

Overenskomst

mellem

Grønlands Selvstyre

og

Dansk Sygeplejeråd

for

sygeplejersker ved

Det Grønlandske Patienthjem

2024



§ 1. Overenskomstens dækningsområde.....	3
§ 2. Basisløn.....	3
§ 3. Kvalifikations- og funktionstillæg.....	3
§ 3a. Tillæg for videreuddannelse	4
§ 4. Lønregulering.....	4
§ 5. Lønudbetaling, lønberegning mv.....	4
§ 6. Pension, Gruppeliv og ATP	4
§ 7. Sygdom	5
§ 8. Tjenestefrihed	5
§ 9. Barns 1. og 2. sygedag.....	6
§ 10. Militærtjeneste mv.....	6
§ 11. Generelle aftaler	6
§ 12. Efterindtægt.....	7
§ 13. Opsigelse.....	7
§ 14. Afskedigelsesprocedure	7
§ 15. Arbejdstøj.....	10
§ 16. Timelønnede	10
§ 17. Hovedaftale	10
§ 18. Arbejdstid	10
§ 19. Videreuddannelse.....	11
§ 20. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten.....	11
Bilag 1. Rets- og interesselister	12
Opsigelse af tillægsaftaler/ophør af tillæg	12

§ 1. Overenskomstens dækningsområde

Organisationsaftalen omfatter personale, der er ansat på Det Grønlandske Patienthjem, og som er uddannet som sygeplejerske.

§ 2. Basisløn

Stk. 1.

Basislønnen udgør årligt (niveau 31. marts 2012) ekskl. egen pension:

Sygeplejersker:	319.500 kr.
Sygeplejefaglig leder:	415.400 kr.

Stk. 2.

For timelønnede ansatte er timelønnen 1/1924 af årslønnen i henhold til §§ 2 og 3.

§ 3. Kvalifikations- og funktionstillæg

Stk. 1.

Der er aftalt følgende funktionstillæg:

a. Til sygeplejersker, der er ansat som fast ansvarshavende sygeplejerske i aften- og/eller nattevagt, ydes et særligt tillæg på 10.500 kr. i årligt grundbeløb (pr. 31. marts 2012) for at være ansvarshavende. Beløbet er knyttet til denne særlige funktion og yderligere tillæg for ansvarshavende funktion kan ikke oppebæres samtidig.

b. Til sygeplejersker, der er pålagt, at være ansvarshavende i den sygeplejefaglige leders fravær i enkeltstående tjenester i dagtjeneste samt i aften- og nattevagter, eller er pålagt, at være ansvarshavende i dagtjenester på lørdage, søndage eller søgnehellidage, ydes pr. time et tillæg på 5,45 kr. i årligt grundbeløb (pr. 31. marts 2012). Dette gælder også for sygeplejersker, der normalt er ansat til fast aften- eller nattevagt, men som påtager sig merarbejde-/overarbejde.

Der kan lokalt aftales pensionsgivende tillæg for særlige funktioner, der varetages i stillingen eller stillingsgruppen, herunder arbejdsbestemte tillæg, der ydes for de timer/det tidsrum, hvor den pågældende funktion udføres.

Stk. 2.

Tilsvarende kan der lokalt aftales pensionsgivende tillæg for kvalifikationer mv., dvs. på grundlag af den ansattes faglige og personlige kvalifikationer kompetenceudvikling, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked eller af hensyn til rekruttering og fastholdelse.

Stk. 3.

Tillæg efter stk. 1 og 2 kan aftales i form af varige tillæg eller midlertidige tillæg. Tillæggene angives i grundbeløb (niveau 31. marts 2012).

Stk. 4.

Herudover kan der lokalt aftales engangsvederlag, f.eks. som honorering af en særlig indsats.

Stk. 5.

Der kan indgås forhånds aftale om løn. Ved forhånds aftale forstås en aftale, der definerer hvilke betingelser, der skal være opfyldt, for at en ansat kan opnå en lønforbedring, og hvor lønforbedringen uden yderligere aftale kommer til udbetaling, når betingelserne er opfyldt. En forhånds aftale indgås mellem Det Grønlandske Patienthjem og DSR.

Stk. 6.

Lokalaftaler efter stk. 1, sidste afsnit, stk. 2, stk. 4 og stk. 6 indgås mellem Det Grønlandske Patienthjem og tillidsrepræsentanten. Er der ikke valgt tillidsrepræsentant, indgås lokalaf taler mellem Det Grønlandske Patienthjem og DSR.

§ 3a. Tillæg for videreuddannelse

Til ansatte med masteruddannelse eller specialuddannelse godkendt af Sundhedsstyrelsen ydes et pensionsgivende tillæg på kr. 16.400 i årligt grundbeløb (pr. 31. marts 2012).

§ 4. Lønregulering

Basisløn og tillæg reguleres i overensstemmelse med lønreguleringen for statsansatte i henhold til den til enhver tid gældende aftale om justering af tjenestemandslønninger mellem finansministeriet og centralorganisationerne.

§ 5. Lønudbetaling, lønberegning mv.

Lønudbetaling og indbetaling af eventuelle pensionsbidrag finder sted månedsvis bagud.

§ 6. Pension, Gruppeliv og ATP

Stk. 1.

Pensionsbidraget udgør 18,4 pct. af basislønnen samt af varige og midlertidige tillæg i henhold til §§ 2, 3 og 3a. Af pensionsbidraget, der indbetales af ansættelsesmyndigheden, anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 2.

Der indbetales pensionsbidrag af deltidsansattes merarbejde (betaling for tjeneste udover den nedsatte arbejdstidsnorm, men inden for den fuldtidsnorm, der måtte være fastsat i den pågældendes ansættelseskontrakt).

Stk. 3.

Det Grønlandske Patienthjem betaler præmie til den for statsansatte i Forenede Gruppeliv tegnede gruppelivsforsikring (aftale nr. 85034)

Stk. 4.

Der betales ATP-bidrag med ATP-sats A.

§ 7. Sygdom

Ansatte, jf. dog § 16, får fuld løn under sygdom, herunder fravær på grund af tilskadekomst i tjenesten. I grundlaget for beregningen af løn i disse fraværssituationer indgår visse fast påregnelige særlige ydelser, jf. Personalestyrelsens cirkulære om beregning af løn under betalt fravær m.v. af 1. december 2003.

§ 8. Tjenestefrihed

Stk. 1.

Det Grønlandske Patienthjem kan give en ansat tjenestefrihed uden løn, når det ikke strider mod patienthjemmets interesser.

Stk. 2.

Det er patienthjemmets ansvar, at der er en stilling ledig til den pågældende ved tjenestefrihedens ophør.

Stk. 3.

De ansatte har i øvrigt ret til tjenestefrihed uden løn til de formål, der er nævnt i Finansministeriets bekendtgørelse nr. 518 af 3. juli 1991 om ret for tjenestemænd til tjenestefrihed uden løn til nærmere afgrænsede formål, jf. Finansministeriets cirkulære af 3. juli 1991.

Stk. 4.

Det Grønlandske Patienthjem kan give en ansat tjenestefrihed med hel eller delvis løn og evt. pensionsbidrag til uddannelsesformål efter reglerne i Finansministeriets bekendtgørelse nr. 543 af 14. september 1988, jf. Finansministeriets cirkulære af 8. marts 1990.

Stk. 5.

Grønlands Selvstyre og Dansk Sygeplejeråd kan aftale, at institutionen og den ansatte indbetaler sædvanlige pensionsbidrag af den hidtidige løn i de tilfælde, hvor tjenestefrihed ville kunne medregnes i pensionsalderen for tjenestemænd.

§ 9. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1.

Det Grønlandske Patienthjem kan give den ansatte hel eller delvis tjenestefrihed til pasning af et sygt barn, når:

- det er barnets første eller anden sygedag,
- hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt,
- forholdene på tjenestestedet tillader det,
- barnet er under 18 år og
- barnet er hjemmeværende.

Fraværet noteres på den liste, der føres om de ansattes sygefravær.

Stk.2.

Den ansatte oppebærer under tjenestefriheden indtægt svarende til den indtægt, som den ansatte ville have oppebåret i sygdomstilfælde, idet der dog i denne fraværssituation ikke indgår de særlige ydelser, som er omhandlet i Finansministeriets vejledning om udbetaling af visse særlige ydelser under sygdom, jf. cirkulærer af 25. maj 1977 og 26. marts 1998.

Stk. 3.

Ved misbrug kan patienthjemmet inddrage adgangen til tjenestefrihed efter stk. 1 for den enkelte ansatte.

§ 10. Militærtjeneste mv.

Funktionærer er omfattet af funktionærlovens regler om militærtjeneste. Funktionærlovens § 6, stk. 2, om løn under genindkaldelse finder tilsvarende anvendelse for månedslønnede ikke-funktionærer. Elever/studerende har ret til tjenestefrihed med løn til deltagelse i Forsvarets Dag.

§ 11. Generelle aftaler

De ansatte er omfattet af følgende til enhver tid gældende aftaler med de nødvendige tilpasninger indgået mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

1. Arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.
2. Visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.
3. Arbejdstidsregler mv. i forbindelse med kursusdeltagelse.
4. Tjenesterejser.
5. Aftale om ferie.

6. Barsel, adoption og omsorgsdage, løn under fravær i forbindelse med barns hospitalsindlæggelse samt tjenestefrihed til pasning af alvorligt syge børn og nærtstående.
7. Orlov til børnepasning.
8. Tjenestefrihed mv. til pasning af alvorligt syge børn og nærtstående.
9. Tillidsrepræsentanter.
10. Job på særlige vilkår (Socialt Kapitel).
11. Senior- og fratrædelsesordninger.
12. Implementering af forældreorlovsdirektivet.
13. Implementering af deltidsguiden.
14. Betaling mv. for midlertidig tjeneste i højere stilling.
15. Aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner.
16. Samarbejde og arbejdsmiljø i fokus.
17. Rammeaftale om nye lønsystemer.
18. Aftale om kontrolforanstaltninger.
19. Aftale om kompetenceudvikling.
20. Aftale om frihed.
21. Fritvalgsordning.

§ 12. Efterindtægt

Stk. 1.

De ansatte er omfattet af funktionærlovens regler om efterindtægt.

Stk. 2.

Efterindtægten er lønnen på tidspunktet for dødsfaldet. Lønnen i den måned, i hvilken dødsfaldet sker, medregnes ikke i efterindtægten.

§ 13. Opsigelse

Stk. 1.

Funktionærlovens regler om varsling af opsigelse og om fratrædelsesgodtgørelse er gældende, jf. dog § 17. Fratrædelsesgodtgørelse ydes også i tilfælde, hvor den ansatte på afskedigelsestidspunktet vil oppebære alderspension fra arbejdsgiver.

§ 14. Afskedigelsesprocedure

Stk. 1.

Ved afskedigelse af en ansat må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan behandles efter reglerne i stk. 2-19.

Stk. 2.

Sager om påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt. I sager, i hvilke organisationen nedlægger påstand om underkendelse af en afskedigelse, er parterne forpligtet til at søge sagen fremmet mest muligt med henblik på, at den så vidt muligt kan være afsluttet inden udløbet af den pågældende arbejdstagers opsigelsesvarsel. Øvrige sager bør som hovedregel søges afsluttet senest 9 måneder efter opsigelsens afgivelse.

Stk. 3.

Det påhviler Det Grønlandske Patienthjem at meddele enhver opsigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for opsigelsen. Såfremt den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos patienthjemmet i mere end 5 måneder, gives der samtidig skriftlig meddelelse om opsigelsen til organisationen.

Stk. 4.

Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos patienthjemmet i mere end 5 måneder, og organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller patienthjemmets forhold, kan organisationen senest 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter opsigelsens afgivelse kræve spørgsmålet forhandlet med den lokale ansættelsesmyndighed. Forhandlingen afholdes senest 14 dage efter anmodningens fremsættelse.

Stk. 5.

Opnår organisationen og patienthjemmet ikke enighed ved forannævnte forhandling, kan organisationen senest 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter forhandlingen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem overenskomstens parter. Forhandlingen afholdes senest 1 måned efter anmodningens fremsættelse.

Stk. 6.

Opnår overenskomstens parter ikke enighed ved forhandlingen, kan organisationen kræve sagen behandlet ved en voldgift, hvis den afgiver klageskrift senest 8 uger efter forhandlingen. Voldgiften sammensættes efter reglerne i vedkommende hovedaftale.

Stk. 7.

Har parterne ikke opnået enighed om udpegning af opmand senest 14 dage efter at klageskrift er afgivet, anmodes Arbejdsrettens formand om at udmelde opmanden.

Stk. 8.

Grønlands Selvstyre afgiver svarskrift senest 8 uger efter at klageskriftet er fremsendt.

Stk. 9.

Opmanden fastsætter frister for eventuel yderligere skriftveksling. Fristerne bør normalt ikke overstige 4 uger.

Stk. 10.

De respektive parter kan fravige fristerne i stk. 4 - 9 ved aftale. Aftaler parterne ikke at fravige fristerne, kan opmanden dog undtagelsesvis udsætte en frist. Ved beslutning om udsættelse tages navnlig hensyn til, hvorvidt udeblivelsen må antages at skyldes lovligt forfald,

eller om der i øvrigt antages at foreligge særlige omstændigheder, der kan begrunde udsættelsen.

Stk. 11.

Ved overskridelse af en af de af stk. 8 og 9 omfattede frister finder principperne i retsplejelovens bestemmelser om udeblivelse anvendelse. Dog finder bestemmelserne om genoptagelse ikke anvendelse.

Stk. 12.

Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse. I de tilfælde, hvor voldgiftsretten måtte finde, at den foretagne afskedigelse er urimelig og ikke begrundet i den ansattes eller Det Grønlandske Patienthjemms forhold, kan den pålægge patienthjemmet at afbøde virkningerne af opsigelsen.

Stk. 13.

Voldgiftsretten kan herved pålægge Det Grønlandske Patienthjem, hvis den pågældende og patienthjemmet ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse voldgiftsretten fastsætter, og som skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i staten mv.

Stk. 14.

Hvis organisationen indbringer en sag for voldgiftsretten med påstand om, at en afskedigelse er urimelig, og den afskedigede i henhold til lovgivningen har en bedre retsstilling end i henhold til bestemmelserne i denne paragraf, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

Stk. 15.

Bestemmelserne i stk. 1-14 omfatter ikke bortvisning. Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos Det Grønlandske Patienthjem mere end 3 måneder, giver patienthjemmet samtidig skriftlig meddelelse om bortvisningen til organisationen. Organisationens efterfølgende inden for en frist af 14 dage (for månedslønnede 1 måned) begære berettigelsen af en bortvisning forhandlet mellem overenskomstens parter.

Stk. 16.

Opnår overenskomstens parter ikke enighed ved forhandlingen, kan organisationen kræve bortvisningens berettigelse behandlet i en i denne anledning nedsat voldgift. Bestemmelserne i stk. 6 – 11 finder tilsvarende anvendelse.

Stk. 17.

Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse. I de tilfælde, hvor voldgiftsretten finder, at den foretagne bortvisning ikke er begrundet i den ansattes forhold, kan retten pålægge patienthjemmet at afbøde virkningerne af bortvisningen.

Stk. 18.

Voldgiftsretten kan herved pålægge patienthjemmet at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse voldgiftsretten fastsætter, og som skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i staten mv.

Stk. 19.

Hvis organisationen indbringer en sag for voldgiftsretten med påstand om, at en bortvisning er uberettiget, og den bortviste i henhold til lovgivningen har en bedre retsstilling end i henhold til bestemmelserne i denne paragraf, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

§ 15. Arbejdstøj

Det Grønlandske Patienthjem kan udlevere arbejdstøj i overensstemmelse med de lokal-aftaler mv., der er gældende på institutionerne.

§ 16. Timelønnede

Stk. 1.

Som timelønnede kan ansættes:

- Sygeplejersker der ansættes med en gennemsnitlig arbejdstid på under 8 timer om ugen
- Sygeplejersker, der er ansat til højst en måneds beskæftigelse

Stk. 2.

Timelønnen beregnes som 1/1924 af årslønnen efter §§ 2, 3 og 3a.

Stk. 3.

Lønudbetaling til timelønnede sker hver 14. dag bagud. Der tilstilles medarbejderen en specificeret oversigt over det udbetalte beløb.

Stk. 4.

For timelønnede kan tjenesteforholdet ophæves uden forudgående varsel. Ved sygdom betragtes timelønnedes ansættelsesforhold som ophævet.

Stk. 5.

Timelønnede oppebærer i sygdomstilfælde dagpenge efter reglerne i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

§ 17. Hovedaftale

Den til enhver tid gældende Hovedaftale mellem Centralorganisationen af 2010 og Finansministeriet er gældende.

§ 18. Arbejdstid

Den til enhver tid gældende arbejdstidsaftale mellem Danske Regioner og Sundhedskartellet følges.

§ 19. Videreuddannelse

Stk. 1

Aftaleparterne er enige om, at faglig videreuddannelse er vigtigt for at sikre patienterne den rette behandling og for at fastholde et attraktivt arbejdsmiljø.

Relevant videreuddannelse kan fx være de sygeplejefaglige specialuddannelser.

Stk. 2

Såfremt det vurderes, at en konkret uddannelse er relevant for en medarbejder, aftales det på forhånd mellem ledelsen og medarbejderen, i hvilken grad uddannelse og kursus kan gennemføres i arbejdstiden.

Stk. 3

Medarbejderen kan ikke trækkes i løn ifm. gennemførelse af uddannelse, kursus mv. jf. ovenstående.

Udgifter (tilmeldingsgebyrer, materialer mv.) til relevant uddannelse og kursus afholdes af arbejdsgiver.

Stk. 4

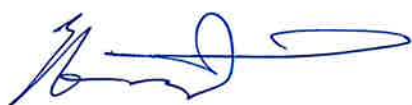
Når en medarbejder sendes på videreuddannelse, skal der så vidt muligt tænkes udgifter til vikardækning ind i den samlede budgetplan for uddannelsen.

§ 20. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten


Stk. 1.

Overenskomsten har virkning fra den 1. april 2024 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2026.

For Grønlands Selvstyre, den 22 15 - 2024



For Dansk Sygeplejeråd, den 17. maj 2024



Dorthe Boe Danbjørg

Bilag 1. Rets- og interesselvister

A. Retstvister

Brud på og fortolkning af decentrale aftaler behandles efter de sædvanlige fagretlige regler, jf. hovedaftalen.

B. Interesselvister

Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter.

Ved uenighed om forslag til lønændringer, som ikke kan løses på lokalt niveau, kan forhandlingerne, hvis en af parterne ønsker det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra Grønlands Selvstyre og Dansk Sygeplejeråd. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Ved fortsat uenighed kan forhandlingerne, hvis en af parterne ønsker det, videreføres mellem Grønlands Selvstyre og Dansk Sygeplejeråd. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales. Hvis der heller ikke mellem disse parter kan opnås enighed, kan sagen ikke videreføres.

Opsigelse af tillægsaftaler/ophør af tillæg

A. *Aftaler om tillæg*, kan opsiges i tilknytning til og i overensstemmelse med reglerne om opsigelse af denne overenskomst. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

B. *Aftaler om tillæg til grupper af medarbejdere*, der er indgået mellem Grønlands Selvstyre og Dansk Sygeplejeråd, kan opsiges i overensstemmelse med de regler, der er fastsat i den enkelte aftale. Hvis aftalen ikke indeholder særskilte bestemmelser om opsigelse, kan opsigelse alene ske i tilknytning og i overensstemmelse med reglerne om opsigelse af *overenskomsten* jf. hovedaftalens § 4. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

C. *Aftaler om tillæg til enkeltpersoner* kan opsiges i overensstemmelse med de regler, der er fastsat i den enkelte aftale. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

D. *Tillæg*, der er ydet i henhold til aftaler, som bortfalder efter opsigelse eller ændres efter aftale mellem parterne, bortfalder/ændres i forhold til den ansatte, medmindre det aftales, at eksisterende tillæg opretholdes som *personlige ordninger*.

Midlertidige tillæg bortfalder i overensstemmelse med de bestemmelser, der er fastsat om tidsbegrænsningen.

Funktionstillæg bortfalder i øvrigt, når funktionen ophører, og det af aftalen fremgår, at tillægget er knyttet til varetagelsen af den pågældende funktion. Hvis den funktion, som ligger til grund for tillægget, må anses for at være en afgørende del af selve stillingsindholdet, f.eks.

hvor funktionstillægget kan sidestilles med udnævnelse i en ny stilling, kan funktionen og dermed funktionstillægget kun bringes til ophør efter de almindelige regler, der gælder for opsigelse af ansættelsesforholdet.

Kvalifikationstillæg kan i særlige situationer bortfalde, hvis de kvalifikationsmæssige forudsætninger for tillægget ikke længere er opfyldt. Hvis der er uenighed om, hvorvidt de kvalifikationsmæssige forudsætninger fortsat kan anses for opfyldt, kan spørgsmålet behandles efter de almindelige fagretlige regler, dvs. ved faglig voldgift.