

Resultatpapir Overenskomstforhandlinger mellem

Naalakkersuisut
og
De Samforhandlende Akademikerorganisationer (DSA)

Der har i perioden fra den 9.-15. marts 2015 været afholdt forhandlinger om fornyelse af parternes overenskomst med tilhørende protokollater og aftaler.

Resultatet af forhandlingerne er som følger:

1. Aftaleperiode og ramme

Overenskomsten med tilhørende protokollater og aftaler fornyes for perioden 1. april 2015 til 31. marts 2019.

Lønsummen udgør 180.601,165 kr.

Der er forhandlet inden for en nettoramme på 3,00 % svarende til 5.418.035 kr. Herudover er der til særlige strategisk tiltag afsat 0,33% af lønsummen til:

- Til forhøjelse af forskertillægget og seniorforskertillægget på Naturinstituttet jf. overenskomstens § 15 stk. 1.
- Til oprettelse af et nyt tillæg til ansatte i Asiaq, der forestår forskning.
- Til oprettelse, eller forhøjelse af et tillæg til undervisere på Universitetet, der varetager funktion som afdelingsleder.

Hvor intet andet er anført har det aftalte virkning fra 1. april 2015.

Der henvises i øvrigt til vedlagt økonomioversigt med tilhørende underbilag.

2. Lønjusteringer m.v.

2.A. Regulering af skalaløn

I hvert af aftaleårene reguleres skalalønnen/grundlønnen i § 3 som følger:

- 1. april 2015 1,4000% - svarende til 2.093.333,-
- 1. april 2016 1,0000% - svarende til 1.495.238,-
- 1. april 2017 0,5808% - svarende til 759.581,-
- 1. april 2018 0,0000% - svarende til 0,-

2.B. Souscheftillæg til magistre

Parterne har aftalt, at bestemmelsen om tillæg i § 20 (Magistre der varetager souscheffunktioner) udgår af overenskomsten.

Der vil ikke kunne tildeles tillæg i henhold til § 20, når overenskomstens parter har underskrevet nærværende resultatpapir.

Ansatte, der allerede har fået tildelt tillæg i henhold til § 20 oppebærer tillægget som en personlig ordning i den pågældendes aktuelle stilling. Ved stillingsskift bortfalder tillægget og ledigblevne tillæg kan ikke tildeles på ny.

I overenskomsten findes allerede honoreringsmuligheder, for funktioner af indholdsmæssig karakter som souschef. Eks. tillæg til særlig stilling, alternativt special- eller chefkonsulent.

2.C. Afdelingsledertillæg

Parterne har aftalt, at der skal ydes et pensionsgivende tillæg til undervisere på Universitetet, der varetager funktionen som afdelingsleder. Størrelsen af afdelingsledertillægget afhænger af hvor mange studerende, der er på uddannelsen, hvor undervisen skal varetage afdelingslederfunktionen.

Undervisere, der varetager funktionen som afdelingsleder på uddannelser, hvor der er under 30 studerende ydes et fast ureguleret tillæg på 30.000,00 kr. årligt (2.500 kr. pr. måned).

Undervisere, der varetager funktionen som afdelingsleder på uddannelser, hvor der er mellem 30 til 80 studerende ydes et fast ureguleret tillæg på 48.000,00 kr. årligt (4.000 kr. pr. måned).

Undervisere, der varetager funktionen som afdelingsleder på uddannelser, hvor der er over 80 studerende ydes et fast ureguleret tillæg på 78.000,00 kr. årligt (6.500 kr. pr. måned).

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

2.D. Forskertillæg og seniorforskerstillæg

Til ansatte på Naturinstituttet:

Parterne har aftalt, at der skal ydes et pensionsgivende forskertillæg til ansatte på Naturinstituttet, der er ansat i en forskerstilling. Størrelsen af forskertillægget afhænger af den pågældende forskers ansættelsesanciennitet på Naturinstituttet.

Forskere, der har mellem 0- 3 års ansættelsesanciennitet på Naturinstituttet ydes et fast ureguleret tillæg på 37.080,00 kr. årligt- 3.090,00 kr. pr. måned – uændret sats

Forskere, der har mellem 3- 6 års ansættelsesanciennitet på Naturinstituttet ydes et fast ureguleret tillæg på 63.000,00 kr. årligt – 5.250,00 pr. måned.

Forskere, der har mere end 6 års ansættelsesanciennitet på Naturinstituttet ydes et fast ureguleret tillæg på 84.000,00 kr. årligt – 7.000,00 pr. måned.

Forskere, der er ansat i seniorforskerstillinger på Naturinstituttet ydes et fast ureguleret tillæg på 99.000,00 kr. årligt – 8.250,00 pr. måned.

Til ansatte i Asiaq:

Parterne har aftalt, at der skal ydes et pensionsgivende funktionstillæg til ansatte i Asiaq, der varetager forskning som led i deres arbejde. Størrelsen af forskertillægget afhænger af den ansattes ansættelsesanciennitet i Asiaq.

Ansatte, der har mellem 0- 3 års ansættelsesanciennitet på Asiaq ydes et fast ureguleret tillæg på 37.080,00 kr. årligt- 3.090,00 kr. pr. måned – uændret sats

Ansatte, der har mellem 3- 6 års ansættelsesanciennitet på Asiaq ydes et fast ureguleret tillæg på 63.000,00 kr. årligt – 5.250,00 pr. måned.

Ansatte, der har mere end 6 års ansættelsesanciennitet på Asiaq ydes et fast ureguleret tillæg på 84.000,00 kr. årligt – 7.000,00 pr. måned.

Ansatte, der er ansat i det som svarer (i niveau) til seniorforskerforskningsarbejde hos Asiaq ydes et fast ureguleret tillæg på 99.000,00 kr. årligt – 8.250,00 pr. måned.

2.E. Special- og chefkonsulenttillæg

Parterne er enige om, at special- og chefkonsulenttillægget forhøjes månedligt med henholdsvis 1.000,00 kr. og 1.250,00 kr. jf. § 3 stk. 1 og 3 i "Protokollat om løn- og ansættelsesvilkår for specialkonsulenter og chefkonsulenter. Dette betyder, at pr. 1. april 2015 udgør specialkonsulenttillægget 56.560,08 kr. årligt (4.713,40 kr. pr. måned). Chefkonsulenttillægget udgør pr. 1.april 2015 75.000,00 kr. årligt (6.250,00 kr. pr. måned). Både special- og chefkonsulenttillægget er pensionsgivende.

Såfremt en ansat, efter nærværende resultatpapir er underskrevet, udnævnes til special- eller chefkonsulent erstattes et eventuelt tildelt § 6 tillæg af special- eller chefkonsulenttillægget, uanset om § 6 tillægget har været forhandlet centralt eller decentralt dengang § 6 tillægget blev tildelt.

2.E 1. Tillæg til særlig stilling, § 6 tillæg

Parterne er enige om, at der lokalt kan forhandles et eller flere tillæg pr. medarbejder på samlet op til 2.500 kr./md iht. §6.

2.F. Særlig feriedage

Parterne er enige om, at ansatte i henhold til overenskomsten får mulighed for at optjene og afholde 2 særlig feriedage. Reglerne om optjening af den særlige feriedag er tilsvarende reglerne om optjening af almindelige ferietimer i henhold til den enhver tid gældende ferielov. En særlig feriedag skal afholdes i det ferieår, der ligger umiddelbart efter det optjeningsår, hvor den særlige feriedag er optjent.

Medarbejdere ansat efter 1. januar 2015 optjener deres særlige feriefridage efter de regler, der gælder for optjening af ferietimer i henhold til ferieloven

En særlig feriedag som er optjent, men ikke afviklet ved ferieårets udløb eller ved fratræden, bortfalder. Der kan ikke aftales kontant udbetaling af en ikke afviklet særlig feriedag, og der kan ikke aftales overførsel af en optjent, men ikke afviklet særlig feriedag til det efterfølgende ferieår.

En optjent særlig feriedag afvikles altid før ferietimer, der er optjent i henhold til den enhver tid gældende ferielov.

For undervisere gælder:

Ved afholdelse af særlige feriedage, reduceres den det årlige timetal med 8 timer pr. dag.

2.G. ASG gennemslag på cheftale

Der er foretaget beregning af den fremskrivning, der er sket på de løndele, der er omfattet af ASG lønjusteringsaftaler for den forgangne periode. Der henvises til linje 35 i økonomibilaget.

2.H. Tillæg for Førleder forløb

Parterne er enige om, at der som led i en karriereplanlægning for ansatte skal ydes et pensionsgivende funktionstillæg til medarbejdere på 24.000,00 kr. årligt - 2.000,00 kr. pr. måned i de 12 første sammenhængende måneder, efter aftalens virkningstidspunkt, ved den påbegyndte 13. måned stiger tillægget til 33.000,00 kr. årligt – 2.750,00 pr. måned. Tillægget ydes i henhold til overenskomstens § 6 på grund af stillingens særlige karakter. Tillægget bortfalder ved stillingskift eller forløbet afbrydes. Tillægget kan opsiges med løbende måned plus 30 dage.

Tillægget kan kun ydes såfremt, der er indgået en skriftlig aftale mellem den pågældende medarbejder og den lokale leder. En aftale om tildeling af et lederaspirantstillæg skal tilsendes Økonomi- og Personalestyrelsen til orientering.

I aftalen fastsættes de konkrete vilkår for karriereplanlægningen for medarbejderen eksempelvis statusmøder om forløbet med karriereplanlægningen, medarbejderens faglige ansvar samt arbejdsopgaver, deltagelse i eventuelle kurser og uddannelser med videre.

Aftale om førleder forløb aftales i udgangspunktet for 2 år (hvor afbrydelse kan forekomme, eks. grundet barsel, længerevarende sygdom m.m. – alvorlige ting, forlænges forløbet tilsvarende.)

3. Andre aftaler

3.A. Ressortændringer

Parterne har drøftet processer omkring ansattes tillæg i forbindelse med organisationsændringer/ressortændringer.

3.B. Karriereplanlægning og mulighed for efteruddannelse

Parterne er enige om, at det er vigtigt, at medarbejdere løbende som led i deres ansættelsesforhold får mulighed for at vedligeholde og udvikle deres kompetencer

Der henvises til bilag 1 – udkast til bilag til overenskomsten..

3.C. Det psykiske arbejdsmiljø

Parterne er enige om, at det er vigtigt, at ansatte i Selvtynet og kommunerne har et godt psykisk arbejdsmiljø og at der er fokus på det psykiske arbejdsmiljø på de enkelte arbejdspladser, både fra medarbejder- og ledelsessiden. Parterne betragter den stedlige TR, og den lokale sikkerhedsorganisations repræsentanter som vigtige aktører, der i sammenspil med den lokale ledelse inddrages til at finde løsninger der kan være med til at sikre rammerne for et godt psykisk arbejdsmiljø.

Som led i overenskomstforhandlingerne har det særligt været drøftet, hvordan resultatet af APVér bliver håndteret lokalt og fokus på, at der løbende tilstræbes opfølgning på udarbejdede handleplaner eksempelvis på stormøder, i nedsatte sikkerhedsgrupper eller i samarbejds- udvalg på de lokale arbejdspladser.

3.D. Ministersekretær, direktionssekretær og borgmestersekretær.

Parterne er enige om, at adgangen til at få ydet et sekretærtillæg (ét tillæg for den ledende sekretær – ekspeditionssekretær) i henhold til overenskomsten § 12. Bestemmelsen udvides til også at omfatte, direktionssekretærer og borgmestersekretærer ligesom ministersekretærer kan få ydet et sekretærtillæg.

Sekretærtillægget omfatter kun ansatte, der udelukkende er ansat i stillinger som ministersekretær, direktionssekretær eller borgmestersekretær.

Sekretærtillægget er et ureguleret pensionsgivende tillæg på 74.197,08 kr. årligt (6.183,09 kr. pr. måned). Tillægget er varigt og ydes i henhold til overenskomstens § 6 på grund af stillingens særlige karakter. Tillægget bortfalder ved stillingskift.

Sekretærtillægget indeholder og erstatter rådighedstillægget i henhold til overenskomstens § 14 stk. 1. Rådighedstillægget for direktionssekretærer, borgmestersekretærer og ministersekretærer dækker merarbejde i indtil 60 timer inden for hvert kvartal, hvilket indebærer en fravigelse af overenskomstens § 14, stk. 3.

Opgørelsen af merarbejdstimer for direktionssekretærer, borgmestersekretærer og ministersekretærer følger de sædvanlige regler i § 14 og oparbejdede merarbejdstimer godtgøres i form af tjenestefrihed eller betaling i henhold til bestemmelserne i overenskomstens § 14.

3.E. Tillidsrepræsentanter.

Se udkast til protokollat herom. Bilag 2.

3 G. Vikar ansættelse

Ansættelse af vikarer kan ske, når der i forbindelse med barsel, sygdom eller lignende ønskes besat en stilling i en periode af ikke over 5 måneder. For vikaransættelser gælder følgende:

a) der ydes frirejse fra bopæl til tjenestestedet i Grønland og tilbage, i forbindelse med vikariatet, b) der kan fragtfrit fra Royal Arctic Lines plads i Alborg til Grønland og tilbage medtages op til 100 kg bagage, og den ansatte vil være omfattet af de til enhver tid gældende bestemmelser om kollektiv rejseforsikring (rejseulykkes- og bagageforsikring) .

3 J. Morarenter

Parterne har drøftet og har opnået enighed om, at der ved manglende udmøntning af overenskomstresultat ifaldes morarenter jf. cirkulære af den 2. december 1987 NAL 2-2-6.

Parterne er enige om, at overenskomsten tilstræbes udmøntet før den 3. måned til en måneds udgang, den måned hvor overenskomsten er underskrevet. Udmøntning af skalaløn og tillæg kan særskilt aftales udmøntet før underskrift af overenskomsten.

Hvor det konstateres, at udmøntning forsinkes, varsles organisationen uden ophold med uddybende begrundelse for forsinkelsen, parterne skal være enige om "gyldigheden" eller årsagen til en eventuel forsinkelse.

4. Redaktionelle ændringer samt periodeprojekt om forenkling af lønstruktur/aflønningsprofiler i gældende overenskomst.

Parterne har indgået aftale om at foretage ændringer i overenskomstens tekst med henblik på at gøre teksten mere forståelig. På den baggrund slettes overenskomstens § 15 stk. 2 slettet.

Det indskrives, at ansatte på Naturinstituttet uden rådighedstillæg, jf. § 14, og paragraftillæg, jf. § 26, ydes betaling for merarbejde fra time ét.

4 A. Fortolkningsbidag.

Fortolkningsbidrag om § 11, om tillæg for daværende Råstofdirektorat og Asiaq, indskrives i overenskomsten. Tilægget ydes de som forestår myndighedsbehandling i henhold til Råstofloven, og ansatte ved ASIAQ – bilag 3.

5. Godkendelse af aftalen.

Dette forhandlingsresultat underskrives med forbehold for de respektive kompetente organers godkendelse, herunder de grønlandske kommuner (KANUKOKA) og den regnskabsmæssig gennemgang af de økonomiske beregningsbilag hos den centrale regnskabsafdeling.

Snarest efter underskrivelse af forhandlingsresultatet indgås der aftale m.v. i overensstemmelse med dette forhandlingsresultat.

Henvisninger til paragraffer i dette resultatpapir er til den overenskomst, der var gældende indtil den 31. marts 2015.

Den 2. september 2015.

De Samforhandlende Akademikerorganisationer



Kieth Lau Andersen, DM



Jess Rasmussen, GL



Ebbe Joensen, FAOD

Naalakkersuisut e.b.



André Guttesen

De Samforhandlende Akademikerorganisationer (DSA)							
Økonomioversigt for overenskomstansatte Akademikere							
ØD jr.nr. 16.40/400/2015							
I. Lønsum og beskæftigelse							
1	Samlet lønsum, jfr. lønstatistiske oplysninger					kr	180.601.165
2	Samlet beskæftigelse					mandår	377,16
3							
II. Ramme							
4						kr.	% af lønsum
5	Ramme til generelle lønfremskrivninger					5.418.035	3,00%
6							0,00%
7							0,00%
8							0,00%
9							0,00%
10	Nettoramme					5.418.035	3,00%
III.							
11	særlige strategiske tiltag, pkt. 17, 18 og 19					588.685	0,33%
12							0,00%
13							0,00%
14							0,00%
15	I alt						0,00%
IV. Bruttonamme(II+III)							
						6.006.720	3,33%
V. Udmøntning							
samlet stigning for perioden							
16	Grundlønregulering med jf. bilag					2,9080%	
	1. april 2015	1,4000%		2.093.333			
	1. april 2016	1,0000%		1.495.238			
	1. april 2017	0,5080%		759.581			
	1. april 2018	0,0000%		-			
					4.348.153	2,41%	
17	Tillæg Naturinstituttet					320.725	0,18%
18	TillægASIAQ					182.700	0,10%
19	TillægUNI					85.260	0,05%
20	Forhøjelse på Special- og Chefkonsulent tillæg					200.463	0,11%
21	tilkøb af særlige feriefriidage, antal dage: 2					725.910	0,40%
22							0,00%
23							0,00%
24							0,00%
25							0,00%
26							0,00%
27							0,00%
28							0,00%
29							0,00%
30							0,00%
31							0,00%
32							0,00%
33							0,00%
34							0,00%
35	ASG-gennemslag på cheftale, jfr. Foregående Resultatpapir - ASG gennemslag i kommende periode modregnes i næste OK periode					144.304	0,08%
36							0,00%
37						0	0,00%
38							0,00%
39	I alt					6.007.515	3,33%
40 VI. Balance (IV-V)							
						-794	0,0%

trin	Fremskrivning i forhold til sats pr. 31. marts				
	1,40000%	1,00000%	0,50800%	0,00000%	
31. marts 2015	1. april 2015	1. april 2016	1. april 2017	1. april 2018	
1	31.995,64	32.443,58	32.763,54	32.926,07	32.926,07
Cheftrin gml. Trin 21					
1	19.898,19	20.176,76	20.375,75	20.476,83	20.476,83
2	21.335,14	21.633,83	21.847,18	21.955,57	21.955,57
3	22.467,85	22.782,40	23.007,08	23.121,22	23.121,22
4	23.364,85	23.691,96	23.925,61	24.044,30	24.044,30
5	24.086,20	24.423,41	24.664,27	24.786,63	24.786,63
6	24.687,52	25.033,15	25.280,02	25.405,43	25.405,43
7	25.214,61	25.567,61	25.819,76	25.947,85	25.947,85
8	25.707,38	26.067,28	26.324,36	26.454,95	26.454,95
9	26.195,89	26.562,63	26.824,59	26.957,67	26.957,67
10	26.705,83	27.079,71	27.346,77	27.482,44	27.482,44
11	27.254,31	27.635,87	27.908,41	28.046,87	28.046,87
12	27.849,96	28.239,86	28.518,36	28.659,84	28.659,84
13	28.497,03	28.895,99	29.180,96	29.325,72	29.325,72
14	29.188,35	29.596,99	29.888,87	30.037,15	30.037,15
15	29.913,97	30.332,77	30.631,91	30.783,87	30.783,87
16	30.650,99	31.080,10	31.386,61	31.542,32	31.542,32
17	31.375,18	31.814,43	32.128,18	32.287,57	32.287,57
18	32.049,41	32.498,10	32.818,60	32.981,41	32.981,41
19	32.633,60	33.090,47	33.416,81	33.582,59	33.582,59
20	33.077,80	33.540,89	33.871,67	34.039,70	34.039,70
21	33.836,18	34.309,89	34.648,25	34.820,14	34.820,14

				samlert % fremskrivning: 2,9080%		1. april 2015 1,4000%		2.093.333,50												
				delt over 3 år		1. april 2016 1,0000%		1.495.238,21												
						1. april 2017 0,5080%		759.581,01												
						1. april 2018														
AC området						Ny skalaløn med tillæg af:				Ny skalaløn med tillæg af:				Ny skalaløn med tillæg af:				Ny skalaløn med tillæg af:		
		Skalaløn		Lønsum		1%				1,0000%				0,5080%						
Trin	Mandår.	Mandmdr	31. marts 2015	31.03.05	1. april 2015	stigning	omkostning	difference	1. april 2016	stigning	omkostning	difference	1. april 2017	stigning	omkostning	difference	1. april 2018	stigning	omkostning	difference
1	34,60	415,17	31.995,64	13.283.519,10	32.443,58	447,94	13.469.488,37	185.969,27	32.763,54	319,96	13.602.323,56	132.835,19	32.926,07	162,54	13.669.803,84	67.480,28	32.926,07	-	13.669.803,84	-
Cheftrin gml. Trin 21																				
1	-	-	19.898,19	-	20.176,76	278,57	-	-	20.375,75	198,98	-	-	20.476,83	101,08	-	-	20.476,83	-	-	-
2	3,27	39,28	21.335,14	838.111,59	21.633,83	298,69	849.845,15	11.733,56	21.847,18	213,35	858.226,27	8.381,12	21.955,57	108,38	862.483,87	4.257,61	21.955,57	-	862.483,87	-
3	1,61	19,27	22.467,85	432.872,08	22.782,40	314,55	438.932,29	6.060,21	23.007,08	224,68	443.261,01	4.328,72	23.121,22	114,14	445.460,00	2.198,99	23.121,22	-	445.460,00	-
4	2,54	30,47	23.364,85	711.835,77	23.691,96	327,11	721.801,47	9.965,70	23.925,61	233,65	728.919,83	7.118,36	24.044,30	118,69	732.535,95	3.616,13	24.044,30	-	732.535,95	-
5	0,08	1,00	24.086,20	24.085,74	24.423,41	337,21	24.422,94	337,20	24.664,27	240,86	24.663,79	240,86	24.786,63	122,36	24.786,15	122,36	24.786,63	-	24.786,15	-
6	0,67	8,00	24.687,52	197.496,36	25.033,15	345,63	200.261,31	2.764,95	25.280,02	246,88	202.236,27	1.974,96	25.405,43	125,41	203.239,56	1.003,28	25.405,43	-	203.239,56	-
7	29,27	351,20	25.214,61	8.855.365,70	25.567,61	353,00	8.979.340,82	123.975,12	25.819,76	252,15	9.067.894,47	88.553,66	25.947,85	128,09	9.112.879,73	44.985,26	25.947,85	-	9.112.879,73	-
8	30,75	368,95	25.707,38	9.484.648,37	26.067,28	359,90	9.617.433,45	132.785,08	26.324,36	257,07	9.712.279,93	94.846,48	26.454,95	130,59	9.760.461,94	48.182,01	26.454,95	-	9.760.461,94	-
9	35,03	420,34	26.195,89	11.011.249,42	26.562,63	366,74	11.165.406,91	154.157,49	26.824,59	261,96	11.275.519,40	110.112,49	26.957,67	133,08	11.331.456,55	55.937,15	26.957,67	-	11.331.456,55	-
10	15,99	191,93	26.705,83	5.125.698,23	27.079,71	373,88	5.197.458,00	71.759,78	27.346,77	267,06	5.248.714,99	51.256,98	27.482,44	135,67	5.274.753,53	26.038,55	27.482,44	-	5.274.753,53	-
11	12,81	153,71	27.254,31	4.189.170,89	27.635,87	381,56	4.247.819,28	58.648,39	27.908,41	272,54	4.289.710,99	41.891,71	28.046,87	138,45	4.310.991,98	21.280,99	28.046,87	-	4.310.991,98	-
12	22,86	274,29	27.849,96	7.639.097,28	28.239,86	389,90	7.746.044,64	106.947,36	28.518,36	278,50	7.822.435,61	76.390,97	28.659,84	141,48	7.861.242,23	38.806,61	28.659,84	-	7.861.242,23	-
13	13,70	164,42	28.497,03	4.685.373,71	28.895,99	398,96	4.750.968,94	65.595,23	29.180,96	284,97	4.797.822,68	46.853,74	29.325,72	144,76	4.821.624,38	23.801,70	29.325,72	-	4.821.624,38	-
14	15,67	188,00	29.188,35	5.487.304,27	29.596,99	408,64	5.564.126,53	76.822,26	29.888,87	291,88	5.618.999,58	54.873,04	30.037,15	148,28	5.646.875,08	27.875,51	30.037,15	-	5.646.875,08	-
15	14,50	174,00	29.913,97	5.204.930,68	30.332,77	418,80	5.277.799,71	72.869,03	30.631,91	299,14	5.329.849,02	52.049,31	30.783,87	151,96	5.356.290,07	26.441,05	30.783,87	-	5.356.290,07	-
16	14,26	171,17	30.650,99	5.246.486,34	31.080,10	429,11	5.319.937,15	73.450,81	31.386,61	306,51	5.372.402,01	52.464,86	31.542,32	155,71	5.399.054,16	26.652,15	31.542,32	-	5.399.054,16	-
17	8,76	105,11	31.375,18	3.297.992,39	31.814,43	439,25	3.344.164,29	46.171,89	32.128,18	313,75	3.377.144,21	32.979,92	32.287,57	159,39	3.393.898,01	16.753,80	32.287,57	-	3.393.898,01	-
18	7,96	95,53	32.049,41	3.061.738,69	32.498,10	448,69	3.104.603,03	42.864,34	32.818,60	320,49	3.135.220,42	30.617,39	32.981,41	162,81	3.150.774,05	15.553,63	32.981,41	-	3.150.774,05	-
19	-	-	32.633,60	-	33.090,47	456,87	-	-	33.416,81	326,34	-	-	33.582,59	165,78	-	-	33.582,59	-	-	-
20	-	-	33.077,80	-	33.540,89	463,09	-	-	33.871,67	330,78	-	-	34.039,70	168,04	-	-	34.039,70	-	-	-
21	112,84	1.354,06	33.836,18	45.816.184,05	34.309,89	473,71	46.457.610,63	641.426,58	34.648,25	338,36	46.915.772,47	458.161,84	34.820,14	171,89	47.148.518,69	232.746,21	34.820,14	-	47.148.518,69	-
I alt		377,16	4.525,89	134.593,161				1.884.304,25			1.345.931,61				683.733,26					
Overtidseffekt																				
AC - 424 Gymn. lærere			29,00%				107.989,94					77.135,67				39.184,92				
AC - 442 Bibliotekarer			0,00%				1,72					1,23				0,62				
AC - 443 Arkitekter																				
AC - 444 - 445 og Nukiss. Ing			9,40%				24.713,77					17.652,69				8.967,57				
AC - 449 Magistre_bachelore			4,25%				45.267,42					32.333,87				16.425,61				
AC - 451 Psykologer			0,19%				120,43					86,02				43,70				
Særlig feriegodtg.			1,50%				30.935,96					22.097,12				11.225,34				
I alt								2.093.333,50				1.495.238,21				759.581,01				
omkostning:		4.348.152,73																		

antal årsværk:		årligt	pr. måned		
4	0-3 år	37.080,00	3.090,00		
6	3-6 år	57.566,70	4.797,23		
13	6+	66.744,00	5.562,00		
3	Seniorforsker	79.314,12	6.609,51		
		årligt	pr. måned	forhøjelse:	
	0-3 år	37.080,00	3.090,00	-	-
	3-6 år	63.000,00	5.250,00	452,78	32.599,80
	6+	84.000,00	7.000,00	1.438,00	224.328,00
3	Seniorforsker	99.000,00	8.250,00	1.640,49	59.057,64
				sum:	315.985,44
				sum:	315.985,44
				særlig feriegodtgørelse:	4.739,78
				i alt:	320.725,22

Forsker tillæg § 15, stk. 1 / "Post graduate" for ASIAQ						
antal årsværk:		årligt	pr. måned			årlig omkostning:
0	0-3 år	-	-			-
3	3-6 år	-	-			-
0	6+	-	-			-
					sum:	-
		årligt				
		37.080,00	3.090,00			-
		63.000,00	5.000,00			180.000,00
		84.000,00	7.000,00			-
					sum:	180.000,00
					sum/difference:	180.000,00
					særlig feriegodtgørelse:	2.700,00
					i alt:	182.700,00

		Afdelingsledere				
		antal		årligt	pr. måned	årlig omkostning:
		1	under 30	30.000,00	2.500,00	30.000,00
		2	30-80	30.000,00	2.500,00	60.000,00
		1	80+	30.000,00	2.500,00	30.000,00
					sum:	120.000,00
			forhøjelse:			
			kr. -	30.000,00	2.500,00	30.000,00
			kr. 1.500,00	48.000,00	4.000,00	96.000,00
			kr. 4.000,00	78.000,00	6.500,00	78.000,00
					sum:	204.000,00
					sum/difference:	84.000,00
					særlig feriegodtgørelse:	1.260,00
					i alt:	85.260,00

	Specialkonsulent tillæg		
	nuværende sats:	3.713,40	
	forbrug:	185	
	omkostning:	686.979	
	forhøjelse med :	1.000,00	
	Ny sats:	4.713,40	
	omkostning:	185.000	
	særlig feriegodtgørelse:	2.775	
	Sum:	187.775	
	Chefkonsulent tillæg		
	nuværende sats:	5.000,00	
	forbrug:	10	
	omkostning:	50.000	
	forhøjelse med :	1.250,00	
	Ny sats:	6.250,00	
	omkostning:	12.500	
	særlig feriegodtgørelse:	188	
	Sum:	12.688	
	i alt:	200.463	

	Særlige feriefridage / fuldmægtige		
	antal:	2	
	Samlet omkostning:	806.566	
	Særlige feriefridage / fuldmægtige		
	lønsom	167.765.767	
	årsværk:	377	
	gmn. Årslø	444.816	
	dagsløn:	1.069	
	omkostning:	806.566	
	"Reduktionsfaktor:"		
		10%	
	som følge af uforbrugte feriedage		
	ikke udbetales ved fratrædelse.		
	omkostning:	806.566	
	reduktion:	80.657	
	Ny omkostning:		
		725.910	

Aar 3412		
Stedgruppe		sum
Artid	Arttekst	
1	FERIEPENGE LØBENDE	517.424
2000	LØN	133.497.491
2125	PENSIONSGIVENDE TILLÆG	5.357.869
2135	TILLÆG §	596.121
2181	KVALIFIKATIONS/FASTH.TILL	1.582.059
2182	KVALIFIKATIONS/FASTH.TILL	205.397
2183	FASTHOLDELSESTILLÆG	169.630
2185	FORSKERTILLÆG	1.158.627
2186	SENIORFORSKERTILLÆG	421.090
2188	LEKTORTILLÆG	595.200
2191	FASTHOLDELSESTILLÆG 449xx	9.915
2192	FASTHOLDELSESTILLÆG FORH.	48.000
2449	VAGTTELEFON RÅSTOFDIREKT	12.360
2494	VAGTHONORAR FARMACEUTER	107.471
2495	SKIBSOFFICERER IMARSI.ILI	35.332
2500	FASTE OVERTIMER - GU	
2501	FASTE OVERTIMER ILINN,	
2513	AUTORISATIONS- KVAL.TILL	491.664
2523	TILLÆG SÆRLIG STILLING	33.000
2524	PARAGRAFTILLÆG	2.681.272
2526	TILLÆG SÆRLIG STILLING	103.896
2527	TILLÆG SÆRLIG STILLING	1.635.670
2532	PULJETILLÆG	299.167
2553	MINISTERSEKRETÆRTILLÆG	89.861
2571	CHEFPULJETILLÆG	
2600	RÅDIGHEDSTILLÆG-PENSIONSG	4.134.622
2690	PENSIONSGIVENDE TILLÆG	108.624
2710	SÆRLIGT TILLÆG	
2712	OMRÅDELEDERTILLÆG	
2735	YDERLIGERE SÆRLIGT TILLÆG	
2736	TOPCHEF-/FUNKTIONSTILLÆG	
2802	RÅDIGHEDSTILLÆG	9.561
2806	RÅDIGHEDSTILLÆG	40.697
2810	RÅDIGHEDSTILLÆG	106.126
2811	RÅDIGHEDSTILLÆG § 7 525xx	-1.670
2902	ADMINISTRATIONSTILLÆG	12.153
2931	TILLÆG - DIVERSE	161.480
2939	TILLÆG DIVERSE	9.024
2975	FERIEREJSETILLÆG	247.500
2985	FERIEREJSETILLÆG PR MDL	81.125
3239	PERSONLIGT TILLÆG	97.913
5000	FERIEGODTG./BRUTTO	2.519.580
5100	UNDERVISNINGSTILLÆG I	2.153.023
5105	UNDERVISNINGSTILLÆG ANDRE	282.059
5111	FELTTILLÆG	
5131	ANSATTE ILISIMATUSARFIK	123.600
5138	INDIVIDUEL TILLÆG ANDRE	6.000
5183	TILLÆG RÅSTOF OG ASIAQ	208.129
5188	LEKTORTILLÆG ved nedsat	37.200
5200	ADMINISTRATIONSTILLÆG	1.490.493
5226	AC §19 MUSEER / ARKIVER	11.006
5227	TILLÆG SÆRL. STILL.	700.968
5231	SPECIALKONSULENTTILLÆG	678.192
5235	CHEFKONSULENT TILLÆG	50.000
5405	SÆRLIG FERIEGODTGØRELSE	2.171.812
5512	UNDERVIS. TILL.II KAND/MAS	1.061.702
5527	TILLÆG SÆRLIG STILLING	92.617
5532	PULJETILLÆG	156.000
5572	TILLÆG FOR PH.D - pens.g	415.519
5574	Ph.D. - stipendiat	12.360
5582	VIDENSKABELIG ASS. § 3	8.084
5583	ADJUNKT, §§ 4 OG 5	33.333
5585	LEKTOR, § 6	234.000
5586	STUDIEADJUNKT, § 8	172.129
5589	STUDIELEKTOR, § 8	413.334
5657	SOUSCHEFTILLÆG	78.956
6500	MERARBEJDE	
6505	VEDERLAG, EN GANG F. ALLE	
6506	MERARBEJDE - med § 26-AC	
6510	MERARBEJDE 1:1	
6520	OVERTIDSBETALING	
6575	GODTGØRELSE EJ-AFH. FERIE	
7034	FERIE EGEN REGNING	
7035	FERIE FRA ANDEN ARB.GIVER	
7740	PENSIONSBIDRAG udbetaling	
8034	FERIE EGEN REGNING	
8035	FERIE EGEN REGNING	
8036	FERIE EGEN REGNING	
8058	PENS.BIDR - VÆRDI SV. TIL	
8060	AFSPADSERING	
Sum		167.765.767

Forsøgsordning om karriereplanlægning

Overenskomsten parter er enige om en forsøgsordning med følgende elementer:

Lønmodtageren kan ved skriftlig aftale med ledelsen i den ansættende enhed i Selvstyret/en kommune, indgå aftale om, at lønmodtageren forpligter sig til at arbejde i to år for den ansættende enhed i Selvstyret/ en kommune, mod at lønmodtageren får ret til at deltage i den nedenfor beskrevne forsøgsordning på de anførte vilkår.

1. Rotationsordning indebærer, at lønmodtageren i et antal måneder i løbet af de to år, arbejder på én eller flere andre arbejdspladser indenfor den ansættende enheds ressortområde, herunder underliggende institutioner/enheder.
2. Lønmodtager og ledelsen i den ansættende enhed aftaler et arbejdsrelevant uddannelsesforløb for lønmodtageren - som udgangspunkt i Grønland.
3. Ved ny ansættelse opnår lønmodtageren efter de to års ansættelse ret til fratrædelsesfrirejse og bohaveflytning til den bopæl, lønmodtageren havde ved ansættelsesforholdets begyndelse.
4. Såfremt en lønmodtager vælger at opsig sin stilling til ophør, inden udløbet af de to år, betaler den ansættende enhed ikke hjemrejse og bohaveflytning. Fra tidspunktet for opsigelsen meddeles arbejdsgiver, vil lønmodtageren selv

skulle finansiere eventuel fortsættelse af det aftalte uddannelsesforløb jf. pkt. 2.

5. Såfremt en lønmodtager vælger at opsiges sin stilling til ophør, inden udløbet af de to år, skal lønmodtageren selv betale de af arbejdsgiveren disponerede udgifter i forbindelse med ikke afholdt uddannelse i henhold til det aftalte uddannelsesforløb jf. pkt. 2.
6. Den ansættende enhed afholder alle udgifter i henhold til nr. 1-3.
7. Der kan indgås en aftale om et førleder forløb, hvor den ansatte ydes et pensionsgivende funktionstillæg til medarbejdere på 24.000,00 kr. årligt - 2.000,00 kr. pr. måned i de 12 første sammenhængende måneder, efter aftalens virkningstidspunkt, ved den påbegyndte 13. måned stiger tillægget til 33.000,00 kr. årligt - 2.750,00 pr. måned.

Tillægget ydes i henhold til overenskomstens § 6 på grund af stillingens særlige karakter. Tillægget bortfalder ved stillingskift eller forløbet afbrydes.

Tillægget kan kun ydes såfremt, der er indgået en skriftlig aftale mellem den pågældende medarbejder og den lokale leder. En aftale om tildeling af et lederaspirantstillæg skal tilsendes Økonomi- og Personalestyrelsen til orientering.

I aftalen fastsættes de konkrete vilkår for karriereplanlægningen for medarbejderen eksempelvis statusmøder om forløbet med karriereplanlægningen, medarbejderens faglige ansvar

samt arbejdsopgaver, deltagelse i eventuelle kurser og uddannelser med videre.

Aftale om førleder forløb bør ikke indgås for perioder udover 2 år (afbrydelse kan forekomme grundet barsel, længerevarende sygdom m.m. - alvorlige ting..), med mindre der aftales længere forløb, ophører honoreringen for forløbet uden varsel efter 24 måneder.

Forsøgsordningen evalueres i 2018 forud for næste aftalefornyelse.



Til sagen

Bilag 3.

Fortolkningsbidrag AC overenskomstens § 11, stk. 3 - tillæg til ansatte i, nu tidligere Råstofdirektorat, og ASIAQ.

På given foranledning.

Affødt af tvivl om forståelsen af bestemmelsens ordlyd, da Råstofdirektoratet ved lov er nedlagt. Så skal det fra Overenskomstkontoret meddeles, at benævnelse ved enhed "Råstofdirektoratet" erstattes af "som foretager myndighedsbehandling i henhold til Råstofloven".

Gammel formulering:

- Stk. 3. Ansatte i ikke-chefstillinger i Råstofdirektoratet og Asiaq ydes et tillæg på 24.000,00 kr. årligt (2.000,00 kr. pr. måned).

Ny formulering:

- Stk. 3. Ansatte i ikke-chefstillinger, **som foretager myndighedsbehandling i henhold til Råstofloven**, og i Asiaq ydes et tillæg på 24.000,00 kr. årligt (2.000,00 kr. pr. måned).

Det påhviler primær arbejdsgiver, at indberette ophør af funktion når en given ansat ikke længere foretager myndighedsbehandling i henhold til Råstofloven.¹

Nærværende fortolkningsbidrag har virkning fra 1. januar 2013.

Nuuk den 11. november 2014

André Guttesen

Isumaqatigiinniartarfik
Overenskomstkontoret

Dato:
11. november 2014
Journal nr.

Postboks 1039
3900 Nuuk
Oq/tel +299 34 50 00
Direkte +299 34 64 36

Init.: AG
isuma@nanog.gl
www.naalakkersuisut.gl
Job / overenskomster og aftaler

¹ Det være sig ved overflyttelse til andre sagsområder indenfor samme Departement, som i skrivende stund varetager Råstofområdet.

NALUNAARUTIT - Grønlandsk Lovsamling

Serie C-II

PROTOKOLLAT

om

tillidsrepræsentantregler

§ 1

Protokollatets gyldighedsområde

Ved en medarbejdergruppe forstås i denne aftale en gruppe af medarbejdere, der er ansat i henhold til DSA eller ASG overenskomster/aftaler

Stk. 2. Når medarbejdergruppens antal udgør 5 eller derover, er der adgang til at vælge en tillidsrepræsentant.

Stk. 3. Hvis der inden for de i stk. 1 nævnte faggrupper er 5 overenskomstansatte/tjenestemandsanatte eller derover, er disse berettiget til at vælge deres egen tillidsrepræsentant.

§ 2

Valg af tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanten vælges af og blandt samtlige organiserede ansatte i en medarbejdergruppe på den pågældende arbejdsplads jf. § 1 stk. 1. Tillidsrepræsentanten skal have været ansat mindst 6 måneder for at kunne blive valgt som tillidsrepræsentant/ suppleant for tillidsrepræsentanten.

Stk. 2. Hvis der på en arbejdsplads er færre end 5 ansatte, iflg. § 1, og der samlet er mindst 5 ansatte inden for medarbejder- eller faggruppen inden for kommunens grænser, kan der vælges en lokal tillidsrepræsentant af og blandt de organiserede ansatte medarbejdere, jf. § 1, stk. 1.

Stk. 3. Hvis der i henhold til § 1 er mulighed for udpegning af flere tillidsrepræsentanter inden for én kommunes grænser, er medarbejder- eller faggruppen i stedet berettiget til at vælge en fælles tillidsrepræsentant indenfor kommunens område.

Stk. 4. Valget godkendes af de faglige organisationer på området og anmeldes skriftligt over for arbejdspladsens ledelse. Ledelsen er berettiget til over for organisationerne at gøre begrundet indsigelse mod valget, når dette sker inden 3 uger efter, at ledelsen har modtaget meddelelse fra organisationerne.

Stk. 5. For tillidsrepræsentanten vælges samtidig en suppleant, som godkendes og anmeldes på samme måde som tillidsrepræsentanten, jf. stk. 1 og 4. Under tillidsrepræsentantens fravær fungerer suppleanten i dennes sted og nyder i valgperioden samme rettigheder som tillidsrepræsentanten. Suppleanten er i valgperioden i øvrigt omfattet af bestemmelserne i § 7 og § 10.

Stk. 6. Det tilstræbes, at valget af tillidsrepræsentanter gælder for en 2-årig periode. Ved genvalg skal fornyet anmeldelse ikke finde sted.

Stk. 7. Hvor særlige omstændigheder taler derfor, kan der efter forhandling med ledelsen vælges en tillidsrepræsentant for en gruppe ansatte, der er færre end 5.

§ 3

Fællestillidsrepræsentant

Der adgang til at vælge én fællestillidsrepræsentant for det pågældende organisationsområde jf. § 1 . Fællestillidsrepræsentanten varetager fælles faglige spørgsmål for tillidsrepræsentanterne i Grønland.

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

Stk. 3. Fællestillidsrepræsentanten kan ikke varetage spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner inden for deres respektive områder, medmindre institutionen og de berørte tillidsrepræsentanter bliver enige herom.

§ 4

Tillidsrepræsentantens pligter

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for organisationerne som på arbejdspladsen 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 ledelsen 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 de ansattes tjenesteforhold.

Stk. 4. Tillidsrepræsentanten og ledelsen er ikke berettiget til at forhandle om ændringer af forhold, der er fastlagt i den bestående overenskomst.

§ 5

Tillidsrepræsentantens rettigheder

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 hvervet som tillidsrepræsentant, således, at det medfører mindst mulig forstyrrelse af den pågældendes arbejde.

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

Stk. 3. Hvis tillidsrepræsentanten i en akut situation ikke har truffet aftale herom, iflg. stk. 2, skal tillidsrepræsentanten ved først givne lejlighed orientere institutionens ledelse om sit fravær.

Stk. 4. Eventuelle tvivlsspørgsmål afgøres ved forhandling mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten. Hvis enighed ikke kan opnås, afgøres tvivlsspørgsmålet ved forhandling mellem overenskomstparterne.

§ 6

Tillidsrepræsentantens lønforhold m.v.

Under tillidsrepræsentantarbejdet i på arbejdspladsen oppebærer tillidsrepræsentanten den sædvanlige løn.

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

Stk. 3. Efter aftale med den lokale ledelse kan der ydes tjenestefrihed til tillidsrepræsentanten eller fællestillidsrepræsentanten i forbindelse med rejser til andre byer i Grønland i forbindelse med varetagelse af hvervet som tillidsrepræsentant.

Stk. 4. Til tillidsrepræsentanten ved Grønlands Gymnasiale Uddannelser i byerne Aasiaat, Qaqortoq og Nuuk ydes der pr. 1. august 2012 90 klokketimer timer årligt til udførelse af tillidsrepræsentantarbejdet.

Stk. 5. Tillidsrepræsentanten ved Grønlands Seminarium ydes time-reduktion, med 48 timer årligt til udførelse af tillidsrepræsentantarbejde.

§ 7

Deltagelse i faglige kurser m.v.

Der kan efter ansøgning til den ressortansvarlige enhed for overenskomster i Grønland gives frihed med løn i op til én uges varighed til at deltage i faglige kurser i relation til tillidsrepræsentantfunktionen.

Stk. 2. Rejse- og opholdsudgifter i forbindelse med tillidsrepræsentantens deltagelse i faglige kurser i relation til tillidsrepræsentantfunktionen er arbejdspladsen uvedkommende.

§ 8

Fællestillidsrepræsentant

Der ydes frihed med løn i fornødent omfang til fællestillidsrepræsentanten til deltagelse i overenskomstforhandlinger og andre lignende forhandlinger mellem overenskomstparterne. Pågældendes rejse- og opholdsudgifter er arbejdspladsen uvedkommende.

Stk. 2. I øvrigt finder bestemmelserne vedrørende tillidsrepræsentanternes rettigheder og pligter m.v. samt bestemmelser vedrørende lokalemæssige forhold og afskedigelse tilsvarende anvendelse.

§ 9

Lokalemæssige forhold

Hvis de lokalemæssige forhold åbner mulighed herfor, skal tillidsrepræsentanten til bestridelse af tillidsrepræsentantopgaverne have adgang til et lokale, hvor samtale med medlemmerne kan foregå uforstyrret.

§ 10

Afskedigelse

Ved opsigelse af enhver tillidsvalgt (tillidsrepræsentant samt repræsentanter i samarbejds-, sikkerheds-, MED-udvalg) tillægges den pågældende medarbejders normale opsigelsesvarsel yderligere 3 måneder. Afskedigelse af en tillidsvalgt kan kun finde sted, hvis der foreligger tvingende årsager.

Stk. 2. Forinden en tillidsvalgt afskediges eller forflyttes med den virkning, at vedkommende forhindres i at udføre sit hverv, skal sagen forhandles mellem overenskomstparterne, og varsel om opsigelse kan ikke gives, før denne forhandling har fundet sted.

Stk. 3. Opnås der ved forhandlingerne ikke enighed, henvises spørgsmålet til afgørelse ved faglig voldgift.

Stk. 4. Ved den fagretlige behandling efter stk. 3 afgøres alle spørgsmål vedr. afskedigelsen, herunder også spørgsmål om eventuel erstatning og godtgørelse.

Stk. 5. Beskyttelsesreglerne, herunder det forlængede opsigelsesvarsel, finder kun anvendelse såfremt valg af tillidsrepræsentant m.fl. er anmeldt til både arbejdsgiveren samt den relevante organisation, jf. § 2, stk. 4.

§ 11

Fortolkningstvivl

Enhver uenighed om forståelsen af denne aftale skal henvises til faglig voldgift i henhold til den mellem parterne indgåede hovedaftale.

§ 12

Ikrafttræden m.v.

Protokollatet har virkning fra den 1. april 2015.



Til sagen

Bilag 3.

Fortolkningsbidrag AC overenskomstens § 11, stk. 3 - tillæg til ansatte i, nu tidligere Råstofdirektorat, og ASIAQ.

På given foranledning.

Affødt af tvivl om forståelsen af bestemmelsens ordlyd, da Råstofdirektoratet ved lov er nedlagt. Så skal det fra Overenskomstkontoret meddeles, at benævnelse ved enhed "Råstofdirektoratet" erstattes af "som foretager myndighedsbehandling i henhold til Råstofloven".

Gammel formulering:

- Stk. 3. Ansatte i ikke-chefstillinger i Råstofdirektoratet og Asiaq ydes et tillæg på 24.000,00 kr. årligt (2.000,00 kr. pr. måned).

Ny formulering:

- Stk. 3. Ansatte i ikke-chefstillinger, **som foretager myndighedsbehandling i henhold til Råstofloven**, og i Asiaq ydes et tillæg på 24.000,00 kr. årligt (2.000,00 kr. pr. måned).

Det påhviler primær arbejdsgiver, at indberette ophør af funktion når en given ansat ikke længere foretager myndighedsbehandling i henhold til Råstofloven.¹

Nærværende fortolkningsbidrag har virkning fra 1. januar 2013.

Nuuk den 11. november 2014

André Guttesen

Isumaqatigiinniartarfik
Overenskomstkontoret

Dato:
11. november 2014
Journal nr.

Postboks 1039
3900 Nuuk
Oq/tel +299 34 50 00
Direkte +299 34 64 36

Init.: AG
isuma@nanog.gl
www.naalakkersuisut.gl
Job / overenskomster og aftaler

¹ Det være sig ved overflyttelse til andre sagsområder indenfor samme Departement, som i skrivende stund varetager Råstofområdet.