet	Tillægsstørrelse
1	1.-4. år	3.400 kr.
2	5.-8 år	4.300 kr.
3	9.-12. år	4.700 kr.
4	13.-16. år	4.900 kr.
5	17. og flg. år	5.200 kr.

Stk. 2. Tillægget kan efter medarbejderens ønske gøres pensionsgivende. Ønsker medarbejderen, at tillægget skal være pensionsgivende, skal medarbejderen selv afholde hele pensionsandelen på 15,5 %.

§ 85

Stedbestemt rekrutterings- og fastholdelsestillæg

Der ydes et stedbestemt rekrutteringstillæg til medarbejdere i Kategori I, Kategori II, Kategori III, Kategori IV, Kategori V og Kategori VII på 30.000 kr. årligt, svarende til 2.500 kr. pr. måned. Tillægget er ureguleret og pensionsgivende.

Stk. 2. Tillægget på 2.500 kr. udbetales ved ansættelse følgende steder:

- a) Ittoqqortoormiit
- b) Kangaatsiaq
- c) Kangerlussuaq
- d) Kullorsuaq
- e) Nanortalik
- f) Narsaq
- g) Paamiut
- h) Qaanaaq
- i) Qasigiannuguit
- j) Qeqertarsuaq

Stk. 3. Der ydes et stedbestemt rekrutteringstillæg på 18.000 kr. årligt, svarende til 1.500 kr. pr. måned. Tillægget er ureguleret og pensionsgivende.

Stk. 4. Tillægget på 1.500 kr. udbetales ved ansættelse følgende steder:

- a) Maniitsoq
- b) Upernavik
- c) Uummannaq

Stk. 5. Tillæg jf. stk. 1 og stk. 3 anses som honorering for perioder med telemedicinsk lægedækning. Tillægget ydes uagtet, om der er anden fagpersonale til stede eller ej, og ydes også kontinuerligt med perioder med fysisk lægedækning.

§ 86

Tillæg til eneansatte

Til eneansatte medarbejdere i Kategori I, Kategori II, Kategori III, Kategori IV, Kategori V og Kategori VII ydes et tillæg på 30.000 kr. årligt svarende til 2.500 kr. pr. måned, såfremt der ikke er tale om midlertidige situationer grundet vakance. Tillægget er ureguleret og pensionsgivende.

Stk. 2. Tillægget ydes, såfremt medarbejderen er enemedarbejder indenfor faggruppen.

Stk. 3. Tillæg jf. stk. 1 samt § 87, stk. 1 og § 88, stk. 1 er på hinanden udelukkende, således der i alt kun kan ydes ét tillæg.

§ 87

Tillæg for specialeansvar

Til medarbejdere i Kategori I, Kategori II, Kategori III, Kategori IV, Kategori V og Kategori VII modtager et tillæg på 48.000 kr.

årligt svarende til 4.000 kr. pr. måned, når der varetages et specialeansvar. Tillægget er ureguleret og pensionsgivende.

Stk. 2. Ved specialeansvar forstås arbejde med at højne kvaliteten af et givent specialområde ved udarbejdelse af strategi- og udviklingsplaner samt løbende kvalitetssikring og monitorering.

Stk. 3. Tillæg for specialeansvar forudsætter, at medarbejderen lever op til kravene herfor i funktionsbeskrivelsen for specialeansvaret.

Stk. 4. Der kan kun gives ét tillæg for specialeansvar pr. specialområde.

Stk. 5. Tillæg jf. stk. 1 samt § 86, stk. 1 og § 88, stk. 1 er på hinanden udelukkende, således der i alt kun kan ydes ét tillæg.

§ 88

Tillæg for landsdækkende funktion

Til medarbejdere i Kategori I, Kategori II, Kategori III, Kategori IV, Kategori V og Kategori VII ydes et tillæg på 84.000 kr. årligt svarende til 7.000 kr. pr. måned, når der varetages en landsdækkende funktion. Tillægget er ureguleret og pensionsgivende.

Stk. 2. Der kan kun gives ét tillæg for landsdækkende funktion pr. specialeområde.

Stk. 3. Tillæg jf. stk. 1 samt § 86, stk. 1 og § 87, stk. 1 er på hinanden udelukkende, således der i alt kun kan ydes ét tillæg.

§ 89

Honorering for praktikvejledning

Medarbejdere, der varetager praktikvejledning af studerende og personer, ydes vederlag.

Stk. 2. For praktikvejledning jf. stk. 1 ydes følgende honorering:

Antal studerende eller personer i praktik	Pr. uge
1 studerende eller person	400 kr.
2 studerende eller personer	600 kr.
3 eller flere studerende eller personer	700 kr.

Stk. 3. Honoreringen dækker al praktikvejledning, der udføres inden for almindelig arbejdstid, herunder planlægning af praktikforløb, forberedelse, afvikling, opfølgning og standpunktsbedømmelser.

§ 90

Honorering for deltagelse i projektture

Medarbejdere, der er ansat på Psykiatrisk Afdeling, og som deltager i projektture med et terapeutisk formål for patienterne, ydes et dagligt vederlag som følger:

Dage	Satser pr. dag
Hverdage	575 kr.
Lørdage, søndage og helligdage	850 kr.

Stk. 2. Udover vederlaget i stk. 1. modtager medarbejderen sin sædvanlige løn.

Stk. 3. Vederlag jf. stk. 1 forudsætter, at medarbejderen forlader afdelingen i minimum 2 døgn. Dette beregnes fra tidspunktet, hvor afdelingen forlades, indtil medarbejderen igen er retur på afdelingen.

Stk. 4. Ved beregning af tjenestetiden indenfor normperioden medgår projektture med 11 timer pr. dag.

Stk. 5. Mistede fridage i forbindelse med deltagelse i projektture skal i videst muligt omfang gives som erstatningsfrihed. Der ydes kun godtgørelse for én mistet fridag pr. uge samt for helligdage.

Stk. 6. Ydes der godtgørelse for mistede fridage, udgør dette følgende:

Fridagens længde	Betaling for fridagen
40 timers fridag	11 timer
64 timers fridag	16 timer

Stk. 7. Øvrige regler omkring arbejdstid, overarbejde, tjeneste på lørdage, søndag og helligdage mv. suspenderes under projekturen.

Stk. 8. Under projekturen ydes der dagpenge efter de til enhver tid gældende regler for tjenestemænd i Grønlands Selvstyre og de grønlandske kommuner.

§ 91

Patientledsagelse

Ved patientledsagelse ydes følgende honorering:

Honorering jf. § 15, stk. 2	60 kr. pr. time*
Honorering jf. § 15, stk. 1 (aftentillæg) hvis der er tale om patientledsagelse i tidsrummet 17.00-23.00	30 % af grundtimebeløbet
Honorering jf. § 15, stk. 1 (nattillæg) hvis der er tale om patientledsagelse i tidsrummet 23.00-7.00	60 % af grundtimebeløbet
Ledsagerhonorar jf. § 14 for vagt II	70 kr. pr. time
* Ydes honorering for mindst 8 timer	

Stk. 2. Beregningen sker pr. påbegyndt time, fra det tidspunkt medarbejderen begynder klargøring af patienten, og så længe medarbejderen har ansvaret for patienten.

Stk. 3. Ved tilkald fra hjem, i forbindelse med patienttransport, begynder den effektive arbejdstid fra det tidspunkt, hvor medarbejderen forlader hjemmet.

Stk. 4. Tidsrummet 22.00 til 08.00 medregnes, såfremt medarbejderen har ansvar for patienten i dette tidsrum.

Stk. 5. Tidsrummet 22.00 til 08.00 medregnes ikke i arbejdstidsopgørelsen, hvis der stilles soveplads til rådighed og medarbejderen ikke har ansvar for en patient.

Stk. 6. I forbindelse med patientledsagelse ydes dagpenge i henhold til de til enhver tid gældende regler for tjenestemænd i Grønlands Selvstyre og de grønlandske kommuner. Dokumenterede udgifter til patientens nødvendige fortæring under rejsen godtgøres i fuldt omfang.

Stk. 7. Mistede fridage i forbindelse med patientledsagelse erstattes 1 til 1.

§ 92

Evakuering

Ved evakuering ved ambulance, båd eller fly, ydes et tillæg på 750 kr. pr. evakuering.

Stk. 2. Reglerne for patientledsagelse anvendes ved evakuering.

§ 93

Tjenestedragt

Medarbejderen ydes fri tjenestedragt. Hvor dette undtagelsesvis ikke

lader sig gøre, ydes en kontant godtgørelse herfor på 3.231,40 kr. årligt, svarende til 269,28 kr. pr. måned pr. 1. april 2012. Hvis der ydes fri vask, er godtgørelsen 1.530,10 kr. årligt, svarende til 127,51 kr. pr. måned pr. 1. april 2012.

Stk. 2. For stationssygeplejersker, sygeplejersker ved sygeplejestationer, bygdesygeplejerske, hjemmesygeplejersker, sundhedsplejersker med og uden videreuddannelse og ledere af hjemmehjælpen udgør beløbet 5.071,80 kr. årligt, svarende til 422,65 kr. pr. måned pr. 1. april 2012.

Stk. 3. Satserne i stk. 1 og 2 er beregnet ud fra satserne pr. 1. januar 1984 på hhv. 1.510,00 kr., 715,00 kr. og 2.370,00 kr. Satserne dyrtidsreguleres på grundlag af det grønlandske reguleringspristal, der har januar 1984 som basis (=100). Reguleringspristallene for januar og juli måneder benyttes ved reguleringen for tidsrummet 1. april til 30. september og 1. oktober til 31. marts. For hver fulde 3 points udsving i reguleringspristallet over 100 forhøjes eller nedsættes satsen med 3 %.

Stk. 4. For medarbejdere, der betjener patienter i disses hjem, indgås der lokalt aftale om at stille udetøj til rådighed.

Stk. 5. For medarbejdere, der arbejder med patienter eller borgere i bassin, indgås der lokalt aftale om enten at stille badetøj, hår- og hudplejemidler til rådighed, eller at betale medarbejderens udgifter hertil efter regning. Alternativt kan arbejdsgiver give medarbejderen et fast beløb til selv at anskaffe ovenstående fornødenheder.

Kapitel 16

Tillæg for efter- og videreuddannelse

§ 94

Tillæg for diplomuddannelse

Medarbejdere med diplomuddannelse og som ansættes i stillinger, hvori der stilles krav om diplomuddannelse, og dette fremgår af stillingsopslaget, ydes et årligt tillæg på 18.000 kr. svarende til 1.500 kr. pr. måned. Tillægget er ureguleret og pensionsgivende.

Stk. 2. Der kan kun ydes ét tillæg i henhold til stk. 1, jf. dog § 51, stk. 4.

§ 95

Tillæg for master- og kandidatgrad

Medarbejdere med en master- eller kandidatgrad og som ansættes i stillinger, hvori der stilles krav om master- eller kandidatgrad, og dette fremgår af stillingsopslaget, ydes et årligt tillæg på 36.000 kr. svarende til 3.000 kr. pr. måned. Tillægget er ureguleret og pensionsgivende.

Stk. 2. Efter 4 års kontinuerlig ansættelse på overenskomsten jf. stk. 1 forøges tillægget i stk. 1 til et årligt tillæg på 61.992 kr. svarende til 5.166 kr. pr. måned. Tillægget er ureguleret og pensionsgivende.

Stk. 3. Ansættelse i samme stilling forud for erhvervet master- eller kandidatgrad medgår ikke i beregningen jf. stk. 2.

Stk. 4. Tilsvarende anciennitet for master- eller kandidatstillæg fra Danmark eller udlandet kan medregnes jf. stk. 2. Ancienniteten medregnes alene såfremt medarbejderen kan dokumentere, at tillægget er ydet grundet en for stillingen relevant master- eller kandidatgrad.

Stk. 5. Der ydes ikke tillæg i henhold til § 94, når der ydes tillæg jf. stk. 1 eller 2.

Stk. 6. Tillæg jf. stk. 1 og stk. 2 er på hinanden udelukkende, således der i alt kun kan ydes 1 tillæg.

§ 96

Tillæg for Ph.D.-grad

Medarbejdere med en Ph.D.-grad og som ansættes i stillinger, hvori Ph.D.-graden er relevant for stillingen, og dette fremgår af stillingsopslaget, ydes et årligt tillæg på 15.900 kr. svarende til 1.325 kr. pr. måned. Tillægget er ureguleret og pensionsgivende.

Stk. 2. Tillæg jf. § 95 bibeholdes ved tildelingen af tillæg for Ph.D.-grad.

Kapitel 17

Lønudbetalinger og pension

§ 97

Udbetaling af løn

Løn og tillæg udbetales månedsvis bagud. Samtidig med udbetaling af løn indbetaler arbejdsgiver såvel sit som medarbejderens pensionsbidrag til pensionskassen eller pensionsordningen.

Stk. 2. Løn m.v. anvises ved hver måneds slutning til en NemKonto.

§ 98

Pensionsbidrag og indbetaling heraf

Som bidrag til pensionering af medarbejdere i Kategori I, Kategori II, Kategori III, Kategori IV, Kategori V, Kategori VII, Kategori VIII, Kategori IX og Kategori X betaler arbejdsgiveren 10,5 % af den i overenskomsten nævnte grundløn samt pensionsgivende tillæg, se dog

stk. 2. Endvidere tilbageholder arbejdsgiveren et beløb svarende til 5 % af den samme løn.

Stk. 2. Som bidrag til pensionering af medarbejdere i Kategori VI og af medarbejdere i Kategori X med samme uddannelse som medarbejdere i Kategori VI betaler arbejdsgiveren 11,52 % af den i overenskomsten nævnte grundløn samt pensionsgivende tillæg. Endvidere tilbageholder arbejdsgiveren et beløb svarende til 0,5 % af den samme løn.

Stk. 3. Pensionsbidragene indbetales til følgende pensionskasser:

Faggruppe	Pensionskasse
Kategori I, Kategori II, Kategori III, Kategori IV, Kategori V, Kategori VII, Kategori VIII, Kategori IX og Kategori X, se dog nedenstående	Pensionskassen for Sundhedsfaglige (PKA)
Kategori VI og Kategori X med samme uddannelsesbaggrund som Kategori VI	SISA

Stk. 4. Efter anvisning fra medarbejderen kan pensionsbidragene i stedet indbetales til en tilsvarende kollektiv grønlandsk pensionskasse. Det forudsættes, at denne pensionskasse er under forsikringsrådets tilsyn.

Stk. 5. Medarbejdere fra lande udenfor Grønland eller Danmark, der ansættes i en periode, der ikke medfører fuld skattepligt i Grønland og som ikke har en pensionsordning forankret i Grønland eller Danmark, kan få pensionsværdien svarende til arbejdsgivers pensionsbidrag udbetalt som en løndel.

Stk. 6. Ved udbetaling jf. stk. 5 påhviler det medarbejderen at opfylde de til enhver tid gældende lovkrav om obligatorisk pension.

§ 99**Erstatning**

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

Kapitel 18**Særlige ansættelsesvilkår****§ 100****Til- og fratrædelsesfrirejser**

Der ydes tiltrædelsesfrirejse og bohaveflytning mellem bopælen i Grønland eller i Danmark og tjenestestedet, såfremt der ifølge stillingsopslaget anvises bolig eller er pligt til at bebo egentlig tjenestebolig.

Stk. 2. Det kan mellem arbejdsgiveren og medarbejderen aftales, at der ydes tiltrædelsesfrirejse og bohaveflytning, uanset at der ikke anvises bolig eller er pligt til at bebo en egentlig tjenestebolig.

Stk. 3. Det kan mellem arbejdsgiveren og medarbejderen aftales, at der ydes til- og fratrædelsesfrirejse til et andet land end Danmark eller tidligere tjenestested.

Stk. 4. Til- og fratrædelsesfrirejse følger reglerne i [NAL 4-1-48 Aftale om frirejser](#) kapitel I og kapitel IV.

Stk. 5. Bohaveflytning følger reglerne i [NAL 4-1-46 - Aftale om flyttegodtgørelse.](#)

Stk. 6. Retten til til- og fratrædelsesfrirejse omfatter tillige medarbejderens ægtefælle, eller dermed ligestillede, og børn under 18 år. En sådan familiefrirejse skal så vidt muligt foretages samlet.

Stk. 7. Ved tidsbegrænsede ansættelser ydes der tiltrædelsesfrirejse, jf. stk. 1 og 2. Fratrædelsesfrirejser ydes, når medarbejderen opfylder den tidsbegrænsede ansættelse, eller når reglerne i [NAL 4-1-48 Aftale om frirejser](#) er opfyldt.

Stk. 8. Retten til til- og fratrædelsesfrirejse er personlig og kan ikke overdrages. En eventuel ikke-udnyttet frirejse godtgøres ikke.

§ 101

Fri befordring af bagage

I forbindelse med frirejser, jf. overenskomstens §§ 100 og 102, kan alene medbringes den bagage, der er inkluderet i billetten.

§ 102

Frirejse i Grønland

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

§ 103

Rejseforsikring (rejse- og ulykkesforsikring)

Under rejser i medfør af overenskomstens bestemmelser er medarbejderen, men ikke eventuel familie, omfattet af de til enhver tid gældende bestemmelser om kollektiv rejseforsikring.

§ 104

Arbejdsgivers ret til valg af fragt- og flyttefirma

Overenskomstens regler vedrørende bohavflytning er alene gældende, såfremt arbejdsgivers valg af fragt- og flyttefirma benyttes.

§ 105

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.

§ 106

Husleje i personalebolig

For anviste personaleboliger betales husleje efter de til enhver tid gældende regler om boligbetaling i Selvstyrets og kommunernes ejendomme i Grønland.

Stk. 2. Ved misligholdelse af anvist bolig, der medfører ophævelse af lejemålet, vil der ikke blive stillet yderligere bolig til rådighed.

§ 107

Husleje i tjenestebolig

Medarbejdere, der bebor en egentlig tjenestebolig, betaler boligbidrag i henhold til [NAL 5-1-9 - Aftale om tjenesteboliger i Grønland.](#)

§ 108

Transport

Der ydes medarbejderen vederlagsfri transport under udførelsen af dennes arbejde. Der er ikke truffet aftale om nogen bestemt transportform, blot at der ved tjenestestedet vil blive sørget for passende transportmulighed.

Stk. 2. Medarbejdere, der tilkaldes til tjenestestedet under vagttjeneste fra hjemmet i tidsrummet fra kl. 24.00 - 06.00, transporteres vederlagsfrit til og fra tjenestestedet, når hjemmet er beliggende uden for hospitalsområdet. Der er ikke truffet aftale om

nogen bestemt transportform, blot at det skal foregå under betryggende forhold.

§ 109

Betaling for kost- og naturalieydelse

Medarbejdere, der deltager i tjenestestedets kostforplejning, betaler herfor efter de til enhver tid gældende regler herom.

Stk. 2. Andre naturalieydelse betales efter gældende regler for tjenestemænd i Grønlands Selvstyre og de grønlandske kommuner.

Kapitel 19

Retningslinjer for tjenesterejser, herunder godtgørelse af merudgifter

§ 110

Rejsetid

Ved tjeneste uden for hjemstedet, herunder til et andet arbejdssted end det faste, medregnes rejsetiden til og fra arbejdsstedet som arbejdstid og ikke som hviletid.

Stk. 2. Rejsetid er den tid, der medgår fra mødetid i lufthavn eller ved skibsafgang til ankomst på det planlagte rejsemål. Rejsetiden kan ikke medføre, at arbejdstidsnormen for den pågældende dag ikke anses som opfyldt. Rejsetid mellem kl. 22.00 og kl. 08.00 medregnes ikke som arbejdstid, såfremt der stilles soveplads eller lignende til rådighed for medarbejderen.

Stk. 3. Al rejsetid honoreres 1 til 1 og udløser ikke overtidsbetaling. Rejsetid udover arbejdstidsnormen for den pågældende dag betragtes dog som overarbejde. Planlagte fridage erstattes 1 til 1.

Stk. 4. Opholdstid i forbindelse med rejsen som følge af vejrlig, tekniske problemer, forsinkelser eller aflysninger under transporten

medregnes som arbejdstid, såfremt der ikke er stillet soveplads eller lignende til rådighed.

Stk. 5. Ved fartplansbetinget opholdstid i forbindelse med hjemrejse fra kursus, patientledsagelse og tjenesterejser medregnes den planlagte arbejdstid på opholdsdagene i arbejdstidsopgørelsen. Planlagte fridage betragtes som afholdt, dog ikke ved hjemrejse fra patientledsagelse, jf. § 91, stk. 7.

§ 111

Retningslinjer for afholdelse af fridage under tjenesterejse

Under ophold uden for hjemmet i forbindelse med tjenesterejse afholdes de for ansættelsesforholdet gældende normale fritid og fridage i henhold til [NAL 8-1-81 - Aftale om arbejdstid og merarbejde for tjenestemænd](#) § 8.

§ 112

Godtgørelse af merudgifter ved tjenesterejser

Godtgørelse af merudgifter i forbindelse med tjenesterejser sker i henhold til [NAL 4-1-24 - Aftale om godtgørelse af merudgifter ved tjenesterejser i Grønland og Danmark.](#)

§ 113

Dagpenge

Til dækning af merudgifter til måltider og småfornødenheder mv. ydes der dagpenge. Beregning og udbetaling af dagpenge sker i henhold til [NAL 4-1-24 - Aftale om godtgørelse af merudgifter ved tjenesterejser i Grønland og Danmark.](#)

§ 114

Nattillæg

Til godtgørelse af udgiften forbundet med overnatning uden for hjemmet ydes nattillæg. Beregning og udbetaling af nattillæg sker i

henhold til [NAL 4-1-24 - Aftale om godtgørelse af merudgifter ved tjenesterejser i Grønland og Danmark.](#)

Kapitel 20

Tjenestefrihed, ferie, feriefond og særlige pligter

§ 115

Søgnehelligdage og særlige fridage

Der gives tjenestefrihed og fridage efter reglerne i [NAL 8-1-81 - Aftale om arbejdstid og merarbejde for tjenestemænd](#) kapitel III.

Stk. 2. Følgende dage regnes for helligdage efter ovenstående aftale:

- a) Folkekirkens Helligdage
- b) Juleaftensdag
- c) Nytårsaftensdag
- d) Grønlands Nationaldag 21. juni
- e) Helligtrekongersdag (efter kl. 12.00)
- f) 1. maj (efter kl. 12.00)

Stk. 3. Ud over de i stk. 1 og § 8, stk. 6 nævnte fridage, optjener stationssygeplejersker årligt ret til 1 dags tjenestefrihed uden løn for hver måneds tjeneste. Under afholdelse af tjenestefrihed uden løn i henhold til denne bestemmelse, optjener sygeplejersken ret til ferie og anciennitet. Den optjente frihed skal afvikles inden udgangen af det efter optjeningsåret følgende ferieår, idet retten til den optjente tjenestefrihed ellers bortfalder.

§ 116

Offentlige hverv

Medarbejdere har adgang 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.

§ 117**Frihed til efteruddannelse**

Når en medarbejder har været kontinuerligt ansat i henhold til overenskomsten ud over en periode på 2 år, kan der til efteruddannelse hvert år gives op til 1 uges frihed med løn. Friheden gives i umiddelbar tilknytning til tjenesterejse eller ferie.

Stk. 2. Uddannelsens art og varighed skal dokumenteres, og tjenestefriheden skal kunne indpasses i det almindelige arbejde på tjenestestedet.

Stk. 3. I andre tilfælde, hvor arbejdsgiveren godkender medarbejderens deltagelse i et kursus, ydes der i tilslutning hertil:

- a) Tjenestefrihed med løn
- b) Dækning af rejseudgifter samt dagpenge jf. § 113.
- c) Godtgørelse af kursusafgift

§ 118**Kurser**

Når en medarbejder, efter aftale med tjenestestedet, deltager i kursus, beregnes arbejdstiden efter følgende regler:

Stk. 2. Alle timer på en kursusdag er at opfatte som arbejdstid, men der honoreres højst for 8 arbejdstimer.

Stk. 3. Hvis medarbejderen på en kursusdag udfører normal tjeneste, beregnes arbejdstiden som den normaltjeneste, der faktisk er udført den pågældende dag, tillagt de timer kurset varer. Det bliver honoreret ved det faktisk erlagte arbejdstimer, inklusiv kursustimerne, dog mindst med 8 timer i alt.

Stk. 4. Hvis kurset afvikles på en planlagt fridag, ydes der en erstatningsfridag for kursusdagen i henhold til reglerne om godtgørelse for mistede fridage jf. § 13.

Stk. 5. Hvis der afvikles kursustimer i forbindelse med start eller afslutning af kursus på en rejsedag, honoreres de med det faktiske antal timer uden at udløse overtidbetaling.

Stk. 6. Under deltagelse i kurser optjenes der ikke aften- og nat-tillæg eller godtgørelse for tjeneste på søgnehelligdage og weekender.

§ 119

Kursusfond

Arbejdsgiver indbetaler et månedligt bidrag til kursusfonden som følger:

Faggruppe	Månedlig indbetaling
Kategori VI	450 kr.
Kategori I, Kategori II, Kategori III, Kategori IV, Kategori V og Kategori VII	850 kr.

Stk. 2. Midlerne i fonden bruges til at yde støtte til PPK-medarbejderes deltagelse i fagrelaterede kurser, fagrelaterede konferencer og lignende.

Stk. 3. Midlerne anvendes til styrkelse af de ansattes sundhedsfaglige kompetencer og viden samt til gavn for Grønlands Selvstyre og kommunerne.

Stk. 4. Administrationen af fonden overgår til Det Grønlandske Sundhedsvæsen og kommunerne pr. 1. januar 2026.

Stk. 5. Fondens midler kan ansøges til følgende aktiviteter angivet på følgende ikke udtømmende liste:

- a) Faglige kurser, såvel monofaglige som tværfaglige
- b) Faglige konferencer og temadage
- c) Studieophold
- d) Faglige messer
- e) Obligatoriske arbejdsrelevante kurser
- f) Faglige kursusmoduler, herunder moduler på diplom- og masteruddannelser, som er relevante for arbejdet
- g) Specialuddannelser, videreuddannelser og lederuddannelser
- h) Længerevarende faglige uddannelser og kursusforløb

Stk. 6. Medarbejdere med mindst 1 års uafbrudt ansættelse i henhold til overenskomsten kan ansøge fonden om støtte. Medarbejderen har ret til at ansøge fonden hvert år. Det Grønlandske Sundhedsvæsen og Kommunerne fastsætter nærmere retningslinjer for tildeling af støtte jf. parternes separate aftale herom.

Stk. 7. Fonden yder støtte til rejseomkostninger, dagpenge, ophold samt kursusafgifter i det omfang, der ikke kan ydes støtte fra anden side.

§ 120

Nære pårørendes alvorlige sygdom og/eller død og begravelse

I tilfælde af nære pårørendes alvorlige sygdom og/eller død og begravelse har medarbejderen ret til frirejse og tjenestefrihed med løn efter ansøgning i henhold til reglerne i [Nal 4-1-37 - Aftale om frirejse og tjenestefrihed i forbindelse med nære pårørendes alvorlige sygdom og/eller død og begravelse](#).

Stk. 2. Enhver anmodning om frirejse og tjenestefrihed jf. stk. 1 indgives til og behandles af den enkelte enhed.

§ 121**Tjenestefrihed ved barns første sygedag**

Der gives medarbejderen tjenestefrihed med løn til pasning af sygt barn.

Stk. 2. Tjenestefriheden med løn forudsætter, at følgende er opfyldt:

- a) Det er barnets første sygedag,
- b) hensynet til barnets forhold gør det nødvendigt,
- c) forholdene på tjenestestedet tillader det, og
- d) barnet er hjemmeværende.

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

§ 122**Tjenestefrihed ved barns indlæggelse**

Medarbejderen bevilges tjenestefrihed med løn i op til 12 kalenderdage i forbindelse 0-16-årig barns indlæggelse på et sygehus i eller uden for bopælsbyen.

Stk. 2. Såfremt indlæggelsen ikke sker i bopælsbyen, forudsætter tjenestefriheden med løn, at medarbejderen er rejse- ledsager under barnets indlæggelse i forbindelse med en af sundhedsvæsenet betalt ledsagerrejse.

Stk. 3. Barnets indlæggelse og forældrenes medindlæggelse samt eventuel ledsagelse skal dokumenteres, hvad enten indlæggelsen sker i bopælsbyen eller ej.

Stk. 4. I ganske særlige tilfælde, og dokumenteret af læge, kan tjenestefriheden forlænges med op til 3 arbejdsdage.

§ 123

Graviditet, barsel og adoption

Medarbejderen har ret til orlov og fravær grundet graviditet, barsel og adoption i henhold til den til enhver tid gældende lovgivning på området.

Stk. 2. Medarbejderen har ret til tjenestefrihed med sædvanlig løn i fraværperioder på grund af graviditet, barsel og adoption, når der i henhold til reglerne i Inatsisartutlov nr. 5 af 19. november 2020 om orlov i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption er ret til orlov.

Stk. 3. Udover den i Inatsisartutlov nr. 5 af 19. november 2020 om orlov i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption, nævnte forældreorlov på 21 uger, har medarbejderen ret til yderligere 2 ugers forældreorlov.

Nærværende oversigt angiver retten til orlov og fravær med løn ved graviditet og fødsel af ét barn***:

Moderen	Faderen/medmoren
4 uger før forventet fødsel (graviditetsorlov)	
15 uger efter fødsel (barsel-orlov)	3 uger efter fødsel (fædreorlov)*
23 ugers forældreorlov**	23 ugers forældreorlov**

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

** Forældreorloven kan fordeles frit mellem 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 23 uger til 27 uger

Stk. 4. Gravide må ikke pålægges aften- og nattjeneste, samt tilkalde- og døgnvagter i tiden 8 uger før forventet termin. Ønsker

medarbejderen at indgå i vagtlaget frem til graviditetsorloven kan dette imødekommes.

§ 124

Beregning af sædvanlig løn under graviditet, barsel og adoption

Medarbejderens løn under graviditetsorlov, barselsorlov og forældreorlov laves ud fra et gennemsnit af de vagter medarbejderen har haft i en periode på 6 måneder forud for graviditetsuge 32.

Stk. 2. For fædrene beregnes lønnen ud fra et gennemsnit af de vagter medarbejderen har haft i en periode på 6 måneder forud for fædre- eller forældreorloven.

§ 125

Løn under sygdom, militærtjeneste samt efterløn

Reglerne i funktionærloven om løn under fravær på grund af sygdom, indkaldelse til militærtjeneste samt efterløn, finder anvendelse.

§ 126

Ferie og feriegodtgørelse

Medarbejderen har ret til årlig ferie med løn i henhold til den til enhver tid gældende ferielov.

Stk. 2. Optjeningsåret følger kalenderåret og ferien udgør 0,096 time for hver times normalbeskæftigelse i optjeningsåret. Der kan maksimalt optjenes 200 ferietimer, svarende til 5 arbejdsuger.

Stk. 3. For medarbejdere, der i henhold til § 13, stk. 2 i Landstingslov nr. 10 af 12. november 2001 om ferie 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. 4. Når en nyuddannet fastansættes senest en måned efter studiets

afslutning, ydes ferie med løn i det følgende ferieår.

Stk. 5. Medarbejderen optjener og afholder 5 særlige feriedage. Optjening og afholdelse sker efter reglerne i Landstingslov nr. 10 af 12. november 2001 om ferie.

Stk. 6. 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.

§ 127

Ferierejsefond

I henhold til den til enhver tid gældende aftale med PPK om ferierejsefond indbetaler arbejdsgiver et ferierejsefondsbidrag på 620,00 kr. pr. måned til fonden for fastansatte.

§ 128

Midlertidig tjeneste i højere stilling

Når en medarbejder i henhold til denne overenskomst fungerer i en stilling med en højere løn, og funktionen varetages i minimum 15 sammenhængende dage, ydes der for hele perioden et tillæg. Tillægget er ikke-pensionsgivende.

Stk. 2. Er varetagelsen af den højere stilling udelukkende begrundet i feriefravær, har medarbejderen først ret til tillægget, når funktionen varetages i minimum 22 sammenhængende dage.

Stk. 3. Tillægget beregnes som forskellen mellem den løn, som medarbejderen ville oppebære ved ansættelse i stillingen og den løn, som medarbejderen oppebærer i egen stilling.

Stk. 4. Der kan alene ske konstituering i lige linje indenfor eget område, der vil ikke kunne ske konstituering i stillinger hvori medarbejderen ikke almindeligvis vil kunne ansættes med vedkommendes uddannelsesbaggrund.

§ 129

Tavshedspligt

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

Stk. 2. Tavshedspligten ophører ikke med udtrædelse af tjeneste.

Kapitel 21

Medarbejderrepræsentanter

§ 130

Valg af tillidsrepræsentant

Ved en tillidsrepræsentant forstås en person, der repræsenterer mindst 4 medarbejdere ansat i henhold til denne overenskomst på et tjenestested.

Stk. 2. Når medarbejdergruppens antal udgør 4 eller derover, er der adgang til at vælge en tillidsrepræsentant. Såfremt der inden for en enkelt faggruppe er 4 medarbejdere eller derover, er disse dog berettiget til at vælge deres egen tillidsrepræsentant.

Stk. 3. Hvor særlige omstændigheder taler derfor, kan der efter aftale mellem overenskomstens parter, vælges en tillidsrepræsentant for en gruppe medarbejdere, som udgør mindst 3 medarbejdere.

Stk. 4. Tillidsrepræsentanten vælges af og blandt medarbejderne.

Valget godkendes af den valgte tillidsrepræsentants faglige organisation og anmeldes skriftligt til Økonomi- og Personalestyrelsen på personale@nanoq.gl. Arbejdsgiver er berettiget til over for den faglige organisation at gøre begrundet indsigelse mod valget, når dette sker inden 3 uger efter, at Økonomi- og Personalestyrelsen har modtaget anmeldelsen.

Stk. 5. Med det formål at styrke tillidsrepræsentantens muligheder for at udøve sit tillidsrepræsentanthverv bedst muligt, bør det tilstræbes, at valgene gælder for mindst to år ad gangen. Ved genvalg skal fornyet anmeldelse ikke finde sted.

§ 131

Valg af fællestillidsrepræsentant

For flere tjenestesteder kan det mellem overenskomstens parter aftales, at der vælges en fællestillidsrepræsentant til at varetage og forhandle fælles spørgsmål for de repræsenterede medarbejdere.

Stk. 2. Valget af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de anmeldte tillidsrepræsentanter indenfor den pågældende institution.

Stk. 3. Valget godkendes af den valgte tillidsrepræsentants faglige organisation og anmeldes skriftligt til Økonomi- og Personalestyrelsen på personale@nanoq.gl.

Stk. 4. Fællestillidsrepræsentanten kan ikke varetage spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner inden for deres respektive områder, medmindre overenskomstens parter bliver enige om andet.

Stk. 5. Når en tillidsrepræsentant vælges som fællestillidsrepræsentant, kan den pågældende aftale med sin hidtidige suppleant, at suppleanten indtræder i tillidsrepræsentantens rettigheder og pligter.

§ 132

Valg af suppleant

Der kan vælges 1 suppleant for hver tillidsrepræsentant efter tilsvarende regler som nævnt i § 131, stk. 2 og 3, samt for fællestillidsrepræsentanten.

Stk. 2. Suppleanten er omfattet af bestemmelserne i §§ 137, 139 og 140. Under tillidsrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i tillidsrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter nærværende aftale.

§ 133

Tillidsrepræsentantserhvervet

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for den faglige organisation som over for tjenestestedet 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 medarbejdere den pågældende er valgt iblandt, og kan som sådan over for tjenestestedet ledelse forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne samt optage forhandling om lokale spørgsmål.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret ved forestående afskedigelser eller andre skridt fra ledelsens side vedrørende medarbejdernes tjenesteforhold.

§ 134

Tidsforbruget til tillidsrepræsentanthverv

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

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

Stk. 4. Eventuelle tvivlsspørgsmål afgøres ved forhandling mellem tjenestestedets ledelse og organisationerne.

§ 135

Ekstraordinær tjenestefrihed og tjenestefrihed til organisationsarbejde

Medarbejderen har adgang til ekstraordinær tjenestefrihed uden løn i tilfælde, hvor det er foreneligt med tjenestens tarv. Tjenestefriheden kan gives i indtil 1 år ad gangen, dog højst 3 år. Det er ansættelsesmyndighedens ansvar, at der er en stilling ledig til den pågældende ved tjenestefrihedens ophør.

Stk. 2. Såfremt forpersonen for PPK har været ansat under denne overenskomst frem til varetagelsen af posten som forperson for PPK, har forpersonen en tilbagegangsret til en passende stilling svarende op til niveau af chefsygeplejerske (niveau II sundhedsfaglige ledere).

Stk. 3. Forpersonerne for foreningerne under PPK har ret til frihed som følger:

Forening	Timer med løn	Timer uden løn
Aaviaasut Kalaallit Nu-naanni / Bioanalytikere i Grønland	50 timer pr. år*	8 timer pr. måned**

ASA-sags.nr. 16.33/2025-23684

Pillorissaasut / Grønland- ske Ergoterapeuter	50 timer pr. år*	8 timer pr. måned**
Kalaallit Nunaanni Timimik Sungiusaasut / Fysioterapeuter i Grønland	50 timer pr. år*	8 timer pr. måned**
Ernisussiortut Kattuffiat / Den grønlandske Jordemoderforening	50 timer pr. år*	8 timer pr. måned**
Inuussutissalerisut Neri- sassalerisullu Kattuffiat / Kost & Ernæ- ringsforbundet	50 timer pr. år*	8 timer pr. måned**
Sundhedsassistentit Peqatigiiffiat / Sundhedsassistenter i Grønland	8 timer pr. må- ned**	-
Peqqissaasut Kattuffiat / Grønlands Sygeplejerskeorganisation	-	-
* Uforbrugte timer bortfalder ved årets udgang.		
** Uforbrugte timer bortfalder ved udgangen af kalendermåneden.		

Stk. 4. Forpersoner, der er udpeget af PPK til at deltage i forhandlingerne i forbindelse med fornyelse af overenskomsten, har ret til tjenestefri med løn i op til 10 arbejdsdage.

§ 136

Løn- og ansættelsesvilkår for tillidsrepræsentanter

I forbindelse med tillidsrepræsentanthvervet på tjenestestedet oppebærer tillidsrepræsentanten den sædvanlige løn. Såfremt ledelsen pålægger tillidsrepræsentanten at udføre sit hverv uden for den normale arbejdstid, ydes compensation efter de gældende regler om merarbejde i henhold til § 12. Tilsvarende gælder, såfremt forholdene

gør en henvendelse fra tillidsrepræsentanten til ledelsen nødvendig uden for normal arbejdstid.

Stk. 2. Der kan aftales tillæg for funktionen som fællestillidsrepræsentant i henhold til overenskomstens § 82 vedrørende tillæg til særlig stilling.

Stk. 3. Opkvalificering af fællestillidsrepræsentantens kompetencer til varetagelse af funktionen er omfattet af overenskomstens rettigheder til efteruddannelse jf. overenskomstens § 117.

§ 137

Faglige kurser m.v.

Efter aftale med arbejdsgiver gives der tillidsrepræsentanten tjenestefrihed med løn til at deltage i faglige kurser m.v. i op til 4 dage. Hertil kommer op til 2 rejsedage, såfremt dette er nødvendigt for deltagelsen. Vejrlig og forsinkelse er arbejdsgiver uvedkommende.

Stk. 2. Efter aftale med arbejdsgiver kan der gives tillidsrepræsentanten tjenestefrihed uden løn til deltagelse i forhandlingsberettigede organisationers hovedbestyrelsesmøder og forretningsudvalgsmøder samt til overenskomstforhandlinger.

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

§ 138

Anvisning af fælleslokale

Såfremt de lokalemæssige forhold åbner mulighed herfor, anvises tillidsrepræsentanterne et passende fælleslokale til bestridelse af særlige tillidsrepræsentantopgaver.

§ 139**Tillidsrepræsentanthvervets ophør**

Tillidsrepræsentanten er berettiget til at frasige sig hvervet på et hvilket som helst tidspunkt.

Stk. 2. Når mere end halvdelen af medarbejderne inden for det pågældende tillidsrepræsentantområde afgiver et mistillidsvotum til tillidsrepræsentanten, skal tillidsrepræsentanten straks træde tilbage.

§ 140**Afskedigelse af medarbejderrepræsentanter**

Afskedigelse af en medarbejderrepræsentant kan kun finde sted, hvis der foreligger tvingende årsager.

Stk. 2. Forinden en medarbejderrepræsentant afskediges eller forflyttes med den virkning, at vedkommende forhindres i at udføre sit hverv som medarbejderrepræsentant, skal sagen forhandles mellem overenskomstens parter, og varsel om opsigelse kan ikke afgives førend denne forhandling har fundet sted. Bortvisning er ikke omfattet af den forudgående forhandlingspligt.

Stk. 3. Såfremt den faglige organisation begærer det, skal sagen om afskedigelse af medarbejderrepræsentanten, efter den forudgående forhandling, behandles efter de almindelige regler vedrørende afskedigelse i henhold til kapitel 23 Ansættelsens ophør.

Stk. 4. Ved den fagretlige behandling afgøres alle med afskedigelse eller bortvisning forbundne spørgsmål, herunder også spørgsmål om evt. erstatning og godtgørelse.

Kapitel 22

Særlige ansættelsesforhold for seniorer

§ 141

Seniordage

Medarbejderen har to årlige seniordage fra det kalenderår, de fylder 60. Medarbejderen har fire årlige seniordage fra det kalenderår de fylder 62.

Stk. 2. En seniordag giver medarbejderen ret til en fridag med løn. Afviklingen af seniordage følger ferieåret (1. februar til 31. januar).

Stk. 3. Seniordage, som ikke er afviklet ved ferieårets udløb eller ved fratræden, bortfalder. Ubenyttede seniordage kan ikke udbetales.

§ 142

Mulighed for indgåelse af individuelle seniorordninger

Der kan for den enkelte medarbejder indgås senioraftaler fra det kalenderår, hvor medarbejderen fylder 55 år.

Stk. 2. En senioraftale skal tilgodese hensynet til både medarbejderen og tjenestestedets tarv.

Stk. 3. Vilklårene for en senioraftale aftales mellem overenskomstens parter.

Stk. 4. Seniorordninger i eksisterende stillinger kan udelukkende foregå ved aftaler om reduktion af arbejdstid herunder fritagelse for vagter. Vilklårene kan efter konkret aftale indeholde ét eller flere af følgende elementer:

- a) Medarbejderens timetal kan nedsættes med et antal timer om året uden tilsvarende nedgang i udbetalt løn, ligesom pensionsindbetalingen fortsætter uændret.
- b) Medarbejderens 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.
- c) Medarbejderen kan i nærmere angivet omfang fritages for vagter.

§ 143

Mulighed for oprettelse af seniorstillinger

Arbejdsgiver kan oprette en seniorstilling. Dette vil f.eks. kunne forekomme i de tilfælde, hvor arbejdsgiver fortsat ønsker at drage nytte af en seniormedarbejders faglige erfaring og kompetence.

Stk. 2. Efter konkret aftale mellem arbejdsgiveren og medarbejderen samt mellem overenskomstens parter, kan der i de tilfælde hvor det aftales at oprette en seniorstilling, indgås aftale om vilkår, der indeholder følgende elementer:

- a) Vilkår som i hidtidig stilling, dog med fradrag for eventuelle tillæg
- b) Nedsat tid med eller uden tilsvarende reduktion af løn og pension

Stk. 3. Hvis medarbejderen allerede har nået den lovfastsatte pensionsalder, kan et beløb svarende til pensionsandelen i stedet udbetales som løn.

Stk. 4. Aftalen kan indgås for en forud fastsat periode.

Kapitel 23

Ansættelsens ophør

§ 144

Ansættelsens ophør

Funktionærlovens regler om opsigelsesvarsler og fratrædelsesgodtgørelse finder anvendelse.

Stk. 2. Ved midlertidigt arbejde, der ikke vedvarer ud over 3 måneder, gælder dog et forkortet varsel på 14 dage for hver af parterne. Opsigelsesvarslets længde anføres i den enkelte ansættelseskontrakt.

Stk. 3. For medarbejdere, der er fyldt 55 år, gælder dog, at de i henhold til funktionærloven fastsatte opsigelsesvarsler, fra arbejdsgiverside forlænges med 2 måneder. Opsigelsesvarslets længde anføres i den enkelte ansættelseskontrakt.

Stk. 4. Bestemmelsen i Inatsisartutlov nr. 11 af 29. november 2013 om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer, § 7, stk. 2 om opsigelse med forkortet varsel ved sygdom (120-dagsreglen) finder ikke anvendelse.

Stk. 5. Det påhviler arbejdsgiveren at meddele enhver afskedigelse eller bortvisning skriftligt til medarbejderen.

Stk. 6. Ved afskedigelse og bortvisning, fremsendes der en skriftlig orientering til PPKansat@PPK.gl. Orienteringen skal indeholde:

- a) Medarbejderens navn
- b) Medarbejderens uddannelse
- c) Dato for afskedigelsen eller bortvisningen
- d) Om afskedigelsen skyldes enhedens eller medarbejderens forhold

Stk. 7. Når en medarbejder fratræder, er ansættelsesmyndigheden forpligtet til at afgive en skriftlig erklæring om længden af

ansættelsesperioden samt eventuel tilgodehavende ferie, hvis medarbejderen anmoder herom.

§ 145

Afskedigelsesnævn

Skønner den faglige organisation, at en afskedigelse eller bortvisning af en medarbejder ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller arbejdsgiverens forhold, kan den faglige organisation inden for en frist af 1 måned efter afgørelse om afskedigelse eller bortvisning kræve spørgsmålet forhandlet med arbejdsgiveren.

Stk. 2. Opnås der ikke enighed ved forhandlingen, kan spørgsmålet inden for en frist af 1 måned efter forhandlingen af den faglige organisation kræves gjort til genstand for behandling i et i denne anledning nedsat afskedigelsesnævn. Klageskrift skal således inden for 1 måned efter forhandling jf. stk. 1 være fremsendt til Landsdommeren med henblik på nedsættelse af et afskedigelsesnævn.

Stk. 3. Afskedigelsesnævnet består af en repræsentant valgt af hver af parterne samt en af Landsdommeren udpeget forperson.

Stk. 4. Overenskomstparterne er enige om, at det bestræbes, at forpersonen skal besidde de fornødne kompetencer og erfaring indenfor arbejdsretten.

Stk. 5. Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden.

Stk. 6. For afskedigelsesnævnet kan foretages afhøring af parter og vidner. Afskedigelsesnævnet afsiger en motiveret kendelse, og i det tilfælde, hvor afskedigelsesnævnet måtte finde, at den foretagne afskedigelse ikke er rimeligt begrundet i den pågældendes eller arbejdsgiverens forhold, kan det pålægges arbejdsgiveren at afbøde virkningerne af afskedigelsen.

Stk. 7. Såfremt den pågældende medarbejder og arbejdsgiveren ikke ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, kan det pålægges arbejdsgiveren at betale en erstatning. Erstatningens størrelse fastsættes af afskedigelsesnævnet, og skal være afhængig af sagens omstændigheder og den pågældendes anciennitet hos arbejdsgiveren.

Stk. 8. Afskedigelsesnævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af afskedigelsesnævnet og fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 9. Bestemmelsen om afskedigelsessagers eventuelle indbringelse for foranstående afskedigelsesnævn finder ikke anvendelse ved afskedigelse eller bortvisning af en medarbejder, som ikke har været uafbrudt beskæftiget i arbejdsgiverens tjeneste i mindst 1 år før afskedigelsen eller bortvisningen eller ved opsigelse af medarbejdere, med hvem der er truffet aftale om, at arbejdet er tidsmæssigt begrænset, og arbejdsforholdet ikke vedvarer ud over 2 år.

Kapitel 24

Overgangsregler og overenskomstens gyldighedsperiode

§ 146

Overgangsregler for bioanalytikere og farmakonomer

Overgangsregler findes i kapitel 10 i overenskomst mellem Naalakkersuisut og Aaviaasut Kalaallit Nunaanni/Bioanalytikere i Grønland for bioanalytikere og farmakonomer af 20. marts 2020 for perioden 1. april 2020 til 31. marts 2024.

§ 147

Overgangsregler for ergoterapeuter

Overgangsregler findes i kapitel 9 i overenskomst mellem Naalakkersuisut og Pillorisaasut/Grønlandske Ergoterapeuter for ergoterapeuter af 20. marts 2020 for perioden 1. april 2020 til 31. marts 2024.

§ 148**Overgangsregler for fysioterapeuter**

Overgangsregler findes i kapitel 9 i overenskomst mellem Naalakkersuisut og Kalaallit Nunaanni Timimik Sungiusaasut/Fysioterapeuter i Grønland for fysioterapeuter af 20. marts 2020 for perioden 1. april 2020 til 31. marts 2024.

§ 149**Overgangsregler for jordemødre**

Overgangsregler findes i kapitel 10 i overenskomst mellem Naalakkersuisut og Ernisussioortut Kattuffiat/Den grønlandske Jordemoderforening for jordemødre af 30. marts 2020 for perioden 1. april 2020 til 31. marts 2024.

§ 150**Overgangsregler for kost- og ernæringsansatte**

Overgangsregler findes i kapitel 10 i overenskomst mellem Naalakkersuisut og Inuussutissalerisut Nerisassalerisullu Kattuffiat/Kost- og Ernæringsforbundet i Grønland for økonomaer, kliniske diætister og professionsbachelorere i ernæring og sundhed i Grønland af 20. marts 2020 for perioden 1. april 2020 til 31. marts 2024.

§ 151**Overgangsregler for sundhedsassistenter**

Overgangsregler findes i kapitel 10 i overenskomst mellem Naalakkersuisut og Sundhedsassistentit Peqatigiiffiat for sundhedsassistenter i Grønland af 20. marts 2020 for perioden 1. april 2020 til 31. marts 2024.

§ 152**Overgangsregler for sygeplejersker og radiografer**

Overgangsregler findes i kapitel 10 i overenskomst mellem Naalakkersuisut og Peqqissaasut Kattuffiat/Grønlands

Sygeplejerskeorganisation for sygeplejersker og radiografer af 20. marts 2020 for perioden 1. april 2020 til 31. marts 2024.

§ 153

Særlig overgangsregel for PPK-medarbejdere, der er ansat senest 1. november 2025

For PPK-ansatte, der er ansat senest den 1. november 2025 sikres, at medarbejderne fortsat oppebærer løn som minimum svarende til de tidligere PPK-overenskomster.

Stk. 2. I overgangsperioden vil de berørte medarbejdere modtage et udligningstillæg.

Stk. 3. Ovenstående udligningstillæg forudsætter kontinuerlig ansættelse i henhold til overenskomsten. Udligningstillægget reduceres ved forøgelse af rekrutterings- og fastholdelsestillæg.

Stk. 4. Genansættelse efter 1. november 2025 vil være i henhold til gældende overenskomst, og eventuelle vilkår eller tillæg i henhold til tidligere overenskomst bortfalder.

§ 154

Overenskomstens gyldighedsperiode

Overenskomsten har virkning fra den 1. april 2024.

Stk. 2. Overenskomsten med tilhørende aftaler, protokollater og bilag kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 30. september, dog tidligst til den 30. september 2028.

Stk. 3. Efter opsigelse af overenskomsten sker aflønning i henhold til de pr. 30. september 2028 gældende lønsatser i perioden indtil en ny overenskomst indgås.

Nuuk, den 27. november 2025

Inge-Lise Kleist

Aaviaasut Kalaallit Nuna-
anni (Bioanalytikere i
Grønland)

Sara Jilsø Fleischer

Pillorissaasut (Grønland-
ske Ergoterapeuter)

Aviaaja Dalager

Kalaallit Nunaanni Timimik
Sungiusaasut (Fysioterapeu-
ter i Grønland)

Aviaaja Lyberth

Inuussutissalerisut Ne-
risassalerisullu Kattuf-
fiat (Kost & Ernæringsfor-
bundet i Grønland)

Charlotte Bøgelund

Ernisussiortut Kattuffiat
(Den grønlandske Jordemo-
derforening)

Frederik Schmidt

e.b. Naalakkersuisut

Ken Jensen

Peqqissaasut Kattuffiat
(Grønlands Sygeplejerskeor-
ganisation)

Dorthe Ludvigsen

Sundhedsassistentit
Peqatigiiffiat

Hermed udgår følgende overenskomster:

- a) Overenskomst mellem Naalakkersuisut og Aaviaasut Kalaallit Nunaanni / Bioanalytikere i Grønland for bioanalytikere og farmakonomer for perioden 1. april 2020 til 31. marts 2024
- b) Overenskomst mellem Naalakkersuisut og Pillorissaasut / Grønlandske Ergoterapeuter for ergoterapeuter for perioden 1. april 2020 til 31. marts 2024
- c) Overenskomst mellem Kalaallit Nunaanni Timimik Sungiusaasut / Fysioterapeuter i Grønland for fysioterapeuter for perioden 1. april 2020 til 31. marts 2024
- d) Overenskomst mellem Naalakkersuisut og Ernisussiortut Kattuffiat / Den grønlandske Jordemoderforening for jordemødre for perioden 1. april 2020 til 31. marts 2024
- e) Overenskomst mellem Inuussutissalerisut Nerisassalerisullu Kattuffiat / Kost & Ernæringsforbundet i Grønland for økonomaer, kliniske diætister og professionsbachelorer i ernæring og sundhed i Grønland for perioden 1. april 2020 til 31. marts 2024
- f) Overenskomst mellem Sundhedsassistentit Peqatigiiffiat for sundhedsassistenter i Grønland for perioden 1. april 2020 til 31. marts 2024
- g) Overenskomst mellem Peqqissaasut Kattuffiat / Grønlands Sygeplejerskeorganisation for sygeplejersker og radiografer i Grønland for perioden 1. april 2020 til 31. marts 2024

Hermed udgår følgende aftaler:

- a) Aftale om arbejdstid mellem Naalakkersuisut og Peqqinnissaq Pillugu Kattuffiit for tjenestemænd og overenskomstansatte på sundhedsområdet af den 9. juli 2012 med undtagelse af kapitel 5 og bilag 1.
- b) Vejledning til Aftale om arbejdstid mellem Naalakkersuisut og Peqqinnissaq Pillugu Kattuffiit for tjenestemænd og overenskomstansatte på sundhedsområdet af den 9. juli 2012
- c) Protokollat om anvendelsesområdet for tillæg til særlig stilling af den 20. marts 2020
- d) Aftale mellem Naalakkersuisut og Sundhedsassistentit Peqatigiiffiat om efteruddannelsestillæg til sundhedsassistenter, der har efteruddannelse som perinatalassistent af den 16. december 2014
- e) Aftale mellem Naalakkersuisut og Sundhedsassistentit Peqatigiiffiat om efteruddannelsestillæg til

- sundhedsassistenter, der har efteruddannelse som forebyggelsesassistent af den 16. december 2014
- f) Aftale om honorering af deltagelse i projektture af den 23. juli 2012
 - g) Aftale om justering af tjenestemandslønninger m.v. af den 9. juli 2012
 - h) Tillægsaftale til Aftale af 4. oktober 2012 om klassificering af visse tjenestemandstillinger indenfor sundhedsområdet i Grønlands Selvstyre og de grønlandske kommuner om klassificering af Områdeleder for kursus og specialisering ved Peqqissaanermut Ilinniarfik/Center for Sundhedsuddannelser
 - i) Tillægsaftale til Aftale af 4. oktober 2012 om klassificering af visse tjenestemandstillinger indenfor sundhedsområdet i Grønlands Selvstyre og de grønlandske kommuner om klassificering af tjenestemandstillinger
 - j) Aftale om Kursusfond Mellem Naalakkersuisut og Peqqinnissaq Pillugu Kattuffiit (PPK) for ansatte i Grønlands Selvstyre og de grønlandske kommuner af den 20. marts 2020
 - k) Aftale om landsdækkende diabetessygeplejerske af den 18. marts 2015
 - l) Aftale om lønfastsættelse af stillingen som områdeleder for kursus og specialisering ved Peqqissaanermut Ilinniarfik/Center for Sundhedsuddannelser af den 23. oktober 2014
 - m) Aftale mellem Naalakkersuisut og Kalaallit Nunaanni Timimik Sungiusaasut / Fysioterapeuter i Grønland om løn- og ansættelsesforhold for afdelingsleder for Terapeut og Hjemmehjælpsordningen ved Kommuneqarfik Sermersooq af den 15. maj 2014
 - n) Aftale mellem Naalakkersuisut og Peqqissaasut Kattuffiat / Grønlands Sygeplejerskeorganisation om løn- og ansættelsesvilkår for Tupaarnaq Maqe ansat som områdeleder for ældre og socialpsykiatrien i Tasiilaq i Kommuneqarfik Sermersooq af den 14. maj 2014
 - o) Aftale om løn- og ansættelsesforhold for oversygeplejerske ved Akutområdet og oversygeplejerske ved Kirurgisk Område på Dronning Ingrid's Hospital af den 23. oktober 2014
 - p) Aftale om funktionstillæg til EPJ-superbrugere ansat i henhold til den til enhver tid gældende overenskomst mellem Grønlands Landsstyre og Aaviaasut Kalaallit Nunaanni for bioanalytikere og Farmakonomer i Grønland af den 14. juni 2007
 - q) Aftale om funktionstillæg til EPJ-superbrugere ansat i henhold til den til enhver tid gældende overenskomst mellem Grønlands Landsstyre og Pillorissaasut - Grønlandske Ergoterapeuter for ergoterapeuter i Grønland af den 14. juni 2007

- r) Aftale om funktionstillæg til EPJ-superbrugere ansat i henhold til den til en hver tid gældende overenskomst mellem Grønlands Landsstyre og Kalaallit Nunaanni Timimik Sungiusaasut for fysioterapeuter i Grønland af den 14. juni 2007
- s) Aftale om funktionstillæg til EPJ-superbrugere ansat i henhold til den til en hver tid gældende overenskomst mellem Grønlands Landsstyre og Ernisussiuortuunerit Kattuffiat for jordemødre i Grønland af den 14. juni 2007
- t) Aftale om funktionstillæg til EPJ-superbrugere ansat i henhold til den til enhver tid gældende overenskomst mellem Grønlands Landsstyre og Inuussutissalerisut Nerisassalerisullu Kattuffiat for økonomaer, klinisk diætist og ledende økonomaer i Grønland af den 14. juni 2007
- u) Aftale om funktionstillæg til EPJ-superbrugere ansat i henhold til den til enhver tid gældende overenskomst mellem Grønlands Landsstyre og Sundhedsassistentit Peqatigiiffiat for sundhedsassistenter af den 14. juni 2007
- v) Aftale om funktionstillæg til EPJ-superbrugere ansat i henhold til den til enhver tid gældende overenskomst mellem Grønlands Landsstyre og Peqqissaasut Kattuffiat for sygeplejersker og radiografer af den 14. juni 2007
- w) Aftale mellem Naalakkersuisut og Sundhedsassistentit Peqatigiiffiat om efteruddannelsestillæg til sundhedsassistenter, der har efteruddannelse som ældreassistent af den 15. januar 2015
- x) Aftale om Tillidsrepræsentanter Mellem Naalakkersuisut og Peqqissaasut Kattuffiat for ansatte i henhold til overenskomst eller klassificeringsaftale af den 10. februar 2010
- y) Aftale om tillidsrepræsentanter for ansatte i henhold til overenskomst eller klassificeringsaftale med organisationer, som deltager i samarbejdet Peqqinnissaq Pillugu Kattuffiit Sundhedskartellet i Grønland, dog undtaget ansatte, for hvem Peqqissaasut Kattuffiat har forhandlingsretten af den 10. februar 2010
- z) Aftale om vederlag for praktikvejledning mellem Naalakkersuisut og Peqqinnissaq Pillugu Kattuffiit (PPK) for ansatte i Grønlands Selvstyre og de grønlandske kommuner af den 9. juli 2012
- æ) Protokollat til overenskomst mellem Naalakkersuisut og Sundhedsassistentit Peqatigiiffiat for sundhedsassistenter af den 16. april 2020
- ø) Aftale om klassificering af visse tjenestemandstillinger inden for sundhedsområdet i Grønlands Selvstyre og de grønlandske kommuner af den 20. marts 2020

- å) Aftale om justering af tjenestemandslønninger m.v. af den 20. marts 2020
- aa) Aftale om Vikarordning mellem Naalakkersuisut og Peqqinnis-saq Pillugu Kattuffiit (bioanalytikere og farmakonomer, ergoterapeuter, fysioterapeuter, jordemødre, oldfruer, sundhedsassistenter, sygeplejersker og radiografer samt kost- og ernæringsfaglige) af den 14. april 2020
- bb) Regulativ om løn- og ansættelsesforhold for sundhedsmedhjælper optaget på sundhedsassistentuddannelsen efter reglerne om videreuddannelse af sundhedsmedhjælper til sundhedsassistenter i henhold Hjemmestyrets bekendtgørelse nr. 11 af 6. marts 2001 om uddannelse til sundhedsassistent af den 17. april 2007

Bilag 1

Aftale om vikarordning

§ 1

Til- og fratrædelsesfrirejser

Ved til- og fratrædelse gives der frirejse til ansatte fra bopælen i Grønland, Danmark eller et af de øvrige nordiske lande til tjenestestedet og retur.

Stk. 2. Ved vikaransættelse i en sammenhængende periode på over 3 måneder kan vikarens familie efter en konkret vurdering medrejse for ansættelsesmyndighedens regning, såfremt boligforholdene tillader dette. Ved familie forstås vikarens ægtefælle - eller dermed lige-stillede - og børn under 18 år, som indgår i vikarens husstand. En sådan familierejse skal så vidt muligt foretages samlet.

Stk. 3. Retten til til- og fratrædelsesfrirejse er personlig og kan ikke overdrages. En eventuel ikke-udnyttet frirejse godtgøres ikke. Retten til fratrædelsesfrirejse bortfalder såfremt vikaren stopper ansættelsen før tid.

Stk. 4. Ved udnyttelse af til- og fratrædelsesfrirejse skal det af arbejdsgiveren anviste transportmiddel anvendes.

Stk. 5. Vikarer, som ansættes for 3 måneder og derover kan fra bopælen i Danmark eller et af de øvrige nordiske lande til tjenestestedet i Grønland og retur medtage 100 kg. personligt flyttegods. Forsendelsen skal ske med billigste transportmiddel.

Stk. 6. Såfremt der ydes familierejse i henhold til stk. 1, kan yderligere 100 kg. bagage fragtfrit medtages fra Royal Arctic Lines plads i Aarhus til tjenestestedet.

§ 2

Tillæg

Vikarer, der ansættes i en sammenhængende periode på over 6 måneder, ydes et månedligt, ikke-pensionsgivende tillæg som følger:

Ansættelsens varighed	Pr. måned
Over 3 måneder og indtil 6 måneder	500 kr.
Fra 6 og følgende måneder	1.250 kr.

Stk. 2. Når en vikar har været ansat uafbrudt i 12 måneder, udbetales et engangsvederlag på 7.000 kr. Vederlaget er ureguleret og ikke-pensionsgivende.

Bilag 2

Ansættelse på åremål

§ 1

Åremål for visse stillinger varetaget af sygeplejersker

Sygeplejefaglig direktør og chefsygeplejersker kan ansættes på åremål. For det kommunale område gælder, at der i øvrigt kan ske ansættelse på åremål i andre stillinger, når forholdene taler herfor.

Stk. 2. Åremålsperiodens længde er 4 år, og åremålstillægget beregnes af den for stillingen gældende grundløn med 14 %.

Stk. 3. Ved åremålsansættelsens udløb ydes et fratrædelsesbeløb svarende til 1 måneds løn i åremålsstillingen for hvert års åremålsansættelse.

Stk. 4. Ved fratræden før åremålets udløb ydes der ikke fratrædelsesbeløb.