

NALUNAARUTIT - Grønlandsk Lovsamling

Serie C-II

OVERENSKOMST

mellem

Naalakkersuisut og Tusagassiuinermi Sulisut Pegatigiiffiat/Dansk
Journalistforbund

Nærværende overenskomst omfatter journalister, driftsteknikere og
informationsmedarbejdere samt elever

Indholdsfortegnelse

Kapitel 1 Overenskomstens område	6
§ 1 Overenskomstens område.....	6
§ 2 Ved ansættelsens begyndelse.....	7
§ 3 Vikaransættelser.....	7
Kapitel 2 Arbejdstid	7
§ 4 Arbejdstid.....	7
Kapitel 3 Deltidsansættelse	7
§ 5 Forholdene ved deltidansættelse.....	7
Kapitel 4 Grundløn og anciennitetsbestemmelser m.v.	9
§ 6 Løn for journalister, driftsteknikere m.v. og chefer.....	9
§ 7 Løn for elever og praktikanter.....	9
§ 8 Lønanciennitet.....	10
Kapitel 5 Generelle tillæg	10
§ 9 Medietillæg.....	10
§ 10 Tillæg til særlig stilling.....	11
§ 11 Personligt tillæg.....	12
§ 12 Tillæg for praktikvejledning.....	13
§ 13 Tillæg til vikaransættelser.....	13
Kapitel 6 Kategori I: Medarbejdere i KNR	13
§ 14 Kategori I: Medarbejdere i KNR.....	13
§ 15 Tillæg for supervision.....	13
§ 16 Tillæg til studieværter.....	13
§ 17 Tillæg til redaktører.....	14
§ 18 Tillæg til redaktionssekretærer.....	14
§ 19 Honorering for fotografisk arbejde.....	14
Kapitel 7 Kategori II: Medarbejdere uden for KNR	14
§ 20 Kategori II: Medarbejdere uden for KNR.....	14
§ 21 Tillæg til informationschefer.....	15
§ 22 Tillæg til informationsmedarbejdere.....	15

§ 23 Tillæg til informationsmedarbejdere med redaktionelt ansvar	15
§ 24 Tillæg til afdelingsleder på Ilisimatusarfik.....	15
§ 25 Tillæg til professionsfaglærere.....	15
Kapitel 8 Vagtplan og vagttillæg	16
§ 26 Vagtplan.....	16
§ 27 Vagttillæg m.v.....	16
Kapitel 9 Merarbejde	17
§ 28 Merarbejde.....	17
Kapitel 10 Særlige ansættelsesvilkår	17
§ 29 Til- og fratrædelsesfrirejser.....	17
§ 30 Fri befordring af bagage.....	18
§ 31 Frirejse i Grønland.....	18
§ 32 Rejseforsikring (rejse- og ulykkesforsikring).....	19
§ 33 Boliger.....	19
§ 34 Arbejdsgivers ret til valg af fragt- og flyttefirma.....	19
§ 35 Husleje i personalebolig.....	19
§ 36 Husleje i tjenestebolig.....	19
Kapitel 11 Retningslinjer for tjenesterejser herunder godtgørelse af merudgifter	20
§ 37 Retningslinjer for medregning af rejsetid under tjenesterejse.....	20
§ 38 Retningslinjer for afholdelse af fridage under tjenesterejse	20
§ 39 Godtgørelse af merudgifter ved tjenesterejser.....	20
§ 40 Dagpenge.....	20
§ 41 Nattillæg.....	21
Kapitel 12 Tjenestefrihed, ferie og særlige pligter	21
§ 42 Tjenestefrihed.....	21
§ 43 Offentlige hverv.....	22
§ 44 Frihed til efteruddannelse.....	22
§ 45 Efter- og Videreuddannelsesfond.....	23

§ 46 Nære pårørendes alvorlige sygdom og/eller død og begravelse	23
§ 47 Tjenestefrihed ved barns sygdom og indlæggelse.....	23
§ 48 Omsorgsdage.....	24
§ 49 Graviditet, barsel og adoption.....	24
§ 50 Løn under sygdom, militærtjeneste samt efterløn.....	25
§ 51 Ferie, feriegodtgørelse og særlige feriefridage.....	25
§ 52 Midlertidig tjeneste i højere stilling.....	26
§ 53 Tavshedspligt.....	27
Kapitel 13 Lønudbetaling	27
§ 54 Udbetaling af løn.....	27
§ 55 Pensionsbidrag og indbetaling heraf.....	27
§ 56 Erstatning.....	28
Kapitel 14 Medarbejderrepræsentanter	28
§ 57 Valg af tillidsrepræsentanter.....	28
§ 58 Tillidsrepræsentanthvervet.....	29
§ 59 Tillidsrepræsentantshvervets udførelse.....	29
§ 60 Frihed til repræsentantskabsmøder.....	30
§ 61 Frihed til overenskomstforhandling.....	30
§ 62 Afskedigelse af medarbejderrepræsentanter.....	30
Kapitel 15 Særlige ansættelsesforhold for seniorer	31
§ 63 Mulighed for indgåelse af individuelle senioraftaler.....	31
§ 64 Muligheden for oprettelse af seniorstilling.....	32
Kapitel 16 Elever	32
§ 65 Praktikaf tale samt opsigelse heraf.....	32
§ 66 Gældende bestemmelser for elever.....	33
§ 67 Sygdom.....	33
§ 68 Ferie.....	33
§ 69 Faglig strid.....	34
Kapitel 17 Ansættelsens ophør	35
§ 70 Ansættelsens ophør.....	35
§ 71 Afskedigelsesnævn.....	36

Kapitel 18 Overgangsregler og overenskomstens gyldighedsperiode .37

§ 72 Overgangsregel om overgangstillæg.....	37
§ 73 Overgangsregel om tillæg for regionalstudier.....	37
§ 74 Overgangsregel vedrørende feriehjælpefonden.....	37
§ 75 Overgangsregel for medarbejdere ansat pr. 30. juni 1992...	38
§ 76 Overgangsregel for journalister ansat pr. 1. januar 1996..	38
§ 77 Overgangsregel for driftsteknikere ansat pr. 5. februar 2014 i Ilulissat og Qaqortoq.....	39
§ 78 Overgangsregel for driftsteknikere ansat pr. 1. maj 2017..	39
§ 79 Overgangsregel for journalister ansat pr. 1. maj 2017.....	40
§ 80 Overgangsregel for driftsteknikere ansat pr. 31. marts 2024	40
§ 81 Overgangsregel for journalister ansat pr. 31. marts 2024..	40
§ 82 Overenskomstens gyldighedsperiode.....	41

**Bilag 1 Tabel over pensionsgivende overgangstillæg for
journalister42**

**Protokollat om løn- og ansættelsesvilkår for journalistiske
medarbejdere ved KNR's redaktion i Danmark43**

§ 1 Løn- og ansættelsesvilkår.....	43
§ 2 Bolig.....	43
§ 3 Til- og fratrædelsesfrirejse.....	43
§ 4 Feriefrirejse.....	43
§ 5 Gyldighedsperiode.....	44

Kapitel 1

Overenskomstens område

§ 1

Overenskomstens område

Denne overenskomst omfatter journalister og driftsteknikere, samt elever og praktikanter inden for området, ansat i Grønlands Selvstyre og de grønlandske kommuner.

Stk. 2. Ansættelse i henhold til overenskomsten forudsætter, at medarbejderen har gennemgået eller gennemgår den anordnede journalist-, pressefotograf- eller driftsteknikeruddannelsen i Danmark eller Grønland. Det er en betingelse, at medarbejder gør brug af sin uddannelse ved varetagelsen af stillingen.

- a) Hvor der i overenskomsten stor "*journalister m.v.*" gælder bestemmelsen for journalister, pressefotografer, programmedarbejdere, versionister, informations- og kommunikationsmedarbejdere og -chefer.
- b) Hvor der i overenskomsten står "*driftsteknikere m.v.*" gælder bestemmelsen for driftsteknikere, film- og tv-produktionsteknikere (FTP'ere), programmedarbejdere, medieteknikere, AV-assistenten og MTM-uddannede.

Stk. 3. Elever og praktikanter, der gennemgår en uddannelse, der er nævnt i stk. 2, er omfattet af overenskomstens kapitel 12.

Stk. 4. I ganske særlige tilfælde, hvor medarbejderens uddannelsesmæssige baggrund ikke falder inden for denne overenskomsts område, eller anden overenskomst, kan ansættelse i henhold til denne overenskomst ske efter forhandling mellem overenskomstens parter ud fra en konkret og individuel vurdering.

Stk. 5. Ledige stillinger opslås i de grønlandske medier og/eller i webudgaven af "*Journalisten*", medmindre andet aftales mellem arbejdsgiveren og fællestillidsrepræsentanten.

§ 2

Ved ansættelsens begyndelse

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

§ 3

Vikaransættelser

For vikaransættelser og tidsbegrænsede ansættelser gælder følgende:

- a) Ansættelse og aflønning finder sted efter nærværende overenskomst.
- b) Tidsbegrænsede ansættelser kan maksimalt vare 6 måneder. Ansættelsen kan forlænges 1 gang. Ved ekstraordinære projektansættelser kan forlængelse dog ske 2 gange. Såfremt arbejdsgiver og tillidsrepræsentant er enige, kan den tidsbegrænsede ansættelse ske for en længere periode end 6 måneder.

Kapitel 2

Arbejdstid

§ 4

Arbejdstid

Den i overenskomstens §§ 6 og 7 fastsatte grundløn forudsætter fuld-tidsbeskæftigelse, svarende til 40 timer ugentlig.

Kapitel 3

Deltidsansættelse

§ 5

Forholdene ved deltidansættelse

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

Stk. 2. For medarbejdere, der ansættes på nedsat tid, ydes der ikke rådighedstillæg, da medarbejderen ikke har en rådighedsforpligtelse.

Stk. 3. For medarbejdere, der ansættes på nedsat tid, skal merarbejde så vidt muligt undgås. Hvis merarbejde ikke kan undgås, opgøres det månedsvis.

Stk. 4. For medarbejdere, der ansættes på nedsat tid, ydes godtgørelse for merarbejde så vidt muligt i form af afspadsering.

Stk. 5. For medarbejdere, der ansættes på nedsat tid, honoreres arbejdstid udover den aftalte normtid 1:1, indtil 40 timer ugentligt. Arbejdstid udover de 40 timer ugentligt honoreres 1:1,5. Ved beregningen indgår grundløn samt eventuelle tillæg.

Stk. 6. Der kan indgås lokal, skriftlig aftale om afvikling af tjenestefrihed. Kan der ikke opnås enighed om andet, skal tjenestefriheden afvikles inden udløbet af det kvartal, der ligger umiddelbart efter det tidspunkt, hvor merarbejdets omfang er opgjort og senest ved udgangen af kalenderåret.

Stk. 7. Meddelelse om afspadsering gives medarbejderen med et passende varsel. Varslet bør ikke være mindre end 14 dage.

Kapitel 4

Grundløn og anciennitetsbestemmelser m.v.

§ 6

Løn for journalister, driftsteknikere m.v. og chefer

Journalister m.v. og driftsteknikere m.v. aflønnes i henhold til anciennitet med følgende beløb i kroner pr. måned:

Trin	Ancien- nitet	1. april 2024	1. april 2025	1. april 2026	1. april 2027
1	1.-3. år	25.214,08	25.313,94	25.413,80	26.038,91
2	4.-6. år	25.705,06	25.806,86	25.908,66	26.545,94
3	7.-8. år	26.196,03	26.299,77	26.403,52	27.052,97
4	9.-10. år	26.687,00	26.792,69	26.898,38	27.560,01
5	11.-13. år	27.423,45	27.532,06	27.640,66	28.320,55
6	14.-16. år	28.159,92	28.271,45	28.382,97	29.081,11
7	17. og flg. år	28.896,37	29.010,81	29.125,25	29.841,66

Stk. 2. Chefer aflønnes på trin 7 uanset anciennitet.

§ 7

Løn for elever og praktikanter

Tekniker-elever aflønnes i henhold til deres uddannelsesår med følgende beløb i kroner pr. måned:

Trin	Uddannel- sesår	1. april 2024	1. april 2025	1. april 2026	1. april 2027
1	1. år	11.695,73	11.811,53	11.927,33	12.043,13
2	2. år	12.872,00	12.999,44	13.126,89	13.254,33
3	3. år	13.706,03	13.841,74	13.977,44	14.113,14
4	4. år	15.009,94	15.158,56	15.307,17	15.455,78

Stk. 2. Journalistelever indplaceres på trin 4 uanset uddannelsesår.

§ 8

Lønanciennitet

Anciennitet i henhold til grundlønssindplacering beregnes som udgangspunkt fra måneden efter medarbejderen afslutter sin uddannelse. Ancienniteten baseres på perioden, hvori medarbejderen har været beskæftiget med arbejde indenfor medarbejderens uddannelsesområde.

Stk. 2. Ancienniteten kan dog regnes fra det tidspunkt, hvor der foreligger en forhåndsgodkendelse om bestået eksamen.

Stk. 3. Tvungen militærtjeneste efter endt uddannelse medtages ved anciennitetsberegningen.

Stk. 4. Ancienniteten rundes opad til antal hele måneder.

Stk. 5. Fuld lønanciennitet optjenes ved mindst 15 timers beskæftigelse pr. uge. Ved en beskæftigelsesgrad under 15 timer pr. uge gives som udgangspunkt halv anciennitet. Hvor andet taler herfor, laves en individuel vurdering af ancienniteten mellem overenskomstens parter.

Stk. 6. Hvor forholdet taler derfor, kan der mellem overenskomstens parter træffes aftale om fastsættelse af anciennitet efter andre regler.

Kapitel 5

Generelle tillæg

§ 9

Medietillæg

Medarbejderen honoreres med et årlig tillæg på 24.000 kr. svarende til 2.000 kr. pr. måned. Tillægget er pensionsgivende.

Stk. 2. Medarbejderen honoreres med medietillægget for flerfunktionalitet, og honorerer således medarbejdernes vekslende arbejdsopgaver, og at medarbejderne kan opleve en større variation i arbejdets indhold. Dette kan eksempelvis være medarbejdere, der primært arbejder med web, men herudover også laver radio, VJ's, grafikopgaver, teknisk producer, SoMe eller andet.

§ 10

Tillæg til særlig stilling

Ved ansættelse eller arbejde i en stilling, der i arbejdsmæssig, administrativ, kvalifikationsmæssig eller anden henseende indtager en sådan særstilling, at den ikke omfattes af de almindelige forudsætninger for den i overenskomstens §§ 6 og 7 nævnte grundløn, kan der forhandles et tillæg til særlig stilling. Tildeling af tillæg til særlig stilling kan også begrundes i medarbejderens særlige faglige eller personlige kompetencer. Tillægget er pensionsgivende.

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) For stillingsændringer, der indebærer, at en medarbejder pålægges et nyt særligt ansvarsområde.
- b) For særlige sproglige kvalifikationer - udover grønlandsk og dansk - der er nødvendige for varetagelsen af stillingen.
- c) For uddannelsesmæssig baggrund, der ligger ud over det, der er forudsat for ansættelse i stillingen, når dette er relevant for opgavevaretagelsen i stillingen.

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

Stk. 4. Ethvert tillæg til særlig stilling kan tidligst tildeles den 1. i måneden efter indstillingen er fremsendt til rette part.

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. Et 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. 7. Ved 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. Økonomi- og Personalestyrelsen vurderer, om medarbejderen lever op til kravene for tildeling af et centralt forhandlet tillæg til særlig stilling.

Stk. 8. Forhandlingen af tillæg til særlig stilling skal påbegyndes senest 6 uger efter, at der er fremsendt anmodning om forhandling fra en af parterne.

§ 11

Personligt tillæg

Ud over grundlønnen i §§ 6 og 7, samt tillæggene i kapitel 5, 6 og 7, kan der under hensyntagen til den enkelte medarbejders kvalifikationer, opgavens karakter m.v. ydes personligt tillæg til lønnen. Tillægget er pensionsgivende.

Stk. 2. Følgende kriterier skal være opfyldt for at medarbejderen kan tildeles et personligt tillæg.

- a) Det personligt tillæg tildeles i rekrutteringsøjemed. Der kan i den forbindelse lægges vægt på, at medarbejderen har særlig erhvervserfaring, har en stor omstillingsevne og mobilitet i forhold til opgaveprofiler, er fleksibel og kreativ i opgaveløsningen, er innovativ eller har en god evne til at samarbejde og udvikle teamarbejdet.
- b) Det personlige tillæg tildeles i relation til varetagelsen af opgaver og arbejdsfunktion. Der kan lægges vægt på, at der er tale om udviklingsopgaver, projektopgaver, specialistopgaver eller instruktions- og vejledningsopgaver.

Stk. 3. Det personlige tillæg kan ydes inden for en ramme af 6.000 - 36.000 kr. pr. år, svarende til en ramme af 500 - 3.000 kr. pr. måned.

Stk. 4. Det personlige tillæg forhandles mellem den enkelte arbejdsgiver og medarbejderen. Medarbejderen har ret til at inddrage en tillidsrepræsentant til forhandlingen. Forud for forhandlingen skal arbejdsgiver orientere tillidsrepræsentanten om den forestående forhandling, ligesom tillidsrepræsentanten skal orientering om forhandlingsresultatet.

Stk. 5. Det personlige tillæg kan tildeles som månedlige tillæg eller som engangsvederlag. Engangsvederlag er ikke omfattet af stk. 3.

§ 12

Tillæg for praktikvejledning

Til medarbejdere, der vejleder elever, ydes et årligt praktikvejledertillæg på 14.400 kr., svarende til 1.200 kr. pr. måned. Tillægget er pensionsgivende.

§ 13

Tillæg til vikaransættelser

Til medarbejdere, der er ansat i en tidsbegrænset stilling i henhold til § 3, ydes et årligt tillæg på 12.000 kr., svarende til 1.000 kr. pr. måned. Tillægget er ikke pensionsgivende.

Kapitel 6

Kategori I: Medarbejdere i KNR

§ 14

Kategori I: Medarbejdere i KNR

Tillæggene i dette kapitel kan alene tildeles til de medarbejdere, der er ansat i KNR.

Stk. 2. Stopper medarbejderen med at udføre de opgaver, som tillægget er knyttet op på, bortfalder tillægget.

§ 15

Tillæg for supervision

Til medarbejdere, der udfører supervision overfor kollegaer og eksterne freelancere i forbindelse med brugen af de nye digitale produktionssystemer, ydes et årligt tillæg på 30.000 kr., svarende til 2.500 kr. pr. måned. Tillægget er pensionsgivende.

§ 16

Tillæg til studieværter

Til medarbejdere, der arbejder som studieværter på TV eller radio, hvor der livestreames med billede, ydes et tillæg som anført nedenfor. Tillægget ydes som compensation for den offentlige eksponering, som studieværten oplever. Tillægget er pensionsgivende.

- a) Til studieværter med 1-3 månedlige udsendelser ydes et årligt tillæg på 19.200 kr., svarende til 1.600 kr. pr. måned.
- b) Til studieværter med 4 eller flere månedlige udsendelser ydes et årligt tillæg på 31.200 kr., svarende til 2.600 kr. pr. måned.

§ 17

Tillæg til redaktører

Til medarbejdere, der arbejder som redaktør ved KNR, ydes et årligt tillæg på 76.560 kr., svarende til 6.380 kr. pr. måned. Tillægget er pensionsgivende.

§ 18

Tillæg til redaktionssekretærer

Til medarbejdere, der varetager funktionen som redaktionssekretær ved KNR, ydes et årligt tillæg på 24.000 kr., svarende til 2.000 kr. pr. måned. Tillægget er pensionsgivende.

§ 19

Honorering for fotografisk arbejde

KNR og Tusagassiuinermi Sulisut Peqatigiiffiat/Dansk Journalistforbund Medier og Kommunikation er enige om at journalister, der leverer fotos til anvendelse på KNR's platforme, honoreres med 200 kr. pr. anvendt billede. Honoreringen er ikke pensionsgivende.

Kapitel 7

Kategori II: Medarbejdere uden for KNR

§ 20

Kategori II: Medarbejdere uden for KNR

Tillæggene i dette kapitel kan alene tildeles til de medarbejdere, der er ansat uden for KNR.

Stk. 2. Stopper medarbejderen med at udføre de opgaver, som tillægget er knyttet op på, bortfalder tillægget.

§ 21

Tillæg til informationschefer

Chefer ydes et tillæg som oplistet nedenfor. Tillægget er pensionsgivende.

Anciennitet i stillingen	Beløb i kr. pr. måned
0 - 2 år	6.370,00
2-4 år	7.120,00
Mere end 4 år	7.870 kr.

Stk. 2. Tillægget betyder, at informationschefen ingen højeste arbejdstid har. Således bortfalder retten til ydelser i henhold til § 28 om overarbejdsbetaling, samt § 27 om vagttillæg.

§ 22

Tillæg til informationsmedarbejdere

Til medarbejdere, der ansættes som informationsmedarbejdere, ydes et årligt tillæg på 36.420 kr., svarende til 3.035 kr. pr. måned. Tillægget er pensionsgivende.

§ 23

Tillæg til informationsmedarbejdere med redaktionelt ansvar

Til informationsmedarbejdere med redaktionelt ansvar, ydes et årligt tillæg på 36.000 kr., svarende til 3.000 kr. pr. måned. Tillægget er pensionsgivende.

§ 24

Tillæg til afdelingsleder på Ilisimatusarfik

Til medarbejdere, der er afdelingsleder i Tusagassiornermut Immikkoortortaq/afdeling for journalistik på Ilisimatusarfik, ydes et årligt tillæg på 69.420 kr., svarende til 5.785 kr. pr. måned. Tillægget er pensionsgivende.

§ 25

Tillæg til professionsfaglærere

Til medarbejdere, der er professionsfaglærere i Tusagassiornermut Immikkoortortaq/afdeling for journalistik på Ilisimatusarfik, ydes et årligt tillæg på 57.600 kr., svarende til 4.800 kr. pr. måned. Tillægget er pensionsgivende.

Stk. 2. For studieadjunkter følges aftale om stillingsstruktur for undervisere og forskere på Ilisimatusarfik dog således, at

studieadjunkterne modtager tillægget i stk. 1 i stedet for tillægget i § 13, stk. 1 i aftalen om stillingsstruktur. Dette gælder for ansættelse både under og over 3 år.

Stk. 3. Studieadjunkter følger bestemmelserne i aftalen om stillingsstruktur for undervisere og forskere på Ilisimatusarfik med undtagelse af aftalens § 13, stk. 1, om tillæg.

Kapitel 8

Vagtplan og vagttillæg

§ 26

Vagtplan

Medarbejdere der indgår i vagtplan, har krav på at kende sin vagtplan 4 uger i forvejen. Ændringer i vagtplanen efter dette tidspunkt kan kun ske, såfremt der efterfølgende er indtruffet særlige omstændigheder, der ikke kunne planlægges med.

§ 27

Vagttillæg m.v.

For vagttjeneste og andet forud tilrettelagt eller beordret arbejde, som helt eller delvist falder i følgende tidsrum, ydes nedenstående tillæg:

Tidspunkt	Beløb i kr. pr. dag
Hverdage kl. 00:01-05:00	220 kr.
Hverdage kl. 05:01-08:00	220 kr.
Hverdage kl. 18:00-20:00	160 kr.
Hverdage kl. 20:01-24:00	160 kr.

Stk. 2. For vagttjeneste og andet forud tilrettelagt eller beordret arbejde på lørdage samt søn- og helligdage betales for de første 8 timer 370 kr. For arbejde herudover betales 370 kr. pr. dag.

Stk. 3. For bagvagter/programvagter ved radioen og TV med tilkaldepligt på hverdage i tidsrummet kl. 20:01-08:00 ydes 250 kr. pr. dag. For bagvagter/programvagter ved radioen og TV med tilkaldepligt på lørdage samt søn- og helligdage ydes 400 kr. pr. dag.

Kapitel 9

Merarbejde

§ 28

Merarbejde

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

Stk. 2. Merarbejde, er arbejde, der går ud over den normale arbejdstid, og som er beordret, kontrolleret og godkendt som merarbejde af arbejdsgiver. Merarbejdet opgøres månedsvist. Godtgørelsen for merarbejde ydes så vidt muligt i form af afspadsering. Afspadseringen beregnes 1:1,5.

Stk. 3. Afspadsering kan, såfremt tjenesten tillader det, efter aftale mellem arbejdsgiver og medarbejderen, henlægges til samlet afspadsering inden for 6 måneder, eventuelt i forbindelse med ferie.

Stk. 4. Arbejdsgivers varsling af afspadsering gives med passende varsel, der normalt ikke bør være mindre end 14 dage.

Stk. 5. Såfremt afspadsering ikke kan gives, godtgøres merarbejdet med betaling på grundlag af en timesats. Timesatsen beregnes som 1/2080 af den pågældendes årlige grundløn i §§ 6 og 7. Den beregnede timesats udbetales 1:1,5.

Kapitel 10

Særlige ansættelsesvilkår

§ 29

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 bo egentlig tjenestebolig.

Stk. 2. Det kan mellem arbejdsgiver 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 arbejdsgiver og medarbejderen aftales, at der ydes til- og fratrædelsesrejse til et andet land end Danmark eller tidligere tjenestested.

Stk. 4. Tiltrædelses- 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. Ved opsigelse fra arbejdsgivers side, når opsigelsen skyldes besparelser, nedlæggelse af institutioner og omstrukturering, ydes der fratrædelsesfrirejse, selvom betingelsen om 3 års ansættelse ikke er opfyldt.

Stk. 7. Retten til tiltrædelses- og fratrædelsesfrirejse omfatter tillige medarbejderens ægtefælle - eller dermed ligestillede - og børn under 18 år. En sådan familiefrirejse skal så vidt muligt foretages samlet.

Stk. 8. Ved tidsbegrænsede ansættelser ydes der tiltrædelsesfrirejse, jf. stk. 1 og 2. Fratrædelsesfrirejser ydes når medarbejderen opfylder den tidsbegrænsede ansættelse, eller reglerne i [NAL 4-1-48 - Aftale om frirejser](#) er opfyldt.

Stk. 9. Ved tidsbegrænsede ansættelser kan medarbejderen medtage 100 kg bagage, der sendes med skib.

§ 30

Fri befordring af bagage

I forbindelse med frirejser, jf. overenskomstens §§ 29 og 31, kan alene medbringes den bagage, der er inkluderet i billetten.

§ 31

Frirejse i Grønland

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

§ 32

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.

§ 33

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.

§ 34

Arbejdsgivers ret til valg af fragt- og flyttefirma

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

§ 35

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, hvilket medfører ophævelse af lejemålet, vil der ikke blive stillet yderligere bolig til rådighed.

§ 36

Husleje i tjenestebolig

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

Kapitel 11

Retningslinjer for tjenesterejser herunder godtgørelse af merudgifter

§ 37

Retningslinjer for medregning af rejsetid under tjenesterejse

Ved tjeneste uden for hjemstedet medregnes rejsetiden til og fra arbejdsstedet som arbejdstid. Rejsetiden kan dog ikke medføre, at arbejdstidsnormen for den pågældende dag ikke anses som opfyldt. Rejsetid udover arbejdsnormen for den pågældende dag er merarbejde.

Stk. 2. Eventuelle forsinkelser og aflysninger under selve transporten, hvor der ikke er stillet soveplads eller lignende til rådighed for medarbejderen, betragtes ligeledes som rejsetid.

Stk. 3. Rejsetid mellem kl. 22:00 og kl. 08:00 medregnes dog ikke som arbejdstid, såfremt der stilles soveplads til rådighed.

§ 38

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.

§ 39

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](#).

§ 40

Dagpenge

Til dækning af merudgifter til måltider og småforbrødenheder mv. ydes 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](#).

§ 41

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 12

Tjenestefrihed, ferie og særlige pligter

§ 42

Tjenestefrihed

Medarbejderen skal sikres to ugentlige fridøgn, der så vidt muligt er lørdag og søndag. Ugens to fridøgn skal så vidt muligt være sammenhængende. Kan fridøgn undtagelsesvis ikke placeres i en uge, skal erstatningsfridøgn snarest gives efter aftale med medarbejderen.

Stk. 2. Søgnehelligdage er principielt fridage, og delt i § 4 nævnte månedlige timetal nedskrives forholdsmæssigt i måneder med søgnehelligdage.

Stk. 3. Der gives tjenestefrihed og fridage efter reglerne i NAL 8-1-81 - Aftale om arbejdstid og merarbejde for tjenestemænd kapitel III.

Stk. 4. Følgende dage regnes for helligdage efter ovenstående aftale:

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

§ 43

Offentlige hverv

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

§ 44

Frihed til efteruddannelse

Der kan ydes tjenestefrihed med løn til efteruddannelse af kortere varighed (op til en måned). I sådanne tilfælde ydes tjenestefrihed med løn, og arbejdsgiveren afholder eventuelle kursusudgifter, rejseudgifter m.v.

Stk. 2. Det er en forudsætning for at yde medarbejderen den i bestemmelsen omhandlende supplerende uddannelse, at uddannelsens art og varighed skriftligt dokumenteres, at den har direkte forbindelse med faget, at den tilstrækkelige arbejdskraft for en fortsat kontinuerlig drift på arbejdsstedet er tilgodeset, samt at der er enighed herom mellem ledelse og tillidsrepræsentant.

Stk. 3. Eventuel deltagelse i kortere varende kurser, som er anvist af arbejdsgiveren, berører ikke medarbejderens adgang til efteruddannelse efter stk. 1 og stk. 4-8.

Stk. 4. Efter 5 års ansættelse efter denne overenskomst ydes med henblik på supplerende uddannelse tjenestefrihed med løn i indtil 6 måneder.

Stk. 5. Bevilges den ansatte sådan tjenestefrihed med løn til efteruddannelse dækkes rejseudgifter, opholdsudgifter og lignende ikke. Efteruddannelsesorloven kan kombineres med feriefrirejse.

Stk. 6. Der kan maksimalt ydes tjenestefrihed til efteruddannelse i henhold til denne bestemmelse for 1 medarbejder årligt. Retten til efteruddannelse bevarer i 2 år.

Stk. 7. Udover fri befordring af bagage i henhold til § 30, ydes flyttegodtgørelse efter de for tjenestemænd i Grønland til enhver tid gældende regler.

Stk. 8. Efter den supplerende uddannelses afslutning skal medarbejderen anvises samme eller tilsvarende rimelig bolig efter de til

enhver tid på stedet gældende regler, såfremt den hidtidige bolig var en anvist bolig.

Stk. 9. Efter første supplerende uddannelse har medarbejderen ret til efteruddannelse hvert 4. år efter samme regler som nævnt i stk. 4-8.

Stk. 10. Arbejdsgiveren er berettiget til at begrænse medarbejderens samlede deltagelse i efteruddannelse i henhold til nærværende bestemmelse til 4 måneder årligt.

§ 45

Efter- og Videreuddannelsesfond

Arbejdsgiver indbetaler til en efter- og videreuddannelsesfond. Reglerne for denne fond er reguleret i Rammeaftale mellem Grønlands Landsstyre og undertegnede organisationer om Efter- og Videreuddannelsesfonden af 1. marts 2001.

§ 46

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 og behandles af den enkelte enhed.

§ 47

Tjenestefrihed ved barns sygdom og indlæggelse

Der gives medarbejderen adgang til 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 fraværet
- d) Barnet er hjemmeværende

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

Stk. 4. Medarbejderen bevilges tjenestefrihed med løn i op til 12 kalenderdage i forbindelse 0-18-årig barns indlæggelse på et sygehus i eller uden for bopælsbyen. Såfremt indlæggelsen ikke sker i bopælsbyen, forudsætter tjenestefriheden med løn, at medarbejderen er rejseledsager under barnets indlæggelse i forbindelse med en af sundhedsvæsenet betalt ledsagerrejse. Barnets indlæggelse og forældrenes medindlæggelse samt eventuel ledsagelse skal dokumenteres, hvad enten indlæggelsen sker i bopælsbyen eller ej.

§ 48

Omsorgsdage

Medarbejderen har adgang til tjenestefrihed uden løn op til 5 dage til pasning af sygt barn eller en syg nær pårørende.

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

Stk. 3. Tjenestefriheden forudsætter, at:

- a) Hensynet til barnet eller den nære pårørende gør det nødvendigt, og
- b) Forholdene på tjenestestedet tillader det

Stk. 4. Meddelelse om afholdelse af omsorgsdage skal gives til arbejdsgiveren senest om morgenen på den første omsorgsdag.

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

§ 49

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.

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 (barselsorlov)	3 uger efter fødsel (fædreorlov)*
21 ugers forældreorlov**	21 uger forældreorlov**

- * Faderen skal afholde sin fædreorlov indenfor de første 15 uger efter fødslen.
- ** Forældreorloven kan fordeles frit m 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 21 uger til 25 uger

§ 50

Løn under sygdom, militærtjeneste samt efterløn

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

§ 51

Ferie, feriegodtgørelse og særlige feriefridage

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 for hver times normalbeskæftigelse i optjeningsåret. Der kan maksimalt optjenes 200 ferietimer, svarende til 5 arbejdsuger.

Stk. 3. For medarbejdere, der i henhold til § 14, 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. Journalister m.v. hvis ansættelse har været mere end 2 år, kun afbrudt af ferie og tjenestefrihed i henhold til overenskomsten, opnår ret til $\frac{1}{2}$ særlig feriefrihed for hver måned, i hvilken ansættelsen har bestået ud over den første periode af to år, dog max 5 særlige feriefridage, svarende til 1 uges frihed pr. år. Efter yderligere 2 års ansættelse opnår ret til 1 særlig feriefrihed for hver måned, i hvilken ansættelsen har bestået ud over 4 år, dog max 10 særlige feriefridage, svarende til 2 ugers frihed, pr. år. De særlige feriefridage kan afholdes som enkelte fridage, dersom tjenesten tillader det, eller de kan lægges i forbindelse med afholdelse af ferie.

Stk. 5. Driftsteknikere m.v. hvis ansættelse har været mere end to år kun afbrudt af ferie og tjenestefrihed i henhold til overenskomsten, opnår ret til 5 særlige feriedage pr. år.

Stk. 6. Særlige feriefridage, som ikke er afviklet ved ferieårets udløb eller ved fratræden, bortfalder. Der kan ikke aftales kontant udbetaling af ikke afviklede særlige feriedage, og der kan ikke aftales overførsel af de ikke afviklede særlige feriedage til det efterfølgende ferieår.

Stk. 7. Særlige feriedage kan afvikles før ferie, der er optjent i henhold til ferieloven. Medarbejderen har pligt til at meddele, hvilke dage, der afvikles som særlige feriedage og hvilke, der afvikles som ferie optjent i henhold til landstingslov nr. 10 af 12. november 2001 om ferie.

§ 52

Midlertidig tjeneste i højere stilling

Når medarbejderen 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.

§ 53

Tavshedspligt

Medarbejdere skal iagttage tavshed med hensyn til de forhold, som denne i medfør af sin stilling bliver bekendt med, og hvis hemmeligholdelse ifølge sagens natur er påkrævet eller bliver foreskrevet af den foresatte jf. den til enhver tid gældende lov om sagsbehandling i den offentlige forvaltning.

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

Kapitel 13

Lønudbetaling

§ 54

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, jf. overenskomstens § 55

Stk. 2. Løn m.v. anvises ved hver måneds slutning til en lønkonto, som det påhviler medarbejderen at udpege i et pengeinstitut i Grønland eller i Danmark, såfremt en NEMKonto ikke allerede er registreret hos arbejdsgiver.

Stk. 3. Udbetaling af variable ydelser, så som vagttillæg, merarbejdsbetaling m.v., afregnes efter de satser, som er gældende på udbetalingstidspunktet. Afregningen sker for den månedsperiode, der skifter den 21. i en måned, idet udbetaling finder sted ved udgangen af den efterfølgende kalendermåned.

§ 55

Pensionsbidrag og indbetaling heraf

Som bidrag til medarbejderens pensionering betaler arbejdsgiveren 10,00 % af den i overenskomstens §§ 6 og 7 nævnte grundløn samt

pensionsgivende tillæg til medarbejderens pension. Endvidere tilbageholder arbejdsgiveren et beløb på 5 % af den samme løn.

Stk. 2. Pensionsbidragene indbetales til Mediernes Pension eller efter anvisning af pensionsfonden til en under forsikringsrådets tilsyn stående pensionskasse eller forsikringsmæssig pensionsordning, godkendt af Naalakkersuisut.

§ 56

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 14

Medarbejderrepræsentanter

§ 57

Valg af tillidsrepræsentanter

De af overenskomsten omfattede medarbejdere vælger en fællestillidsrepræsentant. Medarbejdere på afdelingsopdelte arbejdspladser kan vælge en tillidsrepræsentant pr. afdeling, hvis den pågældende repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten vælges af og blandt de organiserede overenskomstansatte medarbejdere i den pågældende personalegruppe, der normalt har været ansat mindst 1 år på arbejdspladsen. Valget af tillidsrepræsentant skal finde sted på en sådan måde, at alle medarbejdere, som er beskæftiget på arbejdspladsen på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget. 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. Sker der indsigelse, kan Tusagassiuiinermi Sulisut Peqatigiiffiat/Dansk Journalistforbund forlange indsigelsen forhandlet på et mæglingsmøde. Uoverensstemmelser herom behandles efter reglerne i Hovedaftalen om behandling af faglig strid.

Stk. 4. Samtidig med valget af en tillidsrepræsentant vælges en suppleant for tillidsrepræsentanten, som godkendes og anmeldes på samme måde som tillidsrepræsentanten. Under tillidsrepræsentantens fravær fungerer suppleanten i dennes sted og nyder i funktionsperioden samme rettigheder som tillidsrepræsentanten. Suppleanten er i valgperioden i øvrigt omfattet af reglerne vedrørende faglige kurser og den særlige beskyttelse vedrørende afskedigelse.

Stk. 5. Det tilstræbes, at valgene gælder for to år ad gangen. Ved genvalg skal fornyet anmeldelse ikke finde sted.

§ 58

Tillidsrepræsentanthvervet

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for den faglige organisation som over for institutionen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler ledelsen.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten fungerer i øvrigt som talsmand for de ansatte, som den pågældende er valgt blandt, og kan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra de ansatte samt optage forhandling om lokale spørgsmål.

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

§ 59

Tillidsrepræsentantshvervets udførelse

Fællestillidsrepræsentanten sikres så vidt mulig en ugentlig arbejdsdag uden for det normale vagtskema med henblik på varetagelse af de løbende funktioner i henhold til nærværende overenskomst.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til tillidsrepræsentantarbejdets forsvarlige udførelse, når hensyn tages til arbejdspladsens størrelse og eventuelle lokale forhold. Tillidsrepræsentanten skal udføre sine hverv, således at det medfører mindst mulig forstyrrelse af den pågældendes arbejde.

Stk. 3. Er det nødvendigt, at tillidsrepræsentanten forlader sit arbejde i arbejdstiden for at opfylde sine forpligtelser, skal dette aftales med nærmeste leder.

Stk. 4. Er der tale om en akut situation, hvor tillidsrepræsentanten ikke har aftalt med nærmeste leder, at vedkommende må forlade arbejdspladsen, skal tillidsrepræsentanten uden unødigt ophold oplyse nærmeste leder herom.

Stk. 5. Eventuelle tvivlsspørgsmål afgøres ved forhandling mellem Økonomi- og Personalestyrelsen og den faglige organisation.

§ 60

Frihed til repræsentantskabsmøder

Der ydes årligt 1 tillidsrepræsentant op til 14 kalenderdages tjenestefrihed med løn til deltagelse i hovedbestyrelses-, delegeretmøde og Fagligt Stævne i Dansk Journalistforbund. De 14 dages tjenestefrihed kan eventuelt deles mellem 2 eller flere repræsentanter.

Stk. 2. Efter aftale med institutionen gives der herudover frihed til i passende omfang at deltage i faglige kurser m.v.

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

§ 61

Frihed til overenskomstforhandling

Der ydes op til 5 kalenderdages tjenestefrihed med løn til op til 5 repræsentanter i forbindelse med repræsentantens deltagelse i overenskomstforhandlinger eller i forbundets repræsentantskabsmøder. Der ydes ikke dagpenge eller rejse refusion af nogen art til repræsentantens deltagelse i ovenstående aktiviteter.

§ 62

Afskedigelse af medarbejderrepræsentanter

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

Stk. 2. 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 17 Ansættelsens ophør.

Stk. 3. Ved den fagrettlige behandling afgøres alle med afskedigelse eller bortvisning forbundne spørgsmål, herunder også spørgsmål om evt. erstatning og godtgørelse.

Kapitel 15

Særlige ansættelsesforhold for seniorer

§ 63

Mulighed for indgåelse af individuelle senioraftaler

Der kan for den enkelte medarbejder indgås senioraftaler fra det kalenderår hvor medarbejderen fylder 60 år.

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

Stk. 3. Vilklårene for en senioraftale aftales mellem arbejdsgiver og den forhandlingsberettigede organisation/tillidsrepræsentant.

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. Dog maksimalt en nedsættelse til en arbejdsuge på 32 timer.
- 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. Dog maksimalt en nedsættelse til en arbejdsuge på 24 timer.
- c) Den ansatte kan i nærmere angivet omfang fritages for vagter.

§ 64

Muligheden for oprettelse af seniorstilling

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. I de tilfælde, hvor det aftales at oprette en seniorstilling, kan der - efter konkret aftale mellem arbejdspladsen og medarbejderen samt mellem overenskomstens parter - 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. Aftalen kan indgås for en forud fastsat periode.

Stk. 4. De udgifter, der er forbundet med etableringen af en seniorstilling, afholdes af den ansættende enhed.

Kapitel 16

Elever

§ 65

Praktikaftale samt opsigelse heraf

Mellem praktikstedet og den enkelte praktikant oprettes en praktikaftale i henhold til, hvad der svarer til den til enhver tid gældende bekendtgørelse vedrørende elevers praktik. Det enkelte praktiksted udpeger en praktikvejleder, der er ansvarlig for at uddannelsen gennemføres i overensstemmelse med reglerne for uddannelsen. Praktikvejledere bør jævnligt holde sig opdateret på området.

Stk. 2. De første 3 måneder betragtes som gensidig prøvetid, hvor opsigelse kan ske med 1 uges varsel.

Stk. 3. Opsigelse af praktikaftalen efter de 3 første måneder, kan ske med 14 dages varsel af såvel praktikanten som praktikstedet. Opsigelsen skal indeholde en oplysning om årsagen.

Stk. 4. Før der kan ske ophævelse af elevens praktikaftale, skal der ske vejledning af praktikanten således, at praktikanten snarest gennem vejledning og rådgivning af praktikvejlederen bliver opmærksom på at et praktikforløb udvikler sig negativt.

§ 66

Gældende bestemmelser for elever

Elever aflønnes efter § 7.

Stk. 2. Følgende bestemmelser er gældende for elever:

- a) § 4 om arbejdstid
- b) § 27 om vagttillæg
- c) § 28 om merarbejde
- d) § 46 om nære pårørendes alvorlige sygdom og/eller død og begravelse
- e) § 47 om tjenestefrihed ved barnets første sygedag og hospitalsindlæggelse
- f) § 48 om omsorgsdage
- g) § 49 om graviditet, barsel og adoption
- h) Kapitel 11 om retningslinjer for tjenesterejser herunder godtgørelse af merudgifter

§ 67

Sygdom

Praktikanter har ret til løn under fravær på grund af sygdom, mens den pågældende er i praktik. Denne ret bortfalder, såfremt praktikanten har været syg i mere end sammenlagt 3 måneder.

Stk. 2. Sygdomsforfald kan forlanges dokumenteret ved lægeattest.

§ 68

Ferie

Under praktikforhold omfattet af denne overenskomst har FTP-eleven ret til årlig ferie i henhold til landstingslov nr. 10 af 12. november 2001 om ferie. FTP-eleven kan afholde 2½ dags ferie for hver 30 praktikdage i løbet af praktikperioden.

Stk. 2. Journalisteleven kan i løbet af en praktikperiode på 6 måneder afholde ferie med løn i 15 dage. Landstingslov nr. 10 af 12. november 2001 om ferie finder i øvrigt anvendelse.

Stk. 3. Der ydes ikke feriegodtgørelse ved praktikperiodens udløb, eller såfremt praktikaftalen ophæves uden, at der indgås ny praktikaftale med en anden arbejdsgiver. Den i § 16, stk. 1 i Loven om ferie nævnte særlige feriegodtgørelse på 1½ % af ferieberettiget løn udbetales ved praktikperiodens udløb, samt såfremt praktikaftalen ophæves, uden at der indgås ny praktikaftale.

Stk. 4. Hvis praktikanten har haft flere arbejdsgivere i optjeningsåret, yder hver arbejdsgiver forholdsmæssigt særligt feriegodtgørelse efter stk. 3. Krav om tilgodehavende for særlig feriegodtgørelse i henhold til stk. 3 skal være rejst over for arbejdsgiveren senest 3 måneder efter udløbet af ferieåret.

§ 69

Faglig strid

Praktikanter må ikke deltage i arbejdskonflikter i praktiktiden.

Kapitel 17

Ansættelsens ophør

§ 70

Ansættelsens ophør

Funktionærlovens regler om opsigelsesvarsler og fratrædelsesgodtgørelse finder anvendelse.

Stk. 2. Efter 3 års ansættelse forlænges det gensidige opsigelsesvarsel ud over, hvad der følger af funktionærloven med 1 måned. Det gensidige opsigelsesvarsel bliver herefter følgende:

a) Fra arbejdsgivers side:

Anciennitet	Opsigelsesvarsel
De første 6 måneder	1 måned til udgangen af en måned
Efter 6 måneders ansættelse	3 måneder til udgangen af en måned
Efter 2 år og 9 måneders ansættelse	5 måneder til udgangen af en måned
Efter 5 år og 7 måneders ansættelse	6 måneder til udgangen af en måned
Efter 8 år og 6 måneders ansættelse	7 måneder til udgangen af en måned

b) Fra medarbejderens side:

Anciennitet	Opsigelsesvarsel
0-3 års ansættelse	1 måned til udgangen af en måned
3 års ansættelse og derover	2 måneder til udgangen af en måned

Stk. 3. Det påhviler arbejdsgiveren at meddele enhver afskedigelse eller bortvisning til medarbejderen skriftligt. Meddelelsen skal indeholde begrundelsen for afskedigelsen. Der vedlægges en kopi af meddelelsen, som medarbejderen kan udlevere til Tusagassiuinermi Sulisut Peqatigiiffiat/Dansk Journalistforbund ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 4. Ved afskedigelse og bortvisning, fremsendes der en skriftlig orientering til forhandlingsteam@journalistforbundet.dk. Orienteringen skal indeholde:

- a) medarbejderens navn
- b) medarbejderens uddannelse
- c) dato for afskedigelsen eller bortvisningen
- d) om afskedigelsen skyldes enhedens eller medarbejderens forhold

§ 71

Afskedigelsesnævn

Skønner Tusagassiuinermi Sulisut Pegatigiiffiat/Dansk Journalistforbund, 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 formand.

Stk. 4. Overenskomstparterne er enige om, at det er målsætningen, at formanden besidder 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 som 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 5 måneder før afskedigelsen eller bortvisningen.

Kapitel 18

Overgangsregler og overenskomstens gyldighedsperiode

§ 72

Overgangsregel om overgangtillæg

Journalister m.v., der var ansat den 4. oktober 2005 under denne overenskomst, oppebærer udover grundlønningen et pensionsgivende overgangtillæg, bestemt ud fra det skalatrin de befandt sig på ved overgangen til den nuværende skala i st. 1, jf. bilag 1. Tillægget er ikke anciennitetsbestemt.

§ 73

Overgangsregel om tillæg for regionalstudier

Journalister m.v. som pr. 1. april 2020 er ansat med tillæg i henhold til den tidligere § 7, stk. 4 om regionalstudier, bevarer deres tillæg som en personlig ordning indtil funktionen ophører eller de fratræder deres stilling. I disse tilfælde bortfalder tillægget og kan ikke generhverves.

§ 74

Overgangsregel vedrørende feriehjælpefonden

Der sker pr. 1. april 2020 ikke yderligere indbetalinger til feriehjælpefonden (§ 20) da den er ophævet. Allerede eksisterende midler i fonden fra før denne dato kan disponeres som hidtil.

§ 75

Overgangsregel for medarbejdere ansat pr. 30. juni 1992

For medarbejdere, der pr. 30. juni 1992 var ansat på ikke-hjemmehørende vilkår i henhold til overenskomst af 7. maj 1988 mellem Det offentlige Aftalenævn og Dansk Journalistforbund, gælder fortsat følgende bestemmelser i ovennævnte overenskomst:

- § 10 Til- og fratrædelsesfrirejser
- § 11 Feriefrirejser
- § 12 Fællesbestemmelser vedr. til- og fratrædelsesfrirejser, samt feriefrirejser
- § 13 Fribefordring af bagage
- § 15 Særlige frirejser
- § 17 Flyttegodtgørelse
- § 18 Bolig
- § 20 Uddannelsestilskud, i det omfang den ansattes børn ikke er berettiget til uddannelsesstøtte og frirejser i henhold til landstingsforordning nr. 1, af 4. maj 1990 om erhvervsmæssige uddannelser, uddannelsesstøtte og erhvervsvejledning.

Stk. 2. De i stk. 1 nævnte medarbejdere kan dog frit vælge bestemmelsessted for feriefrirejsen i medfør af stk. 4.

Stk. 3. For journalister m.v., der pr. 1. april 1992 var ansat på hjemmehørende vilkår, regnes den nævnte optjeningsperiode fra den 1. april 1992.

§ 76

Overgangsregel for journalister ansat pr. 1. januar 1996

Til journalister m.v. som er ansat i henhold til nærværende overenskomst før 1. januar 1996, eller som tidligere har været ansat i henhold til nærværende overenskomst før 1. januar 1996, og bliver genansat i en stilling omfattet af overenskomsten fra en stilling, hvor retten til feriefrirejse var et ansættelsesvilkår, ydes efter 2 års kontinuerlig tjeneste, regnet fra ansættelsen, for hver tjenesteperiode af 2 års varighed en feriefrirejse.

- a) Feriefrirejsen skal anvendes inden udgangen af 1. år af den efterfølgende tjenesteperiode, idet retten ellers bortfalder.
- b) Retten til feriefrirejse omfatter tillige den ansattes ægtefælle - eller dermed ligestillede - og børn under 18 år. Familiefrirejsen skal så vidt muligt foretages samlet.

- c) Feriefrirejse ydes til et af den ansatte valgte bestemmelsessted i eller udenfor Grønland indenfor et maksimumbeløb svarende til billetprisen på økonomiklasse fra tjenestestedet til København og retur.
- d) Rejsetid under feriefrirejsen medregnes som arbejdstid indenfor et maksimum af 4 arbejdsdage pr. feriefrirejse. I ganske særlige tilfælde, eksempelvis ved trafikforsinkelser på grund af vejrlig, kan der efter ansøgning medregnes yderligere rejsetid i arbejdstiden.
- e) Retten til feriefrirejse bortfalder, såfremt den ansatte indenfor den i stk. 3 anførte tjenesteperiode opnår feriefrirejse i kraft af sin ægtefælles eller dermed ligestillede ansættelsesvilkår.
- f) Retten til feriefrirejse er personlig og kan ikke overdrages. Evt. ikke udnyttet feriefrirejse godtgøres ikke.

§ 77

Overgangsregel for driftsteknikere ansat pr. 5. februar 2014 i Ilulissat og Qaqortoq

Driftsteknikere i Ilulissat og Qaqortoq der jf. § 6, stk. 3 i overenskomsten af 5. februar 2014 pr. 1. maj 2017 var tildelt et rådighedstillæg som kompensation for overarbejde ydes fortsat dette tillæg som et personligt tillæg. Tillægget udbetales som et fast månedligt beløb, der beregnes som overtidbetaling i henhold til § 12, stk. 8 for et gennemsnitligt timetal på 18 timer pr. måned. Pålægges medarbejderen opgaver, der medfører betydelig merarbejde ud over det forudsatte, optages der forhandlinger mellem fællestillidsrepræsentanten og Naalakkersuisut om ydelse af eventuel kompensation. Tillægget bortfalder ved stillingsskifte, eller når driftsteknikeren fratræder sin stilling.

§ 78

Overgangsregel for driftsteknikere ansat pr. 1. maj 2017

Driftsteknikere på KNR's regionalafdelingerne, der pr. 1. maj 2017 var tildelt et ikke-pensionsgivende tillæg på kr. 905,- pr. måned jf. § 6, stk. 2 i overenskomsten af 5. februar 2014 ydes dette tillæg fortsat som et personligt tillæg. Tillægget bortfalder ved stillingsskifte eller når driftsteknikeren fratræder sin stilling.

§ 79

Overgangsregel for journalister ansat pr. 1. maj 2017

For journalister på KNR's regionskontorer i Ilulissat og Qaqortoq, der jf. § 7, stk. 4 i overenskomsten af 5. februar 2014 pr. 1. maj 2017 var tildelt et rådighedstillæg som kompensation for overarbejde ydes fortsat dette tillæg som et personligt tillæg. Tillægget udbetales som fast månedligt beløb for 16 timer af den i § 3 nævnte grundløn pr. måned. Pålægges medarbejderen opgaver, der medfører betydelig merarbejde ud over det forudsatte, optages der forhandlinger mellem fællestillidsrepræsentanten og Naalakkersuisut om ydelse af eventuel kompensation. Tillægget bortfalder ved stillingskifte eller når journalisten fratræder sin stilling.

§ 80

Overgangsregel for driftsteknikere ansat pr. 31. marts 2024

For driftsteknikere ansat ved KNR pr. 31. marts 2024, og som har modtaget tillæg for fuldført efteruddannelse indenfor TV-teknik, jf. overenskomsten af 29. oktober 2020, § 6, stk. 1, oppebærer tillægget som en overgangsordning. Tillægget vil bortfalde ved stillingsskift eller når medarbejderen fratræder sin stilling.

§ 81

Overgangsregel for journalister ansat pr. 31. marts 2024

For journalister ansat pr. 31. marts 2024, og som har modtaget tillæg for at færdigproducere arbejdsopgaver med samme indhold på to sprog, jf. overenskomsten af 29. oktober 2020, § 7, stk. 9, oppebærer tillægget som en overgangsordning. Tillægget vil bortfalde ved stillingsskift eller når medarbejderen fratræder sin stilling.

§ 82

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 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2028.

Stk. 3. Efter opsigelse af overenskomsten sker aflønning i henhold til de pr. 31. marts 2028 gældende lønsatser i perioden indtil ny overenskomst indgås.

Nuuk den 15/10-24



Tusagassiuinermi Sulisut
Pegatigiiffiat/Dansk Journalistforbund



Frederik Schmidt
e.b. Naalakkersuisut

Herved erstattes overenskomst af 29. oktober 2020 mellem Naalakkersuisut og Tusagassiuinermi Sulisut Pegatigiiffiat/Dansk Journalistforbund for journalister og driftsteknikere, samt elever i Grønland for perioden 1. april 2020 til 31. marts 2024.

Samtidig ophører Rammeaftale om seniorordninger af 19. maj 2011.

Herudover ophører protokollat om studieadjunkter under Tusagassiuinermi Sulisut Pegatigiiffiats forhandlingsområde til Aftale om stillingsstruktur for undervisere og forskere på Ilisimatusarfik af 29. oktober 2020.

Bilag 1

Tabel over pensionsgivende overgangstillæg for journalister

I forbindelse med overgangen fra gammelt til nyt lønsystem ved overenskomsten gældende pr. 01/04 2004 til 31/03 2007 blev der tildelt et særligt pensionsgivende overgangstillæg. Tillægget blev givet ud fra det aktuelle skalatrin (anciennitet) den ansatte havde ved overgangen til nye løntrin pr. 1. april 2005. Tillægget ændres ikke ved ordinær anciennitets oprykning og oppebæres frem til fratræden.

Gammel skalatrin	Gammel skalaløn	Nyt skalatrin	Ny skalaløn	Overgangstillæg
1	19.200,00	1	19.200,00	0,00
2	19.597,56		19.200,00	397,56
3	20.048,06	2	19.600,00	448,06
4	20.605,54		19.600,00	1.005,54
5	20.999,73		19.600,00	1.399,73
6	21.299,54	3	20.000,00	1.399,54
7	21.754,30		20.000,00	1.754,30
8	22.114,70	4	20.400,00	1.714,70
9	22.300,53		20.400,00	1.900,53
10	22.475,10	5	21.000,00	1.475,10
11	22.655,29		21.000,00	1.655,29
12	22.773,55		21.000,00	1.773,55
13	22.908,70	6	21.600,00	1.308,70
14	22.988,80		21.600,00	1.398,80
15	23.088,90		21.600,00	1.488,90

Protokollat om løn- og ansættelsesvilkår for journalistiske medarbejdere ved KNR's redaktion i Danmark

§ 1

Løn- og ansættelsesvilkår

Journalistiske medarbejdere ved KNR's afdeling i Danmark ansættes og aflønnes efter den til enhver tid gældende overenskomst mellem Danmarks Radio og Dansk Journalistforbund. Medarbejderen ydes en personlig løndel svarende til den "standardiserede" personlig løndel for journalistiske medarbejdere ved DR Nyheder.

§ 2

Bolig

Når medarbejdere i Grønland udsendes til tjeneste af mindst 2 års varighed ved redaktionen i Danmark, skal medarbejderen principielt søge at finde sig bolig på det almindelige boligmarked. Dog vil arbejdsgiveren som hidtil være behjælpelig med at finde en bolig af rimelig størrelse og til en rimelig husleje.

§ 3

Til- og fratrædelsesfrirejse

Medarbejdere, der fra Grønland udsendes til tjeneste ved redaktioner i Danmark, har ved tjenestens tiltrædelse ret til frirejse mellem bopælen og København. Der ydes endvidere medarbejderen frirejse fra København til hjemstedet i Grønland ved:

- 1) Fratræden, såfremt der er forløbet mindst 2 år siden ansættelsen i København, og såfremt der ikke i det pågældende kalenderår er ydet feriefrirejse,
- 2) Afskedigelse,
- 3) Medarbejderens død, idet den efterlevende ægtefælle - eller dermed ligestillede - opnår retten til frirejse.

Stk. 2. Endvidere gælder overenskomstens § 19 stk. 3, stk. 4 og stk. 5.

§ 4

Feriefrirejse

Efter 1 års kontinuerlig tjeneste, regnet fra ansættelsen ved redaktionen i Danmark, ydes for hver tjenesteperiode af 12 måneders varighed én frirejse fra København til hjemstedet i Grønland og

tilbage til København i forbindelse med afholdelse af ferie. Feriefrirejser skal udnyttes inden udløbet af tjenesteperioden, idet retten ellers bortfalder. Når det af arbejdsgiveren anviste rejsemiddel anvendes, medregnes rejsetiden ikke i feriens længde.

§ 5

Gyldighedsperiode

Protokollatet følger overenskomstperioden for overenskomsten mellem Naalakkersuisut og Tusagassiuinermi Sulisut Pegatigiiffiat/Dansk Journalistforbund for journalister og driftsteknikere.

Nuuk den 15/10 -24



Tusagassiuinermi Sulisut
Pegatigiiffiat/Dansk Journalistforbund



Frederik Schmidt
e.b. Naalakkersuisut