

OVERENSKOMST GRØNLAND 2026-2029

Indholdsfortegnelse

§ 1. Overenskomstområde.....	3
§ 2. Ansættelse	3
§ 3. Lønssystem.....	3
§ 4. Indplacering og oprykning i standardlønsystemet	5
§ 5. Indplacering efter videreuddannelse	5
§ 6. Minimumsindplaceringer i lønniveau 1	5
§ 7. Elevers aflønning.....	7
§ 8. Ekstraordinære lønstigninger	7
§ 9. Funktionstillæg	7
§ 10. Pension.....	8
§ 11. Fritvalg	8
§ 12. Almindelig arbejdstid	8
§ 13. Overarbejde og merarbejde.....	10
§ 14. Flekstidsordning.....	13
§ 15. Deltagelse i møde- og kursusarrangementer	13
§ 16. Tjenesterejser	14
§ 17. Sygdom.....	14
§ 18. Børns sygdom.....	14
§ 19. Ferie, omsorgsdage og faste fridage.....	15
§ 20. Uddannelsesplan	16
§ 21. Uddannelsesfond.....	17
§ 22. Finanselever.....	18
§ 23. Fællesbestemmelser for elever	18
§ 24. Barselsorlov	19
§ 25. Nære pårørendes sygdom og død	20
§ 26. Orlov til uddannelse	21
§ 27. Tilbagevenden efter orlov	21
§ 28. Beordret forflyttelse	21
§ 29. Opsigelse.....	21
§ 30. Psykologordning og forsikringsforhold.....	23
§ 31. Vikarer og studerende på deltid	23
§ 32 Deltid for seniorer.....	24
§ 33 Orlov	24
§ 34 Ikrafttrædelse og udløb.....	25
Bilag 1: Medarbejdere med midlertidig beskæftigelse i indtil 3 måneder og tilkald	26
Bilag 2: Trin 87	28
Bilag 3: Aftale om samarbejdsudvalg.....	29
Bilag 4: Standard forretningsorden for samarbejdsudvalg	34
Bilag 5: Lokale aftaler om flekstid	36
Bilag 6: Pensionsordning	38
Bilag 7: Gruppesikringsregulativ mellem Grønlands Erhverv (GE) og Finansforbundet	39
Bilag 8: Protokollat om seniorpolitik og værdighed på arbejdspladsen	42
Bilag 9: Aftale mellem Grønlands Erhverv (GE) og Finansforbundet om fagligt arbejde	43
Bilag 10: Aftale mellem Grønlands Erhverv (GE) og Finansforbundet om sikkerhedsorganisation	53
Bilag 11: Løntabeller	54
Bilag 12: Protokollat om sundhedsforsikring mellem Grønlands Erhverv (GE) og Finansforbundet ..	57
Bilag 13: Retten til feriefrirejser	58
Bilag 14: Hovedaftale	59

Overenskomst 2026 mellem Finansforbundet og Grønlands Erhverv

§ 1. Overenskomstområde

Stk. 1.

Denne overenskomst omfatter medarbejdere med beskæftigelse inden for Finansforbundets område i virksomheder der er medlem af Grønlands Erhverv, medmindre medarbejderne er omfattet af en anden mellem Grønlands Erhverv og Finansforbundet indgået overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår.

Stk. 2.

Overenskomsten omfatter ikke:

Medarbejdere ansat til midlertidig beskæftigelse, der ikke varer ud over 3 måneder, jf. dog bilag 1.

Medarbejdere med en arbejdstid på under 15 timer ugentligt respektive 65 timer månedligt, jf. dog bilag 1.

Såfremt en virksomhed ønsker at ansætte medarbejdere som service/teknikere optages der forhandlinger om overenskomstvilkårene for denne medarbejdergruppe.

§ 2. Ansættelse

Stk. 1.

Ved ansættelsen udarbejdes der ansættelsesbrev, der udleveres til den ansatte. Endvidere udleveres et eksemplar af den for virksomheden gældende overenskomst.

For medarbejdere, som på grund af funktionstillæg, jf. § 10 modtager højere samlet aflønning end lønnen på 87. trin, kan der oprettes individuelle ansættelsesaftaler efter nævnte regler i protokollat, jf. bilag 2.

Til medarbejdere aflønnet over trin 87 oprettes der individuel skriftlig aftale om løn- og ansættelsesvilkår, jf. bilag 2.

Stk. 2

For søgnehellidage, hvor disse falder inden for fast aftalte arbejdstider, betales som en almindelig arbejdsdag. Det samme gælder ved ferie og sygdom.

§ 3. Lønssystem

Stk. 1.

Medmindre andet følger af mere specifikke lønbestemmelser i dette kapitel, er finansansatte omfattet af følgende anciennitetsbaserede lønssystem, hvor årlig trinstigning finder sted pr. 1. januar, indtil sluttrinnet i lønrammen er nået.

Løn
Ramme | **År 1** **2** **3** **4** **5** **6** **7** **8** **9** **10** **11** **12**

Løntrin

Lønniveau 1:

3	3	4	5	6	7	8	9	10				
4	4	5	6	7	8	9	10	11				
5	5	6	7	8	9	10	11	12				
6	6	7	8	9	10	11	12	13				
7	7	8	9	10	11	12	13	14				
8	8	9	10	11	12	13	14	15				
9	9	10	11	12	13	14	15	16				
10	10	11	12	13	14	15	16	17				
11	11	12	13	14	15	16	17	18				
12	12	13	14	15	16	17	18	19				
13	13	14	15	16	17	18	19	20				
14	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
15	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
16	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
17	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
18	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
19	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
20	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
21	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
22	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
23	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
24	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
25	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
26	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37
27	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38

Lønniveau 2

Omfatter løntrin 50 til og med løntrin 87.

Løntabeller, se Bilag 12

Stk. 2.

Medarbejderne får udbetalt 1/12 af årslønnen forud hver måned, senest sidste bankdag i foregående måned.

Timelønnen udregnes således:

$$\frac{\text{Månedsløn} \times 12}{52 \times 37}$$

Deltidsansatte medarbejderes løn beregnes efter forholdet mellem det årlige aftalte timetal og 1924. Beregningen af det årlige timetal sker på basis af 52 uger.

§ 4. Indplacering og oprykning i standardlønsystemet

Lønniveau 1 og 2

Stk. 1.

Medarbejdere i lønniveau 1 indplaceres ved ansættelsen normalt på år 1 i en lønramme, medmindre anciennitet fra tidligere beskæftigelse efter virksomhedens skøn kan overføres. Anciennitet fra tidligere beskæftigelse i en finansiel virksomhed skal altid overføres. Der bortses fra ansættelse som elev.

Stk. 2.

Medarbejdere på lønniveau 1 følger arbejdstidsniveau 1 - § 13
Medarbejderne på løntrin 50-87 følger arbejdstidsniveau 2 - § 13

§ 5. Indplacering efter videreuddannelse

Finansuddannelsen

Stk. 1.

Medarbejdere i lønniveau 1, der består eksamen fra Finansuddannelsen, indplaceres efter § 7, stk. 2, dog således, at der mindst opnås en lønstigning på 3 løntrin.

Akademiuddannelse i Finansiell Rådgivning og HD 1. del

Stk. 2.

Medarbejdere i lønniveau 1, der består eksamen fra Akademiuddannelse i Finansiell Rådgivning eller HD 1. del, indplaceres med bevarelse af lønanciennitet 4 lønrammer højere, hvor 9. og 11. år i lønramme 20 - 27 springes over. Indplacering sker med virkning fra førstkommande 1. i måneden, efter betingelserne er opfyldt. Den enkelte medarbejder kan kun opnå lønstigninger på baggrund af én uddannelse.

§ 6. Minimumsindplaceringer i lønniveau 1

Stk. 1.

Medarbejdere, der ikke har gennemgået elevtiden i et penge- eller realkreditinstitut, indplaceres som minimum i lønramme 3.

Finansassistenter

Stk. 2.

Efter endt elevtid sker indplacering i lønramme 16, trin 17, med virkning fra 2-årsdagen for tiltrædelsen som elev. Det samme gælder ved opnåelse af uddannelsesbevis efter bekendtgørelsen om finansuddannelsen. Medarbejderne springer 9. og 11. år over i lønramme 16 – 27.

Stk. 3.

På 1-årsdagen for endt elevuddannelse indplaceres finansassistenten 1 løntrin højere i samme lønramme.

Stk. 4.

Hvis eksamen på Finansuddannelsen ikke består, indplaceres medarbejderen i lønramme 3, trin 3. Når reeksamination har fundet sted, og eksamen er bestået, indplaceres medarbejderen efter stk. 2.

Finansøkonomer

Stk. 5.

Nyuddannede finansøkonomer, der ansættes i et trainee-forløb, aflønnes som minimum i lønramme 10.

Efter endt trainee-tid indplaceres de i lønramme 20, trin 22.

Finansøkonomer springer 4., 9. og 11. år over i lønrammerne 20-27.

Stk. 6.

Ved ansættelse uden trainee-tid indplaceres finansøkonomer, som ikke har erfaring fra pengeinstitut, som minimum i lønramme 10. Efter 3 års ansættelse indplaceres de i lønramme 20.

Akademiuddannede (NI2 og AU)

Stk. 7.

Nyuddannede akademiuddannede, der ansættes i et traineeforløb, aflønnes som minimum i lønramme 10.

Efter endt traineetid indplaceres akademiuddannede i lønramme 20, trin 22.

Stk. 8.

Ved ansættelse uden traineetid indplaceres akademiuddannede, som ikke har erfaring fra pengeinstitut, som minimum i lønramme 10. Efter 3 års ansættelse indplaceres de i lønramme 20.

Kandidatuddannede

Stk. 9.

Nyuddannede kandidater, der har afsluttet en for stillingen relevant kandidatuddannelse ved et universitet, indplaceres i lønramme 20, trin 28.

Stk. 10.

Ved kandidater forstås medarbejdere, der har afsluttet en uddannelse ved et universitet eller højere læreanstalt, eksempelvis cand. jur., cand. polit. og lignende, men ikke HD'ere, bachelors og/eller lignende.

Stk. 11.

Nyuddannede kandidater med øvrige uddannelser indplaceres i lønramme 15, trin 23.

Stk. 12.

Nyuddannede bachelorer, der har afsluttet en for stillingen relevant bacheloruddannelse ved et universitet, indplaceres i lønramme 20, trin 23.

Stk. 13.

Ved relevant bacheloruddannelse forstås en bachelorgrad, der er afsluttet ved et universitet eller en anden højere læreanstalt, der udbyder universitetsniveau, og som er fagligt relateret til de opgaver, der varetages i stillingen. Dette kan f.eks. omfatte BA i

Erhvervsøkonomi, BA i Økonomi og Ressourcestyring eller BA i Jura.

Stk. 14.

Bachelorer med øvrige uddannelser indplaceres i lønramme 14, trin 17.

§ 7. Elevers aflønning

Stk. 1.

Finanselever aflønnes som følger:

Løn pr. måned	1. år	2. år
1. juli 2026	19.134,01	20.883,97
1. juli 2027	19.612,37	21.406,07
1. juli 2028	20.073,26	21.909,11

Stk. 2.

Akademi- og finansøkonomstuderende aflønnes som følger:

Løn pr. måned	
1. juli 2026	20.250,84
1. juli 2027	20.757,11
1. juli 2028	21.244,90

Stk. 3.

Årlig trinstigning finder sted på årsdagen for ansættelsen. Hvis ansættelsen har fundet sted den 15. eller tidligere, sker oprykningen pr. den 1. i samme måned, mens oprykningen sker den 1. i den følgende måned, hvis ansættelsen har fundet sted den 16. eller senere.

Stk. 4.

Ved forlængelse af elevtiden udsættes den årlige trinstigning med et tidsrum af samme længde som det fravær, der har begrundet forlængelsen.

§ 8. Ekstraordinære lønstigninger

Stk. 1.

Sker oprykning fra lønramme 13 eller lavere til lønramme 14 eller højere, fortsætter den automatiske anciennitetsstigning i den ny lønramme alene til og med det 8. år.

§ 9. Funktionstillæg

Stk. 1.

Funktionstillæg kan gives til finansansatte i lønniveau 1 og 2.

Funktionstillægget kan gives, når medarbejderen varetager særlige arbejdsfunktioner, som f.eks. souschef, projektgruppearbejde, eller er i særligt aftalte uddannelses-/udviklingsforløb eller specielle salgs-/marketing-/konsulent- og sekretæropgaver.

Stk. 2.

Funktionstillægget gives som et årligt eller månedligt tillæg til lønnen. Funktionstillægget er pensionsgivende.

§ 10. Pension**Stk. 1.**

Medarbejdere omfattet af overenskomsten er den 1. i måneden efter sit fyldte 18. år berettiget til en pensionsordning.

Stk. 2.

Pensionsbidraget udgør pr. 1. juli 2012 mindst 16,5 % af medarbejdernes løn, heraf betaler virksomheden mindst 13,5 %.

Stk. 3

Medarbejdere, der er berettiget til overenskomstmæssigt pensionsbidrag, kan fra den 1. i måneden efter at have opnået folkepensionsalderen, efter samråd med sit pensionselskab, fravælge eget bidrag og vælge at få arbejdsgiverbidrag udbetalt som et ikke pensionsgivende tillæg til lønnen.

§ 11. Fritvalg

Medarbejderen kan hvert år i november vælge blandt følgende:

- At undlade at afholde omsorgsdage i det kommende kalenderår, og i stedet få en lønstigning på 1,92 % det kommende år.
- At købe op til 3 ekstra fridage i det kommende kalenderår mod en lønnedgang på 1,152 % for 3 dage eller forholdsmæssigt. Den enkelte leder kan af særlige hensyn til virksomhedens drift begrunde og afvise medarbejderens ønske.

§ 12. Almindelig arbejdstid**Stk. 1**

Medarbejdernes arbejdstid kan fastlægges inden for nedenstående rammer. Er der behov for at arbejde på andre tidspunkter aftales det, herunder honoreringen herfor, mellem overenskomstparterne.

Stk. 2 Almindelig arbejdstid

Den effektive årlige arbejdstid er 1924 timer, eksklusive pauser og anden eventuel frihed.

Arbejdstiden er i den enkelte uge – mandag til fredag – 37 timer.

Den effektive daglige arbejdstid kan variere mellem 6 og 10 timer.

Arbejdstiden begynder mellem kl. 08.00 og kl. 10.00 og placeres af virksomheden på én af følgende måder:

- a. daglig indtil kl. 17.00,

- b. 4 dage indtil kl. 17.00 og 1 dag indtil kl. 19.15, eller
- c. 4 dage indtil kl. 17.15 og 1 dag indtil kl. 18.15.

For arbejdstid efter kl. 18.00 betales et tillæg på 45 % af timelønnen.

Placering af arbejdstiden skal ske med størst mulig hensyntagen til medarbejdere, der har pasnings- og afhentningsproblemer for mindre børn.

Ved størst mulig hensyntagen forstås, at der skal være fornøden tid for medarbejderen til at få undersøgt og arrangeret pasning og afhentning. Videre skal virksomheden undersøge, om der er mulighed for andre løsninger, uden at det får driftsmæssige konsekvenser for virksomheden. Lykkes det ikke herved at få løst problemerne omkring pasning og afhentning, skal der være fornøden tid til, at medarbejderen kan kontakte den Faglige repræsentant med henblik på at forhandle sagen lokalt.

Lykkes det ikke at finde en løsning ved forhandlingen, kan arbejdstidsændringen gennemføres med et efter omstændighederne rimeligt varsel.

Medarbejdere skal have mulighed for mindst 30 minutters sammenhængende frokostpause. Frokostpausen regnes som fritid, som medarbejderen frit kan råde over.

Stk. 3 Særlige arbejdsopgaver

Ved udførelse af særlige arbejdsopgaver – herunder deltagelse i markedsføringsmæssige aktiviteter i eller uden for virksomheden – kan den efter stk. 1 fastlagte arbejdstid fraviges efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen.

Ved „særlige arbejdsopgaver“ forstås kortere varende aktiviteter som f.eks. deltagelse i messer, markeder, udstillinger og enkeltarrangementer ved jul, årsskifte og jubilæer. Desuden længere varende aktiviteter af op til 6 ugers varighed såsom bloksalg af specielle bankprodukter og lignende.

For medarbejdere på lønniveau 1 uden 6. ferieuge betales følgende:

For arbejde på hverdage udenfor sædvanlig arbejdstid: et tillæg på 45 % af timelønnen

For arbejde på lør-, søn- og helligdage: et tillæg på 65 % af timelønnen

Betaling for arbejde på særlige tidspunkter er pensionsgivende.

For medarbejdere med 6. ferieuge registreres arbejdet som merarbejde.

Stk. 4 Tilkald

Alle tilkald uden for normal arbejdstid eller tilkald efter aftale mellem virksomheden og den Faglige repræsentant betales med timeløn + 100 % fra tilkaldetidspunktet, til medarbejderen er nået tilbage til sin bopæl. Der regnes med halve timer.

Der betales for mindst 1 time.

Den enkelte medarbejder er ikke forpligtet til at lade sig tilkalde.

Transportudgifter betales af virksomheden efter aftale.

Stk. 5 Vagtordning for håndtering af marketing kanaler

Der kan med den Faglige repræsentant indgås en lokalaftale om honorering for at indgå i en weekend vagtordning mellem kl. 9:00 – 16:00 på lørdage, søndage og helligdage.

Indgås der ikke en lokalaftale, honoreres vagten med 545 kr. pr. time i 2 timer pr. dag. Afføder vagten, at der skal erlægges flere timer ud over 2 timer, afregnes timerne med samme timesats. Ved sygdom betales for planlagte vagter.

Der kan maksimalt aftales 80 vagter pr. år pr. medarbejder.

Honoreringen for vagten, samt merarbejde og tillæg er pensionsgivende.

Virksomheden stiller de nødvendige arbejdsredskaber til rådighed, herunder fri telefon.

§ 13. Overarbejde og merarbejde

Stk. 1.

Merarbejde omfatter, udover den af § 19, stk. 1 nævnte ferie, en 6. ferieuge jf. § 13 stk. 10 - 12. For medarbejdere der er omfattet af reglerne om merarbejde, vil al arbejde udover arbejdsugens 37 timer kunne honoreres 1:1.

Stk. 2.

Overarbejde omfatter 5 ugers ferie, jf. § 19, stk. 1. Arbejde udover ugens 37 timer, honoreres hhv. 1:1,5 og 1:2 afhængig af tidspunktet for lagte overarbejdstimer. Overarbejde følger bestemmelserne i § 13, stk. 3 - 9.

Overarbejde for medarbejdere på lønniveau 1 følger bestemmelserne i stk. 3 - 9.

Stk. 3.

Virksomheden kan beordre overarbejde ud over den i § 12 fastlagte arbejdstid. Overarbejde skal så vidt muligt begrænses.

Systematisk overarbejde må ikke finde sted for den enkelte medarbejder.

Systematisk overarbejde foreligger når virksomheden i sin daglige arbejdstilrettelæggelse kalkulerer med udførelse af en bestemt overarbejds mængde, og dette ikke skyldes midlertidige spidsbelastninger.

Forbuddet mod systematisk overarbejde er ikke til hinder for, at der lokalt mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten kan aftales overarbejde ved gennemførelse af projekter.

Heraf er dog undtaget overarbejde som følge af, at medarbejderen er til disposition i frokosten.

Ved beordring af overarbejde skal der tages skyldigt hensyn til medarbejderens personlige grunde for, i en given konkret situation, ikke at kunne påtage sig overarbejde.

For deltidsansatte skal overarbejde varsles dagen før. I modsat fald er der ikke pligt til at udføre arbejdet. Medarbejdere kan ikke beordres til at udføre arbejde på dage, der er arbejdsfri.

Stk. 4.

Overarbejde pr. dag honoreres således:

For arbejdstid udover 37 timer honoreres de første 3 timer med 1:1½ (1. times overarbejde honoreres med 1 time og 30 min. afspadsering) og for følgende timer samt for arbejde på lørdage, søndage, helligdage og faste fridage, honoreres overtid med afspadsering i forholdet 1:2.

Deltidsansatte medarbejders arbejdstid ud over den aftalte, men inden for 7½ time dagligt, eksklusive pauser, betales med almindelig timeløn.

Stk. 5.

Overarbejde honoreres i almindelighed ved afspadsering. Friheden placeres efter aftale og med hensyntagen til virksomhedens forhold og gives så vidt muligt som hele eller halve fridage. Friheden skal dog, medmindre andet aftales, være afviklet inden 3 måneder efter, at ønsket om afspadsering er fremsat.

Fuldtidsbeskæftigede medarbejdere kan pr. kalenderår kræve overarbejde op til 52 timers frihed afspadseret. De første 52 timers afspadsering i kalenderåret betragtes som den retmæssige afspadsering. Deltidsansatte kan pr. kalenderår kræve op til 26 timers frihed afspadseret.

Stk. 6.

Ved beordret overarbejde i 3 timer eller mere har medarbejderen ret til ½ times sammenhængende betalt pause efter 2 timers arbejde.

Mellemtimereglen

Stk. 7.

For overarbejde, der udføres uden umiddelbar tilslutning til den daglige arbejdstids ophør, betales timeløn + samme tillæg pr. time, som medarbejderen ville have fået, hvis der var arbejdet uden afbrydelse.

Opgørelses- og udbetalingstidspunktet

Stk. 8.

Antallet af overarbejdstimer opgøres ved hver måneds slutning. Ved opgørelsen regnes med begyndte kvarttimer.

Medarbejderen kan også kræve kontant udbetaling for det udførte overarbejde. Virksomheden kan først kræve, at overarbejde honoreres med kontant betaling, når overarbejdet udgør mere end 52 timers afspadsering for heltidsansatte og 26 timers afspadsering for deltidsansatte. Denne betaling skal ske senest ved udgangen af den måned, der følger efter opgørelsestidspunktet.

Ved overarbejde på særlige tidspunkter, jf. § 12, stk. 3, betales der ud over overarbejdsbetaling tillige tillægget.

Hvis en deltidsansat medarbejder har et årligt merarbejde på mindst 10 % af den aftalte arbejdstid, betales der pensionsbidrag af betalingen for dette merarbejde. Dette gælder dog ikke arbejdstid, for hvilken der gives overarbejdsbetaling.

Bespisning

Stk. 9.

Ved overarbejde af mindst 2½ times varighed på hverdage, og efter 3 henholdsvis 8 timer på lørdage, søndage og søgnehelligdage, gives der medarbejderen en spisepause på 30 minutter. Spisepauser medregnes i arbejdstiden.

Når der er ret til en spisepause – for hverdage dog kun ved overarbejde der er varslet med mindre end 24 timer – sørger virksomheden for bespisning eller refunderer bespisningsudgifter efter regning, dog højst kr. 415 pr. måltid.

Merarbejde for medarbejdere på lønniveau 2 følger bestemmelsen i stk. 10.

Stk. 10.

1. For medarbejdere inden for lønniveau 2 bør merarbejde så vidt muligt begrænses til medarbejderens arbejdsområde og bør efterfølgende forsøges udlignet i fornødent omfang. Virksomheden er ansvarlig for, at der er fastlagt procedurer for registrering af beordret merarbejde. For merarbejde, der ikke udlignes, betales kr. 415 pr. time gange antallet af registrerede og godkendte merarbejdstimer ud over 45 pr. år. Virksomheden kan vælge en anden opgørelsesperiode end kalenderåret.
2. For medarbejdere ansat på løntrin 56 og til og med løntrin 65 kan betalingen for eventuelt merarbejde under hensyn til stillingens karakter efter aftale være indeholdt helt eller delvist i lønnen, under forudsætning af, at medarbejderen årligt stiger med minimum 2 løntrin indtil, indplaceringen er løntrin 66 eller højere.
3. For merarbejde på løntrin 66 og højere kan betalingen for eventuelt merarbejde under hensyntagen til stillingens karakter efter aftale være indeholdt helt eller delvist i lønnen, eller særlige ordninger i ansættelsesforholdet kan efter aftale indeholde passende betaling for eventuelt merarbejde.

Medarbejdere på lønniveau 2 har – ud over den i ferieloven fastsatte ferie – ret til yderligere 5 dages ferie med løn.

Overenskomsten er ikke til hinder for, at medarbejdere på lønniveau 2 i specielle tilfælde, f.eks. ved delpensionsordninger, kan deltidsansættes. En sådan ansættelse sker i øvrigt efter de arbejdstidsregler, der gælder for fuldtidsansatte medarbejdere. Det betyder, at den deltidsansatte skal præstere forholdsmæssigt 45 merarbejdstimer set i forhold til arbejdsprocenten, før der betales for merarbejde.

Medarbejdere indplaceret til og med trin 72 kan vælge at følge bestemmelsen i stk. 11 og 12.

Stk. 11.

Der indføres valgfrihed mellem over-/merarbejde og 6. ferieuge. Medarbejdere, der hidtil har været omfattet af reglerne om overarbejde i lønniveau 1 kan vælge i stedet at blive omfattet af reglerne om ekstra ferie og reglerne om merarbejde i lønniveau 2. Tilsvarende kan medarbejdere, der hidtil har været omfattet af reglerne om ekstra ferie og af reglerne om merarbejde i lønniveau 2 vælge i stedet at blive omfattet af reglerne om overarbejde i

lønniveau 1. Der kan foretages valg én gang pr. overenskomstperiode inden udgangen af det kalenderår der ligger umiddelbart før overenskomstfornyelsen. Valget træder i kraft ved kalenderårets begyndelse. Samtidig med valgets ikrafttrædelse opgøres eventuel overarbejdssaldo/merarbejdssaldo og medarbejderen meddeler om saldoen ønskes udbetalt eller afspadseret på ikrafttrædelsestidspunktet.

Ved ansættelse i overenskomstperioden vælger medarbejderen mellem over-/merarbejde og 6. ferieuge.

Stk. 12.

Medarbejdere, der har ret til 6. ferieuge, kan efter aftale med virksomheden vælge at få udbetalt værdien (0,4 % pr. dag) i stedet for retten til at afholde ferien. Udbetalingen er pensionsberettiget.

§ 14. Flekstidsordning

Stk. 1.

Medarbejderne kan så vidt muligt benytte sig af flekstid. Flekstid betyder, at medarbejderen nogle gange kan møde og gå tidligere/senere. Flekstid kan derimod ikke benyttes til at omlægge den aftalte arbejdstid.

Flekstid skal løbende koordineres på uformel vis og medarbejderne skal udvise hensyn til virksomhedens drift og kollegerne.

Vurderer ledelsen, at flekstid ikke er forenelig med virksomhedens drift, skal dette begrundes og drøftes med den Faglige Repræsentant.

Stk. 2.

Der indgås lokalaftale med den Faglige repræsentant om flekstidens praktiske håndtering i virksomheden jf. Bilag 5 Lokale aftaler om flekstid.

Stk. 3.

Parterne har mulighed for genforhandling af flekstidsaftalen i overenskomstperioden.

Stk. 4. Forskellen på over-/merarbejde og flekstid

Flekstid og over-/merarbejde må ikke forveksles. Over-/merarbejde er arbejde udover medarbejderens fastsatte/aftalte daglige eller ugentlige arbejdstid og skal beordres af ledelsen, mens flekstid er medarbejderens ret til at møde og gå tidligere eller senere. Medarbejderen kan derfor ikke flekse sig til over-/merarbejde ved at møde tidligere eller gå senere, hvis det er på medarbejderens eget initiativ.

§ 15. Deltagelse i møde- og kursusarrangementer

Stk. 1.

Når virksomheden foranstalter instruktionsmøder, kurser eller anden oplæring, som er nødvendig for medarbejdernes varetagelse af deres arbejdsopgaver, er der mødepligt.

Den hertil medgåede tid betragtes som arbejdstid, ligesom § 16 om beordrede tjenesterejser finder anvendelse.

§ 16. Tjenesterejser

Stk. 1.

Der ydes godtgørelse samt indregnes arbejdstid til medarbejdere som midlertidigt udsendes til arbejde på et andet sted end hjemstedet, i henhold til de for tjenestemænd i Grønlands Hjemmestyre og kommunernes tjeneste i Grønland gældende regler.

§ 17. Sygdom

Stk. 1.

Bliver medarbejderen på grund af sygdom ikke i stand til at møde på arbejde, regnes dette som lovligt fravær.

Ved lovligt fravær på grund af sygdom betales fuld løn fra 1. sygedag.

Stk. 2.

Ved sygdom kan virksomheden kræve, at medarbejderen fremskaffer nærmere oplysning fra læge om sygdommens varighed. Denne lægeattest betaler arbejdsgiveren.

§ 18. Børns sygdom

Stk. 1.

En medarbejder kan om nødvendigt arbejde hjemmefra med løn i én af de to første sygedage af et hjemmeboende barns (normalt barn under 12 år, men ved konkret behov for børn under 15 år) sygdomsperiode for enten at arrangere passende pleje eller selv passe barnet.

Dette gælder også, når man har et forældremyndighedslignende forhold til barnet.

Medarbejderen kan desuden efter aftale med nærmeste leder arbejde hjemme fra i yderligere 1-2 dage, hvis dette er nødvendigt.

Hvis det ikke er muligt for en medarbejder at arbejde hjemme enten p.g.a. jobindhold eller fordi det syge barn kræver forældrenes pasning, er der ret til frihed med løn.

Der er enighed om, at retten til frihed skal anvendes afbalanceret, således at en eventuel medforælder ligeledes bidrager til pasning af det syge barn i det omfang, dette er muligt.

Stk. 2.

Medarbejderen kan efter anmodning ydes orlov uden løn ved barns sygdom i en længere periode end det i stk. 1 nævnte.

Stk. 3.

I forbindelse med hospitalsindlæggelse af barn under 15 år, som kræver forældrenes tilstedeværelse, gives indtil to ugers orlov med fuld løn. Det samme gælder, hvis barnet udskrives fra hospitalet til fortsat nødvendig pleje/pasning i hjemmet i stedet for hospitalsophold. Medarbejderen kan efter anmodning ydes orlov uden løn i en længere periode end de to uger.

Stk. 4.

Virksomheden kan kræve fremvist lægeattest. Denne lægeattest betaler arbejdsgiveren.

Stk. 5.

Der gives medarbejdere, der forsørger et fysisk eller psykisk handicappet hjemmeboende barn under 18 år, mulighed for hel eller delvis orlov uden løn.

Virksomheden og medarbejderen betaler fuldt pensionsbidrag i orlovsperioden, dog maksimalt i 1. år.

§ 19. Ferie, omsorgsdage og faste fridage**Ferie****Stk. 1.**

Lønmodtagere har ret til ferie i henhold til landstingslov nr. 10 af 12. november 2001 om ferie.

I stedet for feriegodtgørelse i henhold til landstingslov nr. 10 af 12. november 2001 om ferie får medarbejdere,

1. der har ret til ferie med løn, får betalt en feriegodtgørelse på 3,5 % af bruttolønnen i optjeningsåret, og
2. der i stedet for løn, holder ferie med feriegodtgørelse, får betalt en særlig feriegodtgørelse på 2,5 % af bruttolønnen i optjeningsåret.

Parterne konstaterer, at der i henhold til ferieloven er mulighed for at kunne overføre op til 200 timer fra det ene ferieår til det næste. Bankerne ser positivt på muligheden for overførsel af ferie for den enkelte medarbejder.

Stk. 2.

Ved beregning af feriegodtgørelse i forbindelse med ophør af et ansættelsesforhold udbetales den særlige feriegodtgørelse, hvis den ikke allerede er udbetalt, med 1,75 %.

Er den særlige feriegodtgørelse allerede udbetalt, kan der kun ske fradrag af den del, der svarer til det i ferieloven omhandlede ferietillæg ved beregningen af feriegodtgørelse ved ansættelsens ophør.

Stk. 3

Der skal udbetales assistentløn i feriedage, der er optjent i elevtiden, men som afholdes efter, at medarbejderen er blevet assistent, uanset om assistenten umiddelbart efter elevtidens afslutning eller senere er blevet ansat i en anden virksomhed end der, hvori elevtiden er gennemgået.

Omsorgsdage**Stk. 4.**

Medarbejderne har hvert år ret til indtil 5 omsorgsdage. Disse dage placeres under hensyn til virksomhedens drift.

Medarbejderen har under hensyn til virksomhedens drift ret til at placere to omsorgsdage på dage af særlig betydning for medarbejderen fx religiøse højtider, nationaldage o.lign.

Hvis den enkelte medarbejder ikke ønsker at benytte denne mulighed, udbetales der ved årets slutning 1,92 % af årslønnen, inklusive pension, som ikke-pensionsgivende tillæg (eventuelt forholdsmæssigt)

For deltidsansatte gives omsorgsdage forholdsmæssigt.

Fastsatte fridage

Stk. 5.

Medarbejdere har fridage på følgende dage:

- 1) Folkekirkens helligdage
- 2) Juleaftensdag
- 3) Nytårsaftensdag
- 4) Hellig trekongers dag i tiden efter kl. 12.15
- 5) Fredag efter Kristi Himmelfart
- 6) Grønlands Nationaldag den 21. juni.

Feriefrirejser

Stk. 6.

Medarbejderen tildeles en feriefrirejse ved 2 års anciennitet. Herefter tildeles feriefrirejse hver gang der er optjent yderligere to års anciennitet.

Såfremt medarbejderen i det år den nødvendige anciennitet optjenes afholder feriefrirejse på andet grundlag, kan feriefrirejsen dog først afholdes det førstkommande kalenderår, der ikke afholdes feriefrirejse.

Såfremt en medarbejder har udskudt afholdelse af frirejse i henhold til foregående afsnit, optjenes ret til den følgende feriefrirejse desuagtet ved optjening af yderligere 2 års anciennitet i virksomheden, idet anciennitetsberegningen ikke suspenderes som følge af, at frirejsen afholdes på et senere tidspunkt. Der kan maksimalt opsøres ret til tre feriefrirejser, der ikke kan afholdes inden for samme kalenderår.

Administrationen af feriefrirejser aftales lokalt.

§ 20. Uddannelsesplan

Generelt

Stk. 1.

Den teoretiske og praktiske videre- og efteruddannelse af medarbejderne er af væsentlig betydning for såvel den enkelte medarbejder som for virksomheden.

Medarbejdernes uddannelse skal derfor løbende tilpasses såvel virksomhedens behov som den enkelte medarbejders evner og ønsker, således at der sikres medarbejderen mulighed for at vedligeholde allerede erhvervede kompetencer, men også mulighed for egentlige kompetenceløft

Dette skal sikres ved at uddannelse indgår som et af de emner, der drøftes under de årlige medarbejdersamtaler. En sådan drøftelse skal resultere i en skriftlig aftale om medarbejderens kompetenceudvikling i den kommende periode.

I aftalen om uddannelsesplan præciseres vilkår for de i planen aftalte uddannelser, herunder i hvilket omfang der ud over betaling for uddannelsesafgift, bøger og materialer ydes frihed, betaling for transport mm. Både virksomheden og medarbejderen bærer ansvaret for, at disse planer følges.

Hvis en medarbejder ikke har deltaget i en kompetenceudviklingsaktivitet herunder fx kurser, e-læring, sidemandsoplæring, jobrotation, mentorordninger m.v. i en periode på 3 år, skal virksomhed og medarbejderen drøfte, hvordan den pågældende medarbejder kan sikres udvikling.

Stk. 2

En medarbejder med et uddannelsesniveau svarende til en erhvervsuddannelse har ret til relevant efter- og videregående uddannelse på samme eller nærmeste højere uddannelsesniveau op til og med niveauet for Diplom i det offentligt anerkendte uddannelsessystem, herunder offentligt anerkendt fjernundervisning udbudt fra såvel Grønland som Danmark. Der forudsættes enighed mellem virksomheden og medarbejderen om valg af uddannelse.

Uddannelsesafgifter samt bøger og materialer betales af virksomheden. Der kan lokalt mellem virksomheden og den faglige repræsentant indgås aftaler om uddannelsesvilkår, der forbedrer og præciserer bestemmelserne i dette stykke.

Finansuddannelsen

Stk. 3

Medarbejdere kan efter virksomhedens bestemmelse tilbydes at gennemgå Finansuddannelsen, hvis de opfylder de herfor anførte optagelsesbetingelser.

Virksomheden tilbyder i det offentlige anerkendte uddannelsessystem det nødvendige kompetenceløft for medarbejdere med ikke-finansiell uddannelse, således at disse medarbejdere kan påbegynde og gennemgå Finansuddannelsen. Virksomheden betaler undervisningsafgifter, bøger, materialer og giver den fornødne frihed til undervisningen

Tilbuddet bør i almindelighed gives til medarbejdere, som har været beskæftiget med egentligt penge- eller realkreditinstitutarbejde i de 5 foregående år.

Akademiuddannelse i Finansiell Rådgivning

Stk. 4.

Finansassistenter, der har bestået finansuddannelsen, er berettiget til for virksomhedens regning at gennemgå Akademiuddannelse i Finansiell Rådgivning efter de af overenskomstparterne fastsatte retningslinjer.

Virksomheden kan give dispensation til deltagelse i Akademiuddannelse i Finansiell Rådgivning, selv om ovennævnte betingelser ikke er opfyldt.

§ 21. Uddannelsesfond

Stk. 1.

For de medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten, betaler virksomheden kr. 915 pr. medarbejder pr. halvår til Finansforbundets Uddannelsesfond.

Stk. 2.

Bidraget beregnes på grundlag af medarbejderantallet pr. 1. juni og betales halvårsvis forud pr. den 1. januar og den 1. juli. Grønlands Erhverv oplyser de enkelte selskabers medarbejderantal til Finansforbundet, som forestår opkrævningen af beløbene.

Stk. 3.

Finansforbundet fremsender ved hver overenskomstfornyelse en redegørelse for hvad indbetalingerne til uddannelsesfonden er anvendt til og hvorledes det er kommet Finansforbundets medlemmer i Grønland til gode.

§ 22. Finanselever

Stk. 1.

Elevtiden er to år for elever, der har bestået en af følgende eksaminer:

- Højere Handelseksamen (GUX)
- Anden gymnasial uddannelse og Merx 2
- Anden gymnasial uddannelse og et 18 ugers modul (TNI 18)

Stk. 2.

Der skal indgås en uddannelsesaftale mellem elev og virksomheden, jf. landstingsforordning om erhvervsuddannelser og erhvervsuddannelseskurser. De første 3 måneder er en gensidig prøvetid. Såvel virksomheden som eleven, hvis eleven er fyldt 18 år, eller forældremyndighedens indehaver kan uden angivelse af nogen grund forlange ansættelsesforholdet hævet fra dag til dag. Eventuelle skoleophold medregnes ikke i prøvetiden, og prøvetiden forlænges tilsvarende.

Stk. 3.

I prøvetiden skal der finde en løbende vurdering sted af eleven. Inden prøvetidens udløb udfærdiges – bl.a. på grundlag af samtaler med eleven – en skriftlig bedømmelse, som forelægges for eleven og underskrives af denne.

§ 23. Fællesbestemmelser for elever

Ansættelse/ophør

Elever har funktionærstatus, og ansættelse sker normalt med varig ansættelse for øje.

Hvis der i lærlingekontrakten er taget forbehold for fremtidig ansættelse, giver virksomheden senest ved elevtidens afslutning skriftlig meddelelse til eleven, om eleven kan fortsætte i virksomheden. En fortsættelse forudsætter bestået eksamen.

Hvis virksomheden ikke skønner, at eleven kan fastansættes, meddeles dette til eleven med minimum 3 måneders varsel og til fratrædelse tidligst 3 måneder efter elevtidens normale afslutning.

Arbejdstid og merarbejde

For elever gælder samme arbejdstidsbestemmelser som for ansatte i lønniveau 1, jf. § 13, stk. 3-9.

Elevers skoletid/rejsetid

Når eleven indkaldes til skoleundervisning eller skoleplanlagte aktiviteter, i henhold til de i bekendtgørelsen for finansuddannelsen eller i uddannelsesplanen for kontorelever fastlagte skoleperioder, regnes disse dage som arbejdstid, hvor eleven ikke er til rådighed for virksomheden.

Den tid, eleven inden for normal arbejdstid går på Finansuddannelsen/handelsskole regnes som arbejdstid. Virksomheden kan ikke fratække transporttid, frikvarterer, frokostpauser eller fritimer.

Elevers ferie

Elever har ret til ferie, ferie med løn og særlig feriegodtgørelse i henhold til Landstingslov nr. 10 af 12. november 2001 om ferie. Der er dog aftalt følgende særlige regler for elever:

- a. Elever, der ansættes i tiden maj til og med juli, har ret til 25 dages ferie i det ferieår, hvor ansættelsen har fundet sted. Heri medregnes optjente feriedage, afholdt i tiden 1. maj til tiltrædelsen. Ferie placeres efter lov om ferie.
- b. Ved ansættelse i tidsrummet efter det under a nævnte og 1. december – eller første hverdag derefter – gives ferie i 7 arbejdsdage inden udgangen af det ferieår, hvori ansættelsen har fundet sted.
- c. Samtlige elever gives 25 dages ferie i det ferieår, der følger efter ferieåret, hvor ansættelsen har fundet sted.

Hvis eleven ikke har optjent feriegodtgørelse for alle feriedagene, gives ferie med løn i de resterende feriedage. Der ses herved bort fra feriegodtgørelse optjent ved "fritidsarbejde".

§ 24. Barselsorlov

Stk. 1.

Medarbejderne har ret til orlov i henhold til Inatsisartutlov nr. 5 af 19. november 2020 om orlov i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption.

Der ydes fuld løn under barselsorlov ved graviditet, barsel og adoption i henhold til Inatsisartutlov nr. 14 af 7. december 2009, dog således:

4 uger før forventet fødsel. 15 ugers barselsorlov efter fødslen til moderen og 3 ugers barselsorlov til faderen eller medmoderen inden for de først 15 uger. Ved fødsel af to eller flere børn udvides moderens barselsorlov til 19 uger (efter fødslen).

Forældrene har tilsammen ret til 21 ugers forældreorlov med fuld løn i umiddelbar tilknytning til moderens ret til barselsorlov. Ved fødsel af mere end et barn har forældrene tilsammen ret til 25 ugers forældreorlov med fuld løn.

Stk. 2.

Når den gravide ikke har mulighed for at føde i den by, hvor pågældende har bopæl, har den anden forælder, der er ansat i virksomheden, ret til frihed med løn til at ledsage moderen på rejsen, dog maksimalt op til 3 dage.

Stk. 3.

En gravid medarbejder kan ikke af virksomheden afskediges de sidste 3 måneder før den forventede fødsel, medmindre der foreligger sådanne forhold fra medarbejderens side, at bortvisning er berettiget.

Stk. 4.

Medarbejderen har ret til deltidsansættelse eller orlov uden løn i op til 4 måneder efter endt barselsorlov/adoptionsorlov. Medarbejderen skal senest 3 måneder før tilbagevenden fra barselsorlov/adoptionsorlov meddele virksomheden, hvis medarbejderen ønsker at udnytte denne ret.

Hvis der ikke ved lokalforhandling opnås enighed om nedsættelsen, har medarbejderen krav på deltidsansættelse på halv tid eller orlov uden løn i op til 4 måneder efter endt barselsorlov.

I forbindelse hermed betales fuldt pensionsbidrag både fra medarbejderen og virksomheden. Der optjenes anciennitet ved orlov efter denne bestemmelse.

§ 25. Nære pårørendes sygdom og død**Stk. 1.**

Medarbejdere kan gives helt eller delvis orlov uden løn til pasning af alvorligt syge og/eller døende.

Stk. 2.

I tilfælde af nære pårørendes (jf. stk. 3) alvorlige sygdom, død eller begravelse har lønmodtageren ret til arbejdsfrihed med løn i op til fem dage, såfremt den alvorlige syge eller afdøde ikke opholder sig i samme by som den ansatte. I tilfælde hvor den afdøde opholder sig i samme by som den ansatte ydes der arbejdsfrihed i op til 3 dage i forbindelse med dødsfaldet eller begravelsen.

Ved behov for yderligere frihed drøftes de nærmere vilkår mellem leder og medarbejder.

Stk. 3.

Ved nære pårørende i stk. 2 forstås i tilfælde af sygdom forældre, ægtefælle, og dermed ligestillede, børn, plejebørn og søskende, men ikke ægtefællens og dermed ligestilledes familie.

Ved nære pårørende i stk. 2 forstås i tilfælde af dødsfald og begravelse: Bedsteforældre, forældre, ægtefælle, og dermed ligestillede, børn, plejebørn, børnebørn og søskende, men ikke ægtefællens og dermed ligestilledes familie.

Stk. 4.

Ved alvorlig sygdom eller dødsfald blandt den ansattes nære pårørende, jf. stk. 5, ydes der efter dokumentet ansøgning, læge- eller dødsattest, etc., den ansatte en frirejse fra arbejdsstedet til den alvorligt syges opholdssted eller afdødes bopæl i Grønland, Færøerne eller Danmark.

Stk. 5.

Ved nære pårørende i stk. 4 forstås forældre, ægtefælle, og dermedigestillede, børn, plejebørn og søskende, men ikke ægtefællens og dermedigestilledes familie.

Stk. 6.

Retten til arbejdsfrihed, jf. stk. 2, og frirejse, jf. stk. 4, forudsætter, at lønmodtageren har været ansat i virksomheden i mindst et år forud for arbejdsfriheden. Anmodning om arbejdsfrihed og frirejse indgives skriftligt bilagt dokumentation til arbejdsgiveren.

§ 26. Orlov til uddannelse

Stk. 1.

Medarbejdere med over 2 års beskæftigelse i virksomheden har i de år, hvor medarbejderen ikke deltager i anden uddannelse aftalt med virksomheden, ret til orlov uden løn til uddannelse i indtil 1 uge. Ved placering af orloven skal tages fornødent hensyn til arbejdet i virksomheden.

Ved orlov efter denne bestemmelse optjenes anciennitet.

§ 27. Tilbagevenden efter orlov

Stk. 1.

Som hovedregel skal en medarbejder have besked om sin organisatoriske placering, herunder afdeling, senest 1 måned inden tilbagevenden fra sin orlov.

§ 28. Beordret forflyttelse

Stk. 1.

Beordret forflyttelse, der nødvendiggør boligskifte, som ikke sker i forbindelse med udnævnelse til højere stilling, kan ikke mod medarbejderens ønske ske med kortere varsel end det for medarbejderen gældende opsigelsesvarsel fra virksomhedens side. Virksomheden udreder aftalte og dokumenterede omkostninger i forbindelse med rejse og flytning af bohav.

§ 29. Opsigelse

Stk. 1.

I forbindelse med opsigelse af medarbejdere gælder følgende:

- a. Arbejdsaftalen mellem virksomheden og medarbejderen kan ved opsigelse kun bringes til ophør efter forudgående varsel i overensstemmelse med stk. b, medmindre, der er truffet aftale om,
 1. at arbejdet er af midlertidig karakter og ansættelsesforhold ikke overstiger 3 måneder,
 2. prøveansættelse i indtil 3 måneder, eller
 3. en tids- eller opgavebegrænset ansættelse.Bevisbyrden for, at sådan aftale er truffet, påhviler virksomheden.
- b. Opsigelsesvarslet ved opsigelse fra virksomhedens side kan ikke fastsættes til mindre end:

1. 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang i de første 6 måneder efter ansættelsen.
2. 3 måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang efter 6 måneders ansættelse.

Opsigelsesvarslet i b, nr. 2 forhøjes med 1 måned for hvert 3. ansættelsesår, dog højst til 6 måneder.

- c. Opsigelse fra medarbejderens side skal ske med 1 måneds varsel til ophør ved en måneds udgang, dog at der ved skriftlig kontrakt kan træffes bestemmelse om længere opsigelsesvarsel fra medarbejderens side under forudsætning af, at opsigelsesvarslet fra virksomhedens side forlænges tilsvarende.
- d. Opsigelse må ske så betids, at fratræden med det for en ansættelsesperiode givne varsel kan ske inden periodens udløb. Opsigelse skal være meddelt skriftligt inden udgangen af den måned, efter hvis udløb opsigelsesvarslet begynder at løbe.
- e. Såfremt opsigelse af en medarbejder, der er fyldt 18 år, og som har været uafbrudt beskæftiget i mindst et år før opsigelsen, ikke kan anses for rimeligt begrundet i medarbejderens eller virksomhedens forhold, så skal virksomheden udrede en godtgørelse. Denne fastsættes under hensyn til medarbejderens ansættelsestid og sagens øvrige omstændigheder

Stk. 2.

Afskediges en medarbejder, som har været uafbrudt beskæftiget i mindst 12 år, skal virksomheden betale fratrædelsesgodtgørelse på

- a. 1 måned for medarbejdere der har været beskæftiget i samme virksomhed i 12 år,
- b. 2 måneder for medarbejdere der har været beskæftiget i samme virksomhed i 15 år og
- c. 3 måneder for medarbejdere der har været beskæftiget i samme virksomhed i 18 år,

samt en særlig godtgørelse, svarende til:

- a. 1 månedsløn for medarbejdere, der er fyldt 40 år,
- b. 2 månedslønninger for medarbejdere, der er fyldt 45 år,
- c. 3 månedslønninger for medarbejdere, der er fyldt 50 år, og
- d. 5 månedslønninger for medarbejdere, der er fyldt 55 år, jf. dog stk. 3.

For medarbejdere, der er fyldt 50 år på fratrædelsestidspunktet, betaler arbejdsgiveren – ud over den særlige godtgørelse – 8 måneders arbejdsgiver- og medarbejderpensionsbidrag til medarbejderens hidtidige pensionsordning eller anden pensionsordning. Hvis dette ikke er muligt, udbetales beløbet kontant sammen med godtgørelsen.

For medarbejdere, der er fyldt 55 år på fratrædelsestidspunktet, betaler arbejdsgiveren – ud over den særlige godtgørelse – 20 måneders arbejdsgiver- og medarbejderpensionsbidrag til medarbejderens hidtidige pensionsordning eller anden pensionsordning. Hvis dette ikke er muligt, udbetales beløbet kontant sammen med godtgørelsen.

Den særlige godtgørelse og pensionsbidraget kommer til udbetaling, medmindre medarbejderen på fratrædelsestidspunktet er fyldt 65 år, eller medarbejderen i tilslutning til fratrædelsen overgår til pension fra virksomheden eller til folkepension.

Stk. 3.

Bestemmelsen i stk. 2 finder ikke anvendelse, såfremt medarbejderen ved fratræden vil oppebære

- a. folkepension eller
- b. en alderspension fra arbejdsgiver og er indtrådt i den pågældende pensionsordning før det fyldte 50. år.

Stk. 4.

Bestemmelsen i stk. 2 finder tilsvarende anvendelse i tilfælde af uberettiget bortvisning.

Stk. 5.

Hvis en medarbejder efter afskedigelse, begrundet i virksomhedens forhold, i opsigelsesperioden ønsker at deltage i en jobrelevant uddannelsesaktivitet, bør der gives frihed med løn i uddannelsesperioden.

§ 30. Psykologordning og forsikringsforhold

Stk. 1.

Medarbejdere, der har været udsat for røveri, røveriforsøg, overfald eller lignende, bør samme dag have tilbud om en samtale med en psykolog, der har en kvalificeret viden om behandling af røveriofre. I tilfælde af der ikke kan tilbydes psykologhjælp tilbydes anden psykologisk bistand.

Inden for en periode på 12 måneder efter ovennævnte hændelse kan medarbejderen tilbydes psykologhjælp eller anden relevant kvalificeret behandling efter konkret lægelig vurdering, der er egnet til at afbøde følgerne af overgrebet. Virksomheden giver frihed med løn og afholder udgifterne til behandlingen.

Behandlingen iværksættes efter anmodning fra medarbejderen.

Stk. 2.

Virksomheden dækker medarbejderen ved eventuelle arbejdsskader ved røveri, røveriforsøg, overfald og lignende, som har relation til ansættelsesforholdet.

Erstatningen er 1.000.000 kr. ved død og 2.000.000 kr. ved fuld invaliditet.

§ 31. Vikarer og studerende på deltid

Stk. 1.

Vikarer, som er ansat til at varetage en anden medarbejders funktion i op til 12 måneder, er ikke omfattet af følgende overenskomstbestemmelser:

- a. § 20 om uddannelsesplan
- b. § 29 om beskyttelse mod afskedigelse m.m.
- c. I stedet for omsorgsdage betales et ekstra løntrin.

Stk. 2.

For studerende, der har studiekort fra en videregående uddannelse, og som ansættes som deltidsbeskæftigede, kan der lokalt mellem virksomheden og den Faglige repræsentant

indgås bestemmelser om ansættelse, der fraviger overenskomstens bestemmelser på nedenstående vilkår:

- a. § 20 om uddannelsesplan
- b. § 29 om beskyttelse mod afskedigelse m.m.
- c. Pensionsprotokollatet
- d. I stedet for omsorgsdage betales et ekstra løntrin
- e. Det er ikke nødvendigt med en fast aftale om arbejdstidens placering
- f. Arbejdstiden aftales mellem den studerende og arbejdsgiveren under hensyntagen til studiet.

§ 32 Deltid for seniorer

Medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 5 år og har 7 år til alderspensionsalderen, har mulighed for at aftale nedsat arbejdstid til en arbejdstidsprocent mellem 60 og 100 af fuld beskæftigelse.

I stedet for nedsat arbejdstid har medarbejderen ret til at udmønte arbejdstidsnedsættelsen som enkelte fridage eller som hele uger. 1 dags frihed svarer til reduktion af lønnen med 0,44 %.

Friheden afholdes efter aftale mellem medarbejder og ledelse. Det skal ske under hensyntagen til virksomhedens drift og medarbejderens ønske om, hvornår friheden skal holdes.

Efter arbejdstidsnedsættelsen indbetaler både medarbejder og virksomhed pensionsbidrag på baggrund af den hidtidige beskæftigelsesgrad. Dette bidrag betales dog max. til folkepensionsalderen.

Medarbejdere på deltid efter denne bestemmelse optjener retten til feriefrirejser efter § 19 stk. 6 forholdsmæssig i forhold til beskæftigede timer.

Virksomheden kan efter dialog med den Faglige repræsentant modsætte sig en deltidsordning, hvis ansvar og forretningsomfang (f.eks. kunde, ledelses- og/eller driftsmæssige hensyn) ikke er foreneligt med en deltidsordning.

Hvis deltidsansættelse ikke kan tilbydes i eksisterende job, bør alternative stillingsmuligheder afdækkes. Indebærer deltidsansættelsen jobændring med lønnedsættelse, bevares det oprindelige pensionsbidrag i kroner, indtil pensionsbidraget i procent omregnet til kroner i den nye stilling er større.

§ 33 Orlov

En medarbejder med 5 års anciennitet har mulighed for at få bevilliget orlov uden løn og pension i op til 6 måneder.

Hvis virksomheden, ikke kan imødekomme ønsket om orlov skal den Faglige repræsentant inddrages med henblik på at aftale, hvornår medarbejderen kan holde orlov.

§ 34 Ikrafttrædelse og udløb

Denne overenskomst træder i kraft den 1. april 2026.

Overenskomsten kan opsiges med 4 måneders varsel til ophør ved udgangen af en marts måned, dog tidligst marts 2029.

Bilag 1: Medarbejdere med midlertidig beskæftigelse i indtil 3 måneder og tilkald

§ 1. Medarbejdere med midlertidig beskæftigelse i indtil 3 måneder

Stk. 1.

Medarbejdere, der er fyldt 18 år og ansat med midlertidig beskæftigelse for øje, aflønnes som minimum med trin 3 i standardoverenskomsten.

Medarbejdere med en pengeinstituttuddannelse aflønnes som minimum med en timeløn, svarende til løntrin 17.

Stk. 2.

Medarbejdere, der er under 18 år og ansat med midlertidig beskæftigelse for øje, aflønnes som minimum med 60 % af trin 3 i standardoverenskomsten.

Stk. 3.

Præsterer medarbejderen mere end 37 arbejdstimer i gennemsnit pr. uge, opgjort over max. 4 uger, betales et overarbejdstillæg på 50 % for de første 3 timer og på 100 % for de følgende timer.

Stk. 4.

Til midlertidigt beskæftigede medarbejdere, der arbejder på særlige tidspunkter, betales tillæg efter overenskomstens § 12, stk. 3.

Stk. 5.

Midlertidigt beskæftigede optjener løbende feriegodtgørelse, svarende til 12 % af lønnen. Herudover ydes som kompensation for søgnehellidage 3,5 % af lønnen, så den samlede godtgørelse udgør 15,5 % af lønnen, inklusive eventuelle tillæg.

Stk. 6.

Medarbejdere får løn under sygdom.

Stk. 7.

Medarbejdere, ansat efter ovennævnte bestemmelser, kan højst have 3 ansættelsesperioder, medmindre andet aftales lokalt.

§ 2. Tilkaldepersonale

Stk. 1.

Tilkaldepersonale er medarbejdere, der ansættes til at dække et behov for afløsning under sygdom, ferie og andet fravær samt kortvarige større arbejdsopgaver.

Stk. 2.

Det aftales lokalt mellem virksomheden og den Faglige repræsentant, hvilke områder og funktioner der er omfattet af tilkald.

Bilag 2: Trin 87

§ 1.

Overenskomstparterne er enige om, at forholdene for medarbejdere med højere aflønning end 87. trin kan være tilrettelagt som anført nedenfor under A eller B.

- A. Der oprettes individuel skriftlig aftale om medarbejderens aflønning og dennes regulering. Med hensyn til øvrige vilkår i ansættelsesforholdet anføres i aftalen, at der gælder tilsvarende regler som for medarbejdere på løn niveau 2 efter de mellem GE og Finansforbundet indgåede overenskomster og aftaler.
- B. Der oprettes særlig ansættelsesaftale, der mindst skal indeholde følgende punkter:
- Aflønningen og dennes regulering
 - Bestemmelser om ferie, ferietillæg/ekstra ferietillæg
 - Bestemmelse om attest ved sygdom, og
 - Orlov ved pasning af døende i hjemmet

Samt i de tilfælde, hvor det kan være relevant:

- Bestemmelser om orlov ved graviditet og barsel
- Bestemmelser om orlov ved adoption
- Bestemmelser om et sygt mindreårigt barns hospitalsindlæggelse

§ 2.

Aftaler som nævnt under A og B skal indeholde bestemmelser om aftalens opsigelse og ophør. Disse bestemmelser skal omfatte såvel medarbejderens som virksomhedens forpligtelser. Det skal fremgå af aftalen, at denne automatisk falder bort, hvis den i aftalen fastsatte aflønning på det i aftalen fastsatte reguleringstidspunkt eller i mindst 2 år ligger/har ligget under lønnen på trin 87. Medarbejderen skal fra dette tidspunkt indplaceres på nærmeste højere løntrin og er omfattet af overenskomstens bestemmelser for dette løntrin.

§ 3.

For så vidt angår medlemmer af Finansforbundet er organisationen – uanset at medarbejderens løn- og ansættelsesvilkår er fastsat i individuel aftale/særlig ansættelsesaftale – berettiget til at bistå medlemmet i alle spørgsmål om løn- og ansættelsesforhold.

Bilag 3: Aftale om samarbejdsudvalg

§ 1. Indledning

I virksomheder, der er omfattet af overenskomst indgået mellem Grønlands Erhverv og Finansforbundet skal der oprettes et samarbejdsudvalg, hvis virksomhedens ledelse eller et flertal blandt de omhandlede medarbejdere ønsker det.

§ 2. Sammensætning

Stk. 1.

Samarbejdsudvalget består af 2 grupper:

Gruppe A

Virksomhedens ledelse udpeger højst samme antal medlemmer og suppleanter som gruppe B. Mindst 1 medlem skal være direktionsmedlem.

Gruppe B

3 - 6 medlemmer og et tilsvarende antal suppleanter valgt af og blandt medarbejderne. Medarbejdere, der er udpeget til ledelsesrepræsentanter eller suppleanter for samme, er ikke valgbar og har ikke stemmeret ved valg af personalerepræsentanter eller suppleanter for disse.

I virksomheder, hvor personaleforeningen er en kreds af Finansforbundet, udpeges op til halvdelen - dog mindst 2 - og suppleanter for disse af og blandt medlemmerne af den faglige personaleforening.

I øvrige virksomheder udpeger tillidsrepræsentanterne op til halvdelen - dog mindst 2 - og suppleanter for disse af og blandt tillidsrepræsentanterne. Hvis antallet af tillidsrepræsentanter ikke er tilstrækkeligt til at foretage udpegning efter disse regler, vælges det resterende antal B-medlemmer af og blandt medarbejderne.

Stk. 2.

Fastlæggelse af antallet af medlemmer i B-gruppen sker efter forudgående drøftelse med virksomhedens ledelse. Udvalget sammensættes normalt paritetisk.

Stk. 3.

Medlemmer i B-gruppen nyder en tilsvarende beskyttelse mod afskedigelse som tillidsvalgte. I virksomheder med flere samarbejdsudvalg gælder den nævnte beskyttelse alene medlemmer af hovedsamarbejdsudvalget.

Stk. 4.

Valg/udpegning sker for 2 år ad gangen med vekselvis afgang. Genvalg/genudpegning kan finde sted. Hvervet ophører automatisk, når et medlems ansættelsesforhold i virksomheden ophører.

§ 3. Valg

Valg af medlemmer til gruppe B og suppleanter for disse foranstalles af udvalgets B-gruppe. Hvor der ikke er nedsat samarbejdsudvalg, foranstalles valget af tillidsrepræsentanterne/fællestillidsrepræsentanten. I virksomheder, hvor personaleforeningen udgør en kreds af Finansforbundet, foranstalles valget af kredsbestyrelsen.

§ 4. Formand og næstformand

Et medlem af gruppe A fungerer som formand for udvalget, medens et medlem fra gruppe B fungerer som næstformand.

§ 5. Formål, opgaver og arbejdsform for SU

Stk. 1. Formål

Samarbejdsudvalget har til formål at forbedre virksomhedens konkurrenceevne og driftsmæssige resultat samt at opnå medarbejdernes arbejdstilfredshed og størst mulige ansættelsestryghed. Dette søges opnået ved udveksling af synspunkter og forslag, som kan indgå i grundlaget for ledelsens beslutninger og gennem informationsvirksomhed.

Stk. 2. Opgaver

SU skal være et forum, hvor der kan tales om

- a. generelle forhold af betydning for arbejds- og personaleforhold, så som uddannelse, efteruddannelse, omskoling, brug af teknologi i virksomheden m.m. samt grundprincipper for tilrettelæggelsen af disse,
- b. virksomhedens økonomiske stilling, herunder løbende information i form af økonomiske nøgletal,
- c. arbejdssituationen i virksomheden og
- d. større ændringer i virksomhed, rationaliseringsforanstaltninger og strukturforandringer, som kan have væsentlig betydning for medarbejdernes trivsel og tryghed
- e. status på uddannelsesplaner på virksomhedsniveau, som drøftes en gang årligt.

Virksomhedens ledelse sørger for, at der bliver givet en sådan information i SU om virksomhedens økonomiske situation, således at medlemmerne har de nødvendige forudsætninger for at vurdere de emner, der bliver behandlet i SU.

Virksomheden udarbejder en lønstatistik for medarbejdere i lønniveau 1 og 2 fordelt på mænd og kvinder, hvis den Faglige repræsentant efterspørger det. Statistikken udleveres til den Faglige repræsentant og behandles i SU.

Stk. 3 Arbejdsform

Inddragelse af SU skal, hvis det er muligt, ske på et så tidligt tidspunkt som muligt, at synspunkter fra medarbejdergruppen kan indgå i ledelsens beslutningsgrundlag.

Parterne er enige om at forsøge at opnå størst mulig enighed vedrørende de forhold, som tages op i SU.

Stk. 4.

Udvalget behandler ikke spørgsmål, der vedrører oprettelse, forlængelse, opsigelse, fortolkning eller tilpasning af overenskomsten, eller i det hele taget spørgsmål der naturligt falder ind under organisationens arbejdsområde. Ligeledes beskæftiger SU sig ikke med spørgsmål om enkelte personers anliggende og omstændigheder.

§ 6. Hovedprincipper for SU's arbejde

A. Oplysninger til SU

SU gives de oplysninger, der er nødvendige for arbejdet i SU i.h.t. § 2.

SU har pligt til at behandle modtagne oplysninger med den fortrolighed, der følger af lovgivningen, "børsetiske regler", fortrolighedshensyn mv.

B. Medarbejdernes tryghed og trivsel.

Det har stor betydning både for virksomheden og medarbejderne, at hver enkelt medarbejder føler tilfredshed i det daglige arbejde og størst mulig tryghed i ansættelsen.

Ét vigtigt middel til at opnå dette mål er, at der er en løbende information mellem ledelse og medarbejdere om forhold, der har betydning for virksomheden, medarbejderne og samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere.

Ét andet vigtigt middel er løbende at undersøge, hvordan medarbejderne trives, derfor har SU til opgave at drøfte, hvordan dette skal foregå i virksomheden, samt drøfte udformning, resultater af og opfølgning på undersøgelsen.

På tænker virksomheden foranstaltninger, der får indflydelse på medarbejdernes trivsel og tryghed, skal virksomhedens ledelse på et så tidligt tidspunkt som muligt informere SU om de nævnte forhold. Denne information skal indeholde formål, hvordan og i hvilken udstrækning dette foregår og ligeledes en bedømmelse af følgerne af foranstaltningerne.

Skønnes det, at dette vil medføre masseafskedigelser (10 af Finansforbundets medlemmer eller flere inden for en periode af 30 dage), påhviler det virksomheden at informere Finansforbundet om dette.

Finansforbundet kan efter eget ønske forhandle om dette i SU, inden afskedigelserne iværksættes. Virksomheden er forpligtiget til at udsætte sin beslutning om afskedigelser, dog højst i 4 uger efter afgivelse af meddelelsen til Finansforbundet, hvis parterne vurderer, at forhandlinger i SU giver bedre chancer.

Sikring af størst mulig tryghed i ansættelsen forudsætter, at der i virksomhedens personalepolitik lægges vægt på uddannelse, jobudvikling og efteruddannelse og at disse elementer justeres i takt med virksomhedens udvikling samt behov for tilpasning, rationalisering og omlægning af driftsmæssige forhold. Videre forudsætter det, at den enkelte medarbejder har mulighed for at deltage i relevant uddannelse, jobudvikling og efteruddannelse, der modsvarer virksomhedens langsigtede behov og i videst muligt omfang medarbejderens ønsker. Endelig forudsættes, at medarbejderen udviser fornøden fleksibilitet.

Opsigelse af medarbejdere skal søges undgået. Ved rationalisering, eller omlægning af driftsmæssige forhold, som betyder bortfald af arbejdspladser, skal virksomheden tilstræbe

- a. overdragelse af en eller flere bankfilialer eller
- b. overdragelse mellem virksomheder, som ikke er koncernforbundne, og hvor overdragelsen omfatter mindst 10% af de i den overdragende virksomhed beskæftigede medarbejdere, nedsættes der tilsvarende en paritetisk sammensat arbejdsgruppe. Arbejdsgruppen har til opgave at følge udviklingen ved overdragelsen, og at rådgive om afhjælpning af eventuelle problemer ved overdragelsen.

Samarbejdsudvalget skal snarest muligt orienteres om virksomhedens eventuelle samarbejdsaftaler med andre selskaber inden for finanssektoren, såkaldte strategiske alliancer.

G. Forslag fra medarbejderne

Udvalget bedømmer og afgiver eventuelt indstilling til virksomhedens ledelse om forslag fremsat af eller gennem et medlem af SU om forbedringer af arbejdsmetoder og arbejdsforhold til gavn for virksomheden og medarbejderne.

Forslag fra medarbejderne, som vurderes hensigtsmæssigt at behandle i SU, fremsættes gennem et SU-medlem, for at SU kan foretage en vurdering af, hvorvidt forslaget bør nyde fremme,

§ 7. Uddannelse og frihed til arbejdet i SU

Ved varetagelse af arbejdet i SU kan der være behov for en supplerende uddannelse af medarbejderrepræsentanter i udvalget. Virksomheden giver mulighed for, at B-medlemmer af samarbejdsudvalg har ret til frihed med løn 1 dag pr. år til deltagelse i et af Finansforbundet arrangeret møde om arbejde i samarbejdsudvalg. Endvidere gives der B-medlemmer af samarbejdsudvalget ret til frihed med løn i op til 3 dage pr. år til deltagelse i mødevirksomhed arrangeret af Finansforbundet.

Aftale herom træffes mellem virksomheden og medarbejderen, og virksomheden yder frihed med løn på kursusdage.

§ 8. Særligt sagkyndig

Udvalget kan til behandling af særlige spørgsmål, når der er enighed herom, nedsætte underudvalg og/eller tilkalde særligt sagkyndige. Underudvalg kan tiltrædes af personer, der ikke er medlemmer af SU at deltage i SU-mødet.

§ 9. Udgifter

De med udvalgets arbejde forbundne udgifter afholdes af virksomheden, der også stiller lokaler til rådighed for udvalgets arbejde.

Bilag 4: Standard forretningsorden for samarbejdsudvalg

§ 1.

Udvalget holder sit faste møde en gang i kvartalet, dog senest i 6. uge i kvartalet. Næste faste møde fastsættes på hvert SU-møde.

§ 2.

Har fast kvartalsmøde ikke kunnet afholdes, fastsætter formanden efter aftale med næstformanden, en ny dato for mødet. Det nye møde skal afholdes så hurtigt som muligt.

§ 3.

Møder ud over faste kvartalsmøder indkaldes af formanden, når denne skønner det nødvendigt, eller når mindst halvdelen af udvalgets medlemmer har fremsat ønske herom.

§ 4.

Formanden indkalder udvalgets enkelte medlemmer skriftligt til møde. Normalt skal dette ske med en uges varsel.

§ 5.

Mødeindkaldelsen skal være ledsaget af en dagsorden for mødet udarbejdet af formanden og næstformanden.

§ 6.

Formanden leder møderne. I tilfælde af formandens fravær ledes mødet af et andet medlem af gruppe A.

§ 7.

Udvalget vælger i fællesskab en referent. Kan vedkommende ikke møde til et møde, vælger formanden og næstformanden en anden referent i dennes sted.

§ 8.

Udvalget er beslutningsdygtigt, når mindst 2/3 af dets medlemmer er til stede.

§ 9.

Efter mødet udfærdiges en mødeprotokol, hvori anføres tid, sted, dagsorden og navnene på de tilstedeværende. For hvert dagsordenspunkt indføres i protokollen et kort referat. Mødeprotokollen sendes til medlemmerne til kommentarer. Kommentarer bør, inden 7 dage, være referenten i hænde gennem formanden eller næstformanden. Mødeprotokollen godkendes og underskrives af formanden og næstformanden og gemmes i en særlig protokol.

§ 10.

Udvalget drager omsorg for, at medarbejderne i virksomheden får orientering om den del af udvalgets arbejde, der ikke behandles som fortroligt. Medarbejderne bør orienteres skriftligt senest 14 dage efter mødets afholdelse. Dette foregår i almindelighed ved at mødeprotokollen sendes til alle medarbejderne som orientering.

§ 11.

Om oplysninger af fortrolig art, som udvalgets medlemmer er blevet bekendt med, påhviler der disse – også efter at de måtte være udtrådt af samarbejdsudvalget – tavshedspligt.

Godkendt på SU møde xx. xxxx 200x.

Formanden

Næstformanden

Bilag 5: Lokale aftaler om flekstid

Medarbejdere har ret til daglig flekstid indenfor nedenstående rammer. Flekstid anvendes under hensyntagen til virksomhedens drift.

Ledelsen og den faglige personaleforening indgår en lokalaf tale om flekstid.

§ 1 Formål

Formålet med en flekstidsordning skal være, at give den enkelte medarbejder mulighed for, inden for visse rammer, selv at tilrettelægge sin daglige arbejdstid for at fremme arbejdstilfredsheden og –effektiviteten og dermed virksomhedens drift.

Med den større frihed følger naturligt større ansvar. Medarbejderen må tilrettelægge sit arbejde under hensyntagen til virksomhedens tarv.

§ 2 Aftalen omfatter

En flekstidsaftale kan omfatte hele virksomheden eller dele heraf.

Der må imidlertid tages forbehold for, at det for enkelte grupper af medarbejdere, hvis arbejde er uforeneligt med flekstid, kan aftales, at de pågældende holdes udenfor aftalen, eller at aftalen gælder med visse begrænsninger. Det skal sagligt begrundes overfor den lokale tillidsrepræsentant, hvorfor dette ikke kan lade sig gøre. Ved uenighed kan sagen videreføres med den faglige repræsentant. Kan enighed ikke opnås, videreføres drøftelserne mellem organisationerne.

§ 3 Definitioner på normtid, daglig arbejdstid, fikstid, flekstid m.m.

- a. Normtiden er den normale overenskomstmæssige arbejdstid på 37 timer pr. uge, eksklusive frokostpauser. Normtiden for de enkelte måneder skal meddeles af virksomheden.
- b. Daglig arbejdstid. For medarbejdere omfattet af en flekstidsordning fastsættes en daglig arbejdstid efter de almindelige arbejdstidsbesemmelser – og hermed en daglig arbejdstidsnorm (dagligt timetal).
- c. Fikstiden er det tidsrum på dagen, hvor den enkelte medarbejder/alle medarbejdere skal være til stede. I lokale aftaler om flekstid defineres fikstiden til fra 09.30 – 15.30, med mindre andet aftales.
- d. Flekstiden er de perioder, hvor medarbejderen/medarbejderne dagligt har mulighed for at vælge at begynde arbejdet, henholdsvis slutte arbejdet. Flekstiden fastsættes i den lokale aftale. Medarbejderne kan begynde arbejdet mellem kl. 07.00 og kl. 09.30 og slutte arbejdet mellem kl. 15.30 – 19.00, med mindre andet aftales
Der kan i den lokale aftale fastsættes mulighed for udvidelse af flekstiden efter aftale i hvert enkelt tilfælde mellem den enkelte medarbejder og afdelingens leder.
- e. Opgørelsesperioden skal være af en måneds varighed.
- f. Præsteret tid er den tid, den enkelte medarbejder har præsteret i løbet af måneden. Ved fravær en hel arbejdsdag på grund af sygdom, ferie mv. godskrives

medarbejderen for den del af fraværet, der falder inden for vedkommendes daglige arbejdstid.

- g. Flekstidssaldo er det tidsoverskud (plus-tid), henholdsvis tidsunderskud (minus-tid), der tillades på opgørelsestidspunktet, og som kan overføres til næste måned. Flekssaldoen må ikke overstige +/- x/y timer på opgørelsestidspunktet.

Hvis der på grund af helt særlige omstændigheder skulle være opstået en plus-/minustid ud over x/y timer, skal timerne ud over +/- x/y udlignes inden udgangen af næste opgørelsesperiode.

Plustid kan normalt kun udlignes inden for flekstiden med mindre andet aftales.

Personer i opsagt stilling kan ikke oparbejde flekssaldo i den sidste ansættelsesmåned, og eventuel tidligere saldo skal være afviklet senest 14 dage før fratrædelsen.

- h. Beordret arbejde inden for vedkommendes daglige arbejdstidsnorm medregnes som præsteret arbejdstid.

Beordret arbejde ud over vedkommendes daglige arbejdstidsnorm honoreres efter overenskomstens regler om overarbejde.

§ 4 Tidsregistrering

Tidsregistreringssystemet og dets benyttelse beskrives i detaljer i aftalen, idet bemærkes, at automatisk tidsregistrering kan være en naturlig konsekvens af en flekstidsordning.

§ 5 Ikrafttrædelsestidspunkt og opsigelsesregler

Lokalaftaler om flekstid kan opsiges med 3 måneders varsel til genforhandling af begge parter.

Bilag 6: Pensionsordning

§ 1. Valg af/ændring af leverandør

Har en virksomhed eller repræsentant for virksomhedens personale ønsker om at ændre valg af leverandør for virksomhedens pensionsordning eller etablere en ny pensionsordning, sker dette ved aftale mellem virksomheden på den ene side og den Faglige repræsentant på den anden side.

I det omfang der inden for virksomhedens koncernområde eksisterer en pensionsleverandør, der samlet set er konkurrencedygtig, skal der ved valg af leverandør tages hensyn hertil.

§ 2. Pensionsvilkår og ydelsessammensætning mv.

Ændringer i bestående eller nye pensionsordningers indhold, opbygning og sammensætning mv., aftales mellem virksomheden på den ene side og den Faglige repræsentant på den anden side.

Der skal aftales et mindstekrav om opsparing og risikodækning i pensionsordningen.

§ 3. Uenighed og fortolkning

I samtlige pensionsspørgsmål, som denne aftale omfatter, skal der søges at opnå enighed. Hvis enighed ikke kan opnås, efter at sagen har været behandlet på mindst 2 møder, kan der inddrages ekstern(e) pensionsekspert(er) som bistand til løsning af tvisten.

Hvis der fortsat ikke kan opnås enighed, kan både virksomhed og medarbejdernes repræsentanter begære spørgsmålet forhandlet mellem organisationerne. Forhandlingerne skal finde sted inden 14 dage efter, at begæringen er modtaget.

Hvis der ved ønske om ændring af pensionsordning/leverandør herefter ikke kan opnås enighed, opretholdes eksisterende pensionsordning/leverandør.

I alle situationer om uenighed, hvor der skal træffes en afgørelse, skal der lægges afgørende vægt på medarbejdernes ønsker og behov.

Bilag 7: Gruppesikringsregulativ mellem Grønlands Erhverv (GE) og Finansforbundet

Regulativets dækningsområde:

Medarbejdere omfattet af en overenskomst indgået mellem GE og Finansforbundet eller virksomhedsoverenskomst i henhold til hovedaftalen mellem GE og Finansforbundet.

Hovedaftalen mellem GE og Finansforbundet er indeholdt i en hovedaftale Forenede Gruppeliv nr. 98104-76, som dækker finansvirksomheder i Grønland, Færøerne og Danmark.

A. GRUPPEFORSIKRINGSORDNINGER

Gruppeforsikringsordningerne gælder fra ansættelsen og ophører, når gruppemedlemmet fratræder sin stilling. Under godkendt fravær opretholdes dækningen.

Dødsfaldssum

Under 55 år	1.000.000 kr.
Fyldt 55 år - under 63 år	500.000 kr.
Fyldt 63 år	250.000 kr.

Visse kritiske sygdomme

Hvis en medarbejder i forsikringstiden pådrager sig en kritisk sygdom, som angivet i de særlige forsikringsbetingelser, udbetales en forsikringssum på 200.000 kr.

Med kritisk sygdom menes:

- Kræft
- Blodprop i hjertet
- Bypassoperation eller ballonudvidelse
- Hjerteklapkirurgi
- Hjerneblødning eller blodprop i hjernen
- Sækformet udvidelse af hjernens pulsårer (aneurisme) eller intrakraniell arteriovenøs karmisdannelse (AV-malformation) samt kavernøst angiom i hjernen
- Visse godartede svulster i hjerne og rygmarv
- Dissemineret sklerose
- Motorisk nervecellesygdom (MND)
- Visse muskel- og nervesygdomme
- Hiv-infektion som følge af blodtransfusion eller arbejdsbetinget smitte
- Aids
- Kronisk nyresvigt
- Større organtransplantationer
- Parkinsons sygdom
- Blindhed
- Døvhed
- Aorta sygdom (sygdom i hovedpulsåren)
- Følger efter hjerne- eller hjernehindebetændelse
- Følger efter Borreliainfektion eller Tick Borne Encephalitis (TBE)
- Større forbrændinger, forfrysninger eller ætsninger
- Indoperation af ICD-enhed (hjertestøder) som sekundær profylakse
- Kronisk hjertesvigt med indoperation af ICD/CRT-enhed eller langtidsholdbar mekanisk hjertepumpe, f.eks. Heartmate.

Hvis dødsfald sker inden 3 måneder efter forsikringssum ved kritisk sygdom er forfalden, modregnes denne i dødsfaldssummen.

Dækning af visse kritiske sygdomme hos børn

Medarbejderes børn er dækket fra fødslen og indtil det fyldte 24. år. Ved "børn" forstås medarbejderens biologiske børn og adoptivbørn samt ægtefælles/samlevers biologiske børn og adoptivbørn. Forsikringssummen er 100.000 kr.

For børn gælder særlige forsikringsbetingelser. Forsikringssummen udbetales til medarbejderen, hvis medarbejderens barn får konstateret en af de sygdomme, der står i forsikringsbetingelserne, hvis betingelserne er opfyldt.

Forsikringen dækker de nedenfor nævnte sygdomme, og sygdommen skal diagnosticeres, mens forsikringen gælder.

Dækkede sygdomme

- Kræft
- Operationskrævende hjertesygdom
- Hjerneblødning eller blodprop i hjernen
- Sækformet udvidelse af hjernens pulsårer (aneurisme) eller intrakraniell arteriovenøs karmisdannelse (AV-malformation) samt kavernøst angiom i hjernen
- Visse godartede svulster i hjerne og rygmarv
- Dissemineret sklerose
- Kronisk nyresvigt
- Større organtransplantationer
- Følger efter hjerne- eller hjernehindebetændelse
- Følger efter Borreliainfektion eller Tick Borne Encephalitis (TBE)
- Større forbrændinger, forfrysninger eller ætsninger
- Histiocytoser og fibromatoser.

Præmiefritagelse

Ret til 3 års præmiefritagelse for dødsfaldssum opnås, hvis medarbejderens erhvervsevne i forsikringstiden alene på grund af sygdom eller ulykke bliver nedsat til 1/3 eller derunder af den fulde erhvervsevne.

ETABLERING AF GRUPPELIVSFORSIKRING

Ovennævnte gruppelevsfor sikringer etableres ved særlige aftaler på Finans Danmark/Arbejdsgiver eller Finansforbundets foranledning og administreres gennem FG. Finans Danmark/Arbejdsgiver og Finansforbundet kan gennem FG efter generelle regler tilmelde andre medarbejdergrupper, der ikke er omfattet af overenskomsterne mellem Finans Danmark/Arbejdsgiver og Finansforbundet.

UDBETALINGSBESTEMMELSER

Eventuel udbetaling ved medarbejderens død sker til den pågældendes „nærmeste pårørende“, som defineret i forsikringsaftaleloven.

Medarbejderen kan indsætte afvigende begunstigelsesbestemmelser. Den forsikringssum, der forfalder ved kritisk sygdom, tilfalder medlemmet.

PRÆMIEBETALING

Præmien for gruppeforsikringsordningerne afholdes af virksomheden. Præmien medregnes ved opgørelse af medarbejderens skattepligtige indkomst.

BONUS

Bonus anvendes til nedbringelse af præmien.

FORSIKRINGSAFTALEN

Forsikringssummer og forsikringsvilkår kan blive ændret i overenskomstperioden, hvis forsikringsaftalen ændres. Ved uoverensstemmelse mellem gruppesikringsregulativ og forsikringsaftalen er forsikringsaftalen gældende. Et eksemplar af den til enhver tid gældende forsikringsaftale kan rekvireres ved henvendelse til Finans Danmark/Arbejdsgiver og Finansforbundet.

Bilag 8: Protokollat om seniorpolitik og værdighed på arbejdspladsen

Seniorpolitik

Der er mellem parterne enighed om, at den enkelte virksomheds personalepolitik bør indeholde elementer om seniorpolitik. Hvis den ikke gør det, er det derfor vigtigt, at virksomheden i sit samarbejdsudvalg får drøftet spørgsmålet om etablering af en seniorpolitik. I virksomheder, hvor der ikke er samarbejdsudvalg, drøftes spørgsmålet med tillidsrepræsentanten.

Formålet med seniorpolitikken er, at der for alle medarbejdergrupper skal være overensstemmelse mellem den enkelte medarbejders kvalifikationer og ønsker og virksomhedens behov.

Parterne er også enige om at fortsætte arbejdet med seniorpolitik, herunder at drøfte ophævelse af barrierer for at gennemføre seniorpolitik.

Værdighed på arbejdspladsen

Parterne er enige om, at mobning og chikane af enhver art er en uønsket, urimelig og stødende adfærd, som virksomhederne aktivt skal modvirke.

Virksomhedernes indsats mod mobning og chikane kan efter parternes opfattelse forstærkes ved at formulere en værdighedspolitik.

Bilag 9: Aftale mellem Grønlands Erhverv (GE) og Finansforbundet om fagligt arbejde

§ 1. Formål

Stk. 1.

Grønlands Erhverv (GE) og Finansforbundet har indgået denne aftale om fagligt arbejde for at fastlægge de rammer, som de tillidsvalgte i virksomheden skal virke indenfor. De tillidsvalgte og ledelsen har en fælles opgave i at varetage både medarbejdernes og virksomhedens interesser og skal medvirke til at vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde. Samarbejdet skal være baseret på en åben dialog og gensidig tillid.

Stk. 2.

Tillidsvalgte i denne aftale er:

- a. Finansforbundets tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter
- b. Et antal bestyrelsesmedlemmer i faglige personale foreninger, jf. § 11, stk. 1
- c. Bestyrelsesmedlemmer i virksomhedskredse
- d. Bestyrelsesmedlemmer i Finansforbundets finans kredse og hovedbestyrelse

Herudover er der i nærværende aftale fastsat regler for:

- a. Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer
- b. Medlemmer af Finansforbundets repræsentantskab og delegerede til Finansforbundets landsmøde
- c. Bestyrelsesmedlemmer i faglige personaleforeninger

Stk. 3.

I den enkelte virksomhed er "den Faglige repræsentant" et synonym for den højeste faglige myndighed i virksomheden. Der er, i nævnte prioriterede rækkefølge, tale om én af følgende: Bestyrelsen i en virksomhedskreds, bestyrelsen i en faglig personaleforening, en fællestillidsrepræsentant eller en tillidsrepræsentant.

§ 2. Tillidsrepræsentantens opgaver

Stk. 1.

Det påhviler tillidsrepræsentanten og virksomhedens/enhedens ledelse gensidigt at orientere hinanden om forhold i virksomheden/enheden, som må antages at have eller få betydning for arbejds- og personaleforholdene, herunder orientering om til-/afgang og rokering af medarbejdere.

Stk. 2.

Ved ændringer i enheden, som må antages at have eller få betydning for medarbejdernes arbejdsforhold, skal tillidsrepræsentanten orienteres så tidligt som muligt og have lejlighed til at fremsætte sine synspunkter inden iværksættelse.

Stk. 3.

Drøftelser mellem enhedens ledelse og tillidsrepræsentanten finder sted, når en af parterne ønsker det. Tilsvarende gælder drøftelser mellem virksomhedens ledelse og fællestillidsrepræsentanten, jf. § 11, stk. 2.

Stk. 4.

Tillidsrepræsentanten repræsenterer medlemmerne og kan i de situationer, hvor en medarbejder ønsker det, rette forespørgsler, klager eller henstillinger til ledelsen. Hvis tillidsrepræsentanten ikke er tilfreds med ledelsens afgørelse, kan han anmode den Faglige repræsentant om at tage sig af sagen. Ønsker den Faglige repræsentant ikke at foretage sig yderligere, kan tillidsrepræsentanten henvende sig til Finansforbundet om sagen.

Stk. 5.

Hvis en sag kun angår ét medlem eller enkelte medlemmer af Finansforbundet, forelægger denne/disse selv sagen over for enhedens leder eller dennes repræsentant. Medlemmet/medlemmerne kan dog også anmode tillidsrepræsentanten om at gøre det. Virksomhedens/enhedens ledelse kan altid kontakte det enkelte medlem direkte.

Når medlemmet er blevet orienteret om de forhold, der har betydning for sagen, har vedkommende mulighed for at tilkalde tillidsrepræsentanten.

§ 3. Lønnedsættelse, opsigelse og bortvisning

Stk. 1.

Den lokale tillidsrepræsentant og/eller den Faglige repræsentant (alt efter den lokalt aftalte procedure) skal orienteres inden reduktion af løn for et medlem på virksomhedens initiativ eller afskedigelse af et medlem af Finansforbundet.

Orienteringen skal gives i så god tid, at den lokale tillidsrepræsentant og/eller den Faglige repræsentant er bedst muligt rustet til at varetage medlemmets interesser, f.eks. ved at rådføre sig med den Faglige repræsentant eller Finansforbundet, dvs. normalt dagen før – og helst 24 timer før – meddelelsen til medarbejderen.

Ved bortvisning skal orientering ske snarest muligt.

Stk. 2.

Både ved lønedsættelse og afskedigelse skal virksomheden tilbyde, at den lokale tillidsrepræsentant eller den Faglige repræsentant deltager i mødet med ledelsen. Hvis medlemmet ikke ønsker, at den lokale tillidsrepræsentant eller den Faglige repræsentant deltager i mødet, skal der efterfølgende ske en orientering om resultatet af mødet.

Den lokale tillidsrepræsentant og/eller den Faglige repræsentant er efterfølgende berettiget til at orientere Finansforbundet om lønedsættelsen eller afskedigelsen.

Stk. 3.

Senest 14 dage efter, at en medarbejder har modtaget meddelelse om en lønedsættelse, opsigelse eller en bortvisning, skal virksomheden give en kopi af meddelelsen om lønedsættelse, opsigelse eller bortvisning til den Faglige repræsentant eller, i mangel af en sådan, til Finansforbundet.

Ønsker den Faglige repræsentant ikke at modtage virksomhedens kopier med meddelelse herom, kan det med virksomheden aftales, at virksomhedens meddelelse om lønedsættelse, opsigelse eller bortvisning i en aftalt periode fremsendes til Finansforbundet.

Stk. 4.

Ved lønnesættelse, afskedigelse eller bortvisning er Finansforbundet berettiget til ad fagretlig vej at rejse en sag. Hvis sagen alene vedrører en vurdering af det enkelte medlems personlige indsats, kan den kun rejses med skriftligt samtykke fra medlemmet.

§ 4. Uddannelse

Stk. 1.

Nyvalgte tillidsrepræsentanter eller nyvalgte faglige repræsentanter, jf. dog § 11, stk. 1, der ikke tidligere har gennemgået grunduddannelsen, vil i almindelighed i de første 2 år have ret til frihed med løn i op til 17 dage til deltagelse i Finansforbundets grunduddannelse for tillidsrepræsentanter og derefter ret til 12 dage pr. overenskomstperiode til ajourførende/supplerende kursusaktivitet. Tilmelding til tillidsrepræsentantskursus sker efter aftale med enhedens leder.

Stk. 2.

Tillidsrepræsentanter har desuden frihed med løn 3 dage årlig til at deltage i Finansforbundets gennemgang af nye aftaler og overenskomster mellem aftaleparterne eller til at mødes med kredsbestyrelsen om faglige forhold.

Stk. 3.

Formænd for faglige personaleforeninger, fællestillidsrepræsentanter og områdetillidsrepræsentanter har, ud over det i stk. 2 nævnte frihed, efter gennemført grunduddannelse ret til 6 dages frihed pr. år med løn til deltagelse i Finansforbundets kurser.

Stk. 4.

Bestyrelsesmedlemmer i Finansforbundets kredse har, ud over det i stk. 2 nævnte frihed, efter gennemført grunduddannelse ret til 6 dages frihed pr. år med løn til deltagelse i Finansforbundets kurser.

Stk. 5.

Med undtagelse af 1 dag årlig til deltagelse i Finansforbundets gennemgang af nye aftaler og overenskomster, kan det aftales mellem virksomheden og den faglige repræsentant at fordele den samlede frihed, jf. stk. 1-3, for Finansforbundets tillidsvalgte i virksomheden på en anden måde.

Stk. 6.

Tillidsrepræsentanten skal løbende have mulighed for relevant faguddannelse. Det gælder også, hvis der sker jobskifte under udførelse af tillidsrepræsentantshvervet. Det gælder ligeledes mulighed for uddannelse, så tillidsrepræsentanten efter tillidsrepræsentantshvervets ophør kan indtræde i en stilling på samme niveau som før hvervet.

Stk. 7.

Ved tillidsvalgtes kursusdeltagelse mv. gives frihed med løn under rejsedage.

Rejsedagene kan anvendes af samarbejdsudvalgets B-medlemmer, sikkerhedsrepræsentanter, tillidsrepræsentanter og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer til deltagelse i obligatoriske kurser.

Til den obligatoriske tillidsrepræsentantsuddannelse på 17 dage gives dog maksimalt 12 rejsedage.

Til øvrige aktiviteter kan de tillidsvalgte tilsammen i overenskomstperioden anvende 24 rejsedage.

§ 5. Valg af tillidsrepræsentanter

Stk. 1.

Medlemmer af Finansforbundet har ret til blandt sig at vælge en eller flere tillidsrepræsentanter i virksomheden efter en lokal aftale eller efter nedenstående regler.

Stk. 2.

Antallet af tillidsrepræsentanter, deres fordeling på de enkelte enheder i virksomheden og deres valgperiode kan fastsættes ved lokal aftale mellem virksomhedens ledelse og de medarbejdervalgte repræsentanter/den Faglige repræsentant.

Stk. 3.

I virksomheder, hvor lokal aftale ikke er indgået, kan der vælges tillidsrepræsentanter efter følgende regler:

- A. I virksomheder, hvor der er ansat mindst 6 medlemmer af Finansforbundet, kan der af og blandt disse vælges en tillidsrepræsentant.
- B. Består virksomheden af flere enheder (kontorer/filialer/ afdelinger), kan der vælges en tillidsrepræsentant efter følgende regler:
 - a) I geografisk adskilte enheder med mindst 6 medlemmer af Finansforbundet: 1 tillidsrepræsentant.
 - b) I geografisk adskilte enheder med mindre end 6 medlemmer af Finansforbundet kan der i forening med andre enheder inden for den samme virksomhed vælges en tillidsrepræsentant, når der i enhederne tilsammen er ansat mindst 6 medlemmer af Finansforbundet.
 - c) I hovedsæder, regionshovedsæder og administrative centre kan der vælges en tillidsrepræsentant for hvert område, som er organisatorisk og ledelsesmæssigt afgrænset.

§ 6. Valgbarhed

Stk. 1.

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt anerkendt dygtige medlemmer af Finansforbundet med erfaring og indsigt i virksomhedens forhold og ansat i mindst 12 måneder på valgtidspunktet. Elever, medarbejdere i opsagt ansættelsesforhold samt ledere af afdelinger kan ikke vælges til tillidsrepræsentant.

§ 7. Valgtidspunkt

Stk. 1.

Ordinært valg af tillidsrepræsentant afholdes hvert andet år (ulige årstal) i november med tiltrædelse senest efterfølgende 1. januar, medmindre anden valgperiode er aftalt lokalt, jf. § 5, stk. 2. Genvalg kan finde sted.

Stk. 2.

I virksomheder, hvor en forøgelse af antallet af medlemmer af Finansforbundet i løbet af valgperioden giver mulighed for valg af en yderligere tillidsrepræsentant, jf. § 5, kan der vælges en tillidsrepræsentant for resten af valgperioden.

Stk. 3.

Hvis en tillidsrepræsentant i løbet af valgperioden flytter til et andet valgområde eller af anden grund bliver ude af stand til at varetage sine funktioner, kan der vælges en ny tillidsrepræsentant for resten af valgperioden. Ved langvarigt fravær kan der vælges en midlertidig tillidsrepræsentant for fraværsperioden.

Stk. 4.

I virksomheder med kun én valgt tillidsrepræsentant kan der vælges en suppleant for denne. Suppleanten indtræder i tillidsrepræsentantens sted, hvis denne fratræder eller af anden grund bliver ude af stand til at varetage sine funktioner. Suppleanten opnår først rettigheder og beskyttelse samtidig med, at han indtræder som tillidsrepræsentant.

Stk. 5.

Ved oprettelse af nye virksomheder eller nye enheder i en virksomhed kan der vælges en tillidsrepræsentant efter reglerne i § 5.

§ 8. Valgprocedure

Stk. 1.

Finansforbundet tager initiativ til at gennemføre valg efter § 5. Tillidsrepræsentantsbeskyttelsen indtræder på det tidspunkt, hvor virksomheden får en skriftlig orientering om valgresultatet.

Stk. 2.

Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af Finansforbundet og skriftligt meddelt virksomheden.

Meddelelsen fra Finansforbundet skal være underskrevet af den valgte tillidsrepræsentant og indeholde oplysning om:

- a) Datoen for valget
- b) Den valgtes navn og stillingsbetegnelse
- c) Hvilken/hvilke enhed(er) vedkommende er valgt som tillidsrepræsentant for
- d) Hvor mange Finansforbunds medlemmer der er i den/de pågældende enhed(er)
- e) Hvor mange der deltog i valget.

Stk. 3.

Indsigelse mod valget skal være Finansforbundet i hænde senest 4 uger efter modtagelsen af den skriftlige meddelelse fra Finansforbundet om valgets godkendelse.

Virksomhedens indsigelse mod valget gives til GE, som videregiver indsigelsen til Finansforbundet inden udløbet af 4-ugers-fristen.

I tilfælde af uenighed forhandles sagen mellem aftaleparterne, og hvis der ikke herved opnås enighed, indbringes sagen for en voldgiftsret efter regler for behandling af faglig strid.

§ 9. Samarbejdssamtale

Stk. 1.

Der skal hvert år finde en samarbejdssamtale sted mellem tillidsrepræsentanten og den nærmeste leder, der er tillidsrepræsentantens samarbejdspart i virksomheden. Den første samtale finder sted senest tre måneder efter tillidsrepræsentantsvalget. Ved lederskift finder der en ny samtale sted senest tre måneder efter den nye leders tiltrædelse. Samtalerne gennemføres efter punkterne i vedlagte bilag.

§ 10. Forholdet til samarbejdsudvalg

Stk. 1.

De generelle forhold, der behandles i samarbejdsudvalg, er ikke omfattet af aftalen.

§ 11. Faglig personaleforening/Fællestillidsrepræsentant

Stk. 1.

I virksomheder, hvor der ikke er etableret en virksomhedskreds under Finansforbundet, kan der oprettes en faglig personaleforening.

I virksomheder med mellem 20 – 100 medarbejdere, hvor der forhandles virksomhedsoverenskomst, kan der i den faglige personaleforening blandt bestyrelsesmedlemmerne vælges yderligere 1 bestyrelsesmedlem, som har samme ret til frihed og beskyttelse som tillidsrepræsentanter.

I personaleforeninger i virksomheder med over 100 medarbejdere har personaleforeningsformanden samme ret til frihed og beskyttelse som fællestillidsrepræsentanter.

Herudover kan det aftales mellem virksomheden og den faglige personaleforening, at et eller flere af de bestyrelsesmedlemmer, der ikke i forvejen er tillidsrepræsentanter, får samme ret til frihed og beskyttelse som tillidsrepræsentanter.

Den faglige personaleforening skal koordinere samarbejdet mellem de tillidsvalgte og virksomhedens ledelse.

Stk. 2.

I virksomheder, hvor der ikke er etableret en virksomhedskreds eller en faglig personaleforening, jf. stk. 1, og hvor der efter § 5 er valgt mere end 1 tillidsrepræsentant, skal der af og blandt disse vælges en fællestillidsrepræsentant.

Fællestillidsrepræsentantens opgave er at koordinere samarbejdet mellem de enkelte tillidsrepræsentanter og virksomhedens ledelse.

I områdeopdelte virksomheder kan der mellem virksomhedens ledelse og den Faglige repræsentant træffes aftale om valg/udpegning af områdetillidsrepræsentanter.

Stk. 3.

Valget af fællestillidsrepræsentant finder sted umiddelbart efter, at alle ordinære valg efter § 7 er afholdt, og indsigelsesfristen, jf. § 8, stk. 3, er udløbet.

§ 12. Supplerende frihed og uddannelse

Stk. 1.

Inden forhandlinger om en virksomhedsoverenskomst skal der om nødvendigt aftales og gennemføres et kursusforløb for de relevante faglige repræsentanter, således at de opnår den fornødne kompetence.

§ 13. Kredsbestyrelshvervets ophør

Når et kredsbestyrelsesmedlem forlader sin bestyrelsespost, skal der med virksomheden aftales et uddannelses- og udviklingsforløb, der gør det muligt for medarbejderen at indtræde i en stilling på samme niveau som før sin indtræden i kredsbestyrelsen
Tilsvarende gælder medlemmer af forbundets hovedbestyrelse.

§ 14. Frihed til organisatorisk arbejde

Stk. 1. Tillidsvalgte

1. Det arbejde, der er forbundet med den tillidsvalgtes virke, kan udføres i arbejdstiden. Det skal dog ske, så det er til mindst mulig gene for arbejdet i virksomheden.
2. Hvis der i virksomheden er tillidsvalgte, der arbejder i turnus, skiftende vagt eller har skifteholdsarbejde, skal det lokalt aftales, hvordan aktiviteter foranlediget af virksomheden, der finder sted i friperioder/friuger, og som der ydes frihed til efter denne aftale, medregnes i arbejdstiden.

Stk. 2.

a) Faglig personaleforening

Alle bestyrelsesmedlemmer i en faglig personaleforening har ret til frihed med løn til deltagelse i foreningens bestyrelsesmøder. Op til 2 bestyrelsesmedlemmer, der ikke i medfør af andre bestemmelser har ret til frihed, jf. § 4, stk. 1, har ret til 5 dage pr. overenskomstperiode til kursusaktivitet.

b) Kredsbestyrelsesmedlemmer

I virksomheder uden virksomhedskreds kan der vælges 1 medlem pr. virksomhed til kredsbestyrelsen.”

Medlemmer af Finansforbundets kredsbestyrelser har ret til frihed med løn til deltagelse i:

1. kredsbestyrelsesmøder,

2. møder i kredsregi, herunder møder med tillidsrepræsentanter med henblik på at medvirke til at løse problemer, der ikke har kunnet løses mellem virksomheden og øvrige tillidsvalgte,
3. udvalgsarbejde i indtil 3 af Finansforbundets udvalg
4. andet nødvendigt kredsrelateret organisationsarbejde samt,
5. møder i faste organer i FTF-regi og lignende, hvortil de pågældende er valgt/udpeget som repræsentanter for Finansforbundet.

c) Hovedbestyrelsesmedlemmer

- A. Finansforbundets hovedbestyrelsesmedlemmer har ret til frihed med løn til varetagelse af det med hvervet forbundne organisationsarbejde.
- B. Ved „organisationsarbejde“ forstås:
 1. møder og udvalgsarbejde i Finansforbundets regi,
 2. møder i andet regi, hvortil de pågældende er valgt/udpeget som repræsentanter for Finansforbundet,
 3. deltagelse i uddannelsesaktiviteter, hvor der gives en oplæring, som er nødvendig for varetagelse af hvervet.

d) Repræsentantskabsmedlemmer

Finansforbundets repræsentantskabsmedlemmer har ret til frihed med løn til deltagelse i forbundets repræsentantskabsmøder.

e) Landsmødedelegerede

Landsmødedelegerede har ret til frihed med løn til deltagelse i Finansforbundets landsmøder samt til nødvendig rejsetid til og fra landsmødet. Landsmødedelegerede, som ikke er kredsbestyrelsesmedlemmer, har ret til frihed med løn i op til én dag til sammen med kredsbestyrelsen at forberede sig til landsmødet.

f) Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer har ret til 3 dages frihed årlig til uddannelse.

Stk. 3. Andet fagligt arbejde

Organisationsarbejde, hvortil der ikke ydes frihed med løn, jf. ovenfor, kan ikke uden virksomhedens forudgående tilladelse udføres i arbejdstiden.

§ 15. Orienteringspligt

Stk. 1.

Medarbejderen skal tidligst muligt og normalt senest 14 dage forud for fraværet orientere virksomheden om deltagelse i aktiviteter, hvortil der efter ovennævnte bestemmelse gives frihed med løn. Fraværet planlægges således, at det bliver til mindst mulig gene for arbejdet i virksomheden.

Stk. 2.

Virksomheden fastsætter form og indhold for orienteringen.

§ 16. Beskyttelse af tillidsvalgte

Stk. 1.

Afskedigelse eller lønnedsettelse af en tillidsvalgt skal begrundes i tvingende årsager. Forinden afskedigelse/lønnedsettelse finder sted, skal der finde en forhandling sted mellem organisationerne, medmindre der foreligger sådanne forhold fra den tillidsvalgtes

side, at bortvisning er berettiget. Begæring om organisationsforhandling skal fremsættes senest 2 uger, før en opsigelse/lønnedsættelse tænkes afgivet. Når organisationsforhandlingen er begæret, skal virksomheden oplyse den tillidsvalgte om, at der er begæret organisationsforhandling.

Stk. 2.

Hvis virksomheden efter organisationsforhandlinger fortsat skønner, at afskedigelse/lønnedsættelse er nødvendig, kan opsigelsen/meddelelsen om lønnedsættelse først afgives en uge herefter. Finansforbundet kan indbringe spørgsmålet for en voldgiftsret efter aftalen om regler for behandling af faglig strid.

Stk. 3.

Hvis afskedigelse/lønnedsættelse af en tillidsvalgt ikke er begrundet i tvingende årsager, skal virksomheden udrede en godtgørelse. I tilfælde af afskedigelse fastsættes godtgørelsen således, at den mindst svarer til 10 måneders løn.

Ved udmåling af godtgørelsen tages hensyn til den tillidsvalgtes alder, anciennitet og sagens øvrige omstændigheder. Der henvises i øvrigt til gældende overenskomstbestemmelser med hjemmel til underkendelse af opsigelse.

Stk. 4.

Tillidsrepræsentantsbeskyttelsen gælder 12 måneder efter ophør af hvervet.

§ 17. Øvrige med afskedigelsesbeskyttelse

Stk. 1.

Finansforbundets repræsentantskabsmedlemmer er omfattet af nærværende aftale, for så vidt angår § 16.

Stk. 2.

5 medlemmerne af bestyrelsen i den faglige personaleforening er ligeledes omfattet af nærværende aftale, for så vidt angår § 16.

§ 18. Finansforbundets orientering

Stk. 1.

Finansforbundet orienterer årlig virksomheden om:

1. hvilke medlemmer der er indvalgt i forbundets organer
2. arten af medlemmernes tillidshverv.

Bilag

Punkter til drøftelse mellem tillidsrepræsentant og leder i forbindelse med den årlige samarbejdssamtale.

Samtalen skal som minimum indeholde nedenstående punkter.

1. Samarbejdsrelationer
 - mål og midler for samarbejdet
 - møder

2. Praksis og aftaler
 - Aftaler, praksis, kutyper i enheden
 - Procedure for personalesager
 - Tillidsrepræsentantens pligter og rettigheder
3. Gensidige forventninger
 - Gensidige forventninger
 - Information og viden
 - Fortrolighedsproblematikken
4. Tillidsrepræsentantens opgaver og de daglige arbejdsopgaver
 - Forventet tidsforbrug
 - Sammenhæng med de øvrige arbejdsopgaver, herunder omfang, krav og eventuelle mål
5. Information mellem tillidsrepræsentanten og medlemmerne
 - Hvordan og hvornår informeres medlemmerne
6. Tillidsrepræsentantsuddannelsen
 - Grunduddannelsen for tillidsrepræsentanter – indhold og udbytte

Samtalen er gennemført den: _____

Bilag 10: Aftale mellem Grønlands Erhverv (GE) og Finansforbundet om sikkerhedsorganisation

Formålet med arbejdsmiljøarbejdet i den enkelte virksomhed er at skabe sikre og sunde arbejdsforhold for alle ansatte.

Arbejdsmiljøet skal til enhver tid være i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet såvel som i virksomheden.

Efter lov om arbejdsmiljø er såvel arbejdsgiver som alle ansatte i virksomheden forpligtet til at deltage aktivt i arbejdsmiljøarbejdet.

Med udgangspunkt i bekendtgørelse nr. 1048 af 26. oktober 2005, lov om arbejdsmiljø i Grønland og Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1346 af 15. december 2005 om Sikkerheds- og sundhedsarbejde på virksomheder i Grønland er der mellem Grønlands Erhverv (GE) og Finansforbundet aftalt følgende om sikkerhedsorganisationens opbygning i virksomhederne samt om frihed til uddannelse.

- 1) Ud fra reglerne i bekendtgørelserne aftaler virksomheden og den Faglige repræsentant i samarbejde med sikkerhedsudvalget opbygningen af sikkerhedsorganisationen i den enkelte virksomhed. Såfremt der ikke kan opnås enighed om opbygningen af den lokale sikkerhedsorganisation kan hver af parterne indbringe spørgsmålet for overenskomstparterne.
- 2) Hvis der ikke oprettes sikkerhedsgrupper i alle afdelinger/arbejdsområder, men der i stedet oprettes fælles sikkerhedsgrupper for flere afdelinger/arbejdsområder skal aftalen indeholde retningslinjer for opfyldelsen af At-bekendtgørelsens § 19, således at alle ansatte sikres en mulighed for regelmæssig kontakt med den sikkerhedsgruppe der dækker afdelingen/arbejdsområdet.
- 3) Medlemmer af sikkerhedsorganisationen har pligt til at gennemgå den lovpligtige uddannelse i henhold til bekendtgørelse nr. 1048 af 26. oktober 2005, lov om arbejdsmiljø i Grønland og bekendtgørelse nr. 363 af 6. april 2010 om sikkerhedsuddannelse mv. i Grønland.

Hvis der efter 1. april 1999 sker en indskrænkning af den lovpligtige grunduddannelse for medlemmer af sikkerhedsorganisationen på kontorområdet, fastholdes retten til i alt 5 dages uddannelse i det 1. år efter valget.

- 4) Medlemmer i sikkerhedsorganisationen, der har gennemgået den lovpligtige grunduddannelse, gives i hvert af de 2 første år efter grunduddannelse 3 dages frihed årlig og herefter op til 2 dages frihed årlig med løn til at deltage i f.eks. temadage, kurser mv.

Bilag 11: Løntabeller

Trin	1. juli 2026			1. juli 2027			1. juli 2028		
	Årsløn	Månedsløn	Timeløn	Årsløn	Månedsløn	Timeløn	Årsløn	Månedsløn	Timeløn
3	321.654	26.804,49	167,18	329.695	27.474,61	171,36	337.443	28.120,26	175,39
4	326.202	27.183,46	169,54	334.357	27.863,05	173,78	342.214	28.517,83	177,87
5	330.777	27.564,75	171,92	339.046	28.253,87	176,22	347.014	28.917,84	180,36
6	335.337	27.944,79	174,29	343.721	28.643,41	178,65	351.798	29.316,53	182,85
7	340.856	28.404,63	177,16	349.377	29.114,74	181,59	357.587	29.798,94	185,86
8	346.282	28.856,81	179,98	354.939	29.578,23	184,48	363.280	30.273,32	188,81
9	351.738	29.311,51	182,82	360.532	30.044,30	187,39	369.004	30.750,34	191,79
10	357.252	29.770,96	185,68	366.183	30.515,24	190,32	374.788	31.232,34	194,80
11	362.735	30.227,89	188,53	371.803	30.983,59	193,24	380.540	31.711,71	197,79
12	368.202	30.683,47	191,37	377.407	31.450,55	196,16	386.276	32.189,64	200,77
13	373.680	31.140,01	194,22	383.022	31.918,51	199,08	392.023	32.668,60	203,75
14	380.073	31.672,78	197,54	389.575	32.464,59	202,48	398.730	33.227,51	207,24
15	386.464	32.205,35	200,86	396.126	33.010,48	205,89	405.435	33.786,22	210,72
16	392.886	32.740,53	204,20	402.709	33.559,05	209,31	412.172	34.347,68	214,23
17	399.182	33.265,15	207,47	409.161	34.096,78	212,66	418.777	34.898,05	217,66
18	405.575	33.797,91	210,80	415.714	34.642,86	216,07	425.484	35.456,97	221,15
19	411.960	34.330,00	214,12	422.259	35.188,25	219,47	432.182	36.015,17	224,63
20	418.385	34.865,38	217,46	428.844	35.737,02	222,89	438.922	36.576,84	228,13
21	425.678	35.473,20	221,25	436.320	36.360,03	226,78	446.574	37.214,49	232,11
22	433.000	36.083,35	225,05	443.825	36.985,43	230,68	454.255	37.854,59	236,10
23	440.295	36.691,27	228,84	451.303	37.608,55	234,56	461.908	38.492,35	240,08
24	447.586	37.298,80	232,63	458.775	38.231,27	238,45	469.556	39.129,70	244,05
25	454.884	37.907,00	236,43	466.256	38.854,68	242,34	477.213	39.767,76	248,03
26	462.177	38.514,73	240,22	473.731	39.477,59	246,22	484.864	40.405,32	252,01
27	470.385	39.198,77	244,48	482.145	40.178,74	250,60	493.475	41.122,94	256,48
28	478.640	39.886,68	248,77	490.606	40.883,85	254,99	502.135	41.844,62	260,99
29	486.831	40.569,27	253,03	499.002	41.583,50	259,36	510.729	42.560,71	265,45
30	495.009	41.250,79	257,28	507.385	42.282,06	263,71	519.308	43.275,69	269,91
31	503.212	41.934,34	261,54	515.792	42.982,70	268,08	527.914	43.992,80	274,38
32	511.464	42.621,97	265,83	524.250	43.687,52	272,48	536.570	44.714,18	278,88
33	520.600	43.383,30	270,58	533.615	44.467,88	277,35	546.155	45.512,88	283,86
34	529.917	44.159,75	275,42	543.165	45.263,75	282,31	555.929	46.327,44	288,94
35	539.443	44.953,56	280,38	552.929	46.077,40	287,39	565.923	47.160,22	294,14
36	549.171	45.764,25	285,43	562.900	46.908,36	292,57	576.128	48.010,70	299,44
37	559.080	46.589,97	290,58	573.057	47.754,72	297,85	586.523	48.876,95	304,85
38	569.162	47.430,13	295,82	583.391	48.615,88	303,22	597.100	49.758,36	310,34

Trin	1. juli 2026			1. juli 2027			1. juli 2028		
	Årsløn	Månedsløn	Timeløn	Årsløn	Månedsløn	Timeløn	Årsløn	Månedsløn	Timeløn
42	511.693	42.641,08	265,95	524.485	43.707,10	272,60	536.811	44.734,22	279,01
43	518.618	43.218,16	269,55	531.583	44.298,61	276,29	544.076	45.339,63	282,78
44	526.480	43.873,30	273,64	539.642	44.970,13	280,48	552.323	46.026,93	287,07
45	534.355	44.529,60	277,73	547.714	45.642,84	284,67	560.585	46.715,45	291,36
46	542.209	45.184,07	281,81	555.764	46.313,67	288,86	568.824	47.402,04	295,65
47	550.107	45.842,22	285,92	563.859	46.988,27	293,07	577.110	48.092,50	299,95
48	557.722	46.476,80	289,88	571.665	47.638,72	297,12	585.099	48.758,23	304,11
49	565.379	47.114,88	293,86	579.513	48.292,75	301,20	593.132	49.427,63	308,28
50	573.937	47.828,10	298,30	588.286	49.023,81	305,76	602.110	50.175,87	312,95
51	582.502	48.541,82	302,76	597.064	49.755,36	310,32	611.095	50.924,61	317,62
52	591.097	49.258,05	307,22	605.874	50.489,50	314,90	620.112	51.676,01	322,30
53	599.695	49.974,58	311,69	614.687	51.223,94	319,48	629.132	52.427,70	326,99
54	608.265	50.688,78	316,15	623.472	51.955,99	324,05	638.124	53.176,96	331,67
55	616.828	51.402,29	320,60	632.248	52.687,35	328,61	647.106	53.925,50	336,33
56	625.362	52.113,49	325,03	640.996	53.416,32	333,16	656.059	54.671,61	340,99
57	634.957	52.913,12	330,02	650.831	54.235,95	338,27	666.126	55.510,49	346,22
58	644.467	53.705,57	334,96	660.579	55.048,21	343,34	676.102	56.341,84	351,40
59	654.047	54.503,94	339,94	670.398	55.866,54	348,44	686.153	57.179,40	356,63
60	663.525	55.293,78	344,87	680.113	56.676,12	353,49	696.096	58.008,01	361,80
61	673.092	56.090,98	349,84	689.919	57.493,26	358,59	706.132	58.844,35	367,01
62	682.635	56.886,25	354,80	699.701	58.308,41	363,67	716.144	59.678,65	372,22
63	693.095	57.757,93	360,24	710.423	59.201,88	369,24	727.117	60.593,12	377,92
64	703.672	58.639,31	365,73	721.264	60.105,29	374,88	738.213	61.517,77	383,69
65	714.495	59.541,25	371,36	732.357	61.029,78	380,64	749.568	62.463,98	389,59
66	725.367	60.447,25	377,01	743.501	61.958,44	386,44	760.973	63.414,46	395,52
67	736.245	61.353,75	382,66	754.651	62.887,59	392,23	772.385	64.365,45	401,45
68	748.088	62.340,63	388,82	766.790	63.899,15	398,54	784.809	65.400,78	407,91
69	760.005	63.333,72	395,01	779.005	64.917,06	404,89	797.311	66.442,61	414,40
70	771.817	64.318,08	401,15	791.112	65.926,03	411,18	809.704	67.475,30	420,84
71	783.719	65.309,91	407,34	803.312	66.942,66	417,52	822.190	68.515,81	427,33
72	795.617	66.301,45	413,52	815.508	67.958,98	423,86	834.672	69.556,02	433,82
73	808.554	67.379,49	420,25	828.768	69.063,97	430,75	848.244	70.686,98	440,88
74	821.429	68.452,38	426,94	841.964	70.163,69	437,61	861.750	71.812,54	447,90
75	834.308	69.525,67	433,63	855.166	71.263,81	444,47	875.262	72.938,51	454,92
76	847.206	70.600,50	440,34	868.386	72.365,52	451,34	888.793	74.066,11	461,95
77	860.224	71.685,33	447,10	881.730	73.477,46	458,28	902.450	75.204,18	469,05
78	874.129	72.844,05	454,33	895.982	74.665,15	465,69	917.037	76.419,78	476,63
79	888.023	74.001,89	461,55	910.223	75.851,94	473,09	931.614	77.634,46	484,21
80	901.992	75.166,04	468,81	924.542	77.045,19	480,53	946.269	78.855,75	491,82

	1. juli 2026			1. juli 2027			1. juli 2028		
	Årsløn	Månedsløn	Timeløn	Årsløn	Månedsløn	Timeløn	Årsløn	Månedsløn	Timeløn
Trin									
81	916.901	76.408,44	476,56	939.824	78.318,66	488,47	961.910	80.159,14	499,95
82	931.822	77.651,82	484,31	955.117	79.593,11	496,42	977.563	81.463,55	508,09
83	946.770	78.897,52	492,08	970.439	80.869,96	504,39	993.245	82.770,40	516,24
84	961.772	80.147,68	499,88	985.816	82.151,37	512,38	1.008.983	84.081,93	524,42
85	976.753	81.396,10	507,67	1.001.172	83.431,00	520,36	1.024.700	85.391,63	532,59
86	992.697	82.724,71	515,95	1.017.514	84.792,83	528,85	1.041.426	86.785,46	541,28
87	1.008.718	84.059,82	524,28	1.033.936	86.161,32	537,39	1.058.233	88.186,11	550,02
88	1.024.668	85.389,01	532,57	1.050.285	87.523,74	545,89	1.074.967	89.580,55	558,71
89	1.041.747	86.812,27	541,45	1.067.791	88.982,58	554,98	1.092.884	91.073,67	568,03
90	1.058.754	88.229,52	550,29	1.085.223	90.435,25	564,05	1.110.726	92.560,48	577,30
91	1.075.752	89.645,98	559,12	1.102.646	91.887,13	573,10	1.128.558	94.046,48	586,57
92	1.092.765	91.063,71	567,96	1.120.084	93.340,31	582,16	1.146.406	95.533,80	595,84
93	1.110.842	92.570,17	577,36	1.138.613	94.884,43	591,79	1.165.371	97.114,21	605,70
94	1.128.979	94.081,58	586,79	1.157.203	96.433,62	601,46	1.184.398	98.699,81	615,59
95	1.147.976	95.664,64	596,66	1.176.675	98.056,26	611,58	1.204.327	100.360,58	625,95
96	1.167.049	97.254,11	606,57	1.196.226	99.685,46	621,74	1.224.337	102.028,07	636,35
97	1.186.111	98.842,61	616,48	1.215.764	101.313,67	631,89	1.244.335	103.694,54	646,74
98	1.205.194	100.432,85	626,40	1.235.324	102.943,67	642,06	1.264.354	105.362,85	657,15
99	1.225.295	102.107,94	636,85	1.255.928	104.660,64	652,77	1.285.442	107.120,17	668,11
100	1.245.389	103.782,45	647,29	1.276.524	106.377,02	663,47	1.306.523	108.876,88	679,07
101	1.265.566	105.463,85	657,78	1.297.205	108.100,45	674,22	1.327.690	110.640,81	690,07
102	1.286.633	107.219,43	668,73	1.318.799	109.899,92	685,45	1.349.791	112.482,56	701,55
103	1.307.773	108.981,12	679,72	1.340.468	111.705,65	696,71	1.371.969	114.330,73	713,08
104	1.329.889	110.824,07	691,21	1.363.136	113.594,67	708,49	1.395.170	116.264,15	725,14
105	1.352.061	112.671,77	702,73	1.385.863	115.488,57	720,30	1.418.431	118.202,55	737,23
106	1.374.279	114.523,26	714,28	1.408.636	117.386,34	732,14	1.441.739	120.144,92	749,34
107	1.397.487	116.457,27	726,34	1.432.424	119.368,70	744,50	1.466.086	122.173,86	762,00
108	1.420.665	118.388,75	738,39	1.456.182	121.348,47	756,85	1.490.402	124.200,16	774,64
109	1.444.308	120.359,03	750,68	1.480.416	123.368,00	769,45	1.515.206	126.267,15	787,53
110	1.468.348	122.362,37	763,17	1.505.057	125.421,43	782,25	1.540.426	128.368,83	800,64

Bilag 12: Protokollat om sundhedsforsikring mellem Grønlands Erhverv (GE) og Finansforbundet

Dækningsområde

Medarbejdere omfattet af overenskomsten mellem GE og Finansforbundet. For disse er der etableret en arbejdsgiverbetalt sundhedsforsikring.

Formål

Sundhedsforsikringen er obligatorisk og har til formål, at virksomhedens overenskomstmfattede medarbejdere kan få behandling på et privathospital samt efterbehandling ved sygdom og tilskadekomst.

Gyldighed

Sundhedsforsikringen gælder fra ansættelsen og ophører, når medarbejderen forlader sin stilling, dog senest ved det fyldte 70. år.

Indhold

Sundhedsforsikringen skal som minimum dække følgende indhold:

- Dækning for såvel undersøgelse som operationer/behandlinger, der udføres ambulant/under indlæggelse
- Dækning for behandling af psykiske lidelser (herunder akut krisehjælp også ved private hændelser)
- Der må ikke være begrænsning (antal behandlinger eller måneder) på dækning for behandling af psykiske lidelser
- Behandling hos fysioterapeut eller kiropraktor
- Ingen karenstid for nye sygdomme/ulykkestilfælde
- Højest 2 års karenstid for dækning af bestående lidelser
- Dækning fortsætter ved udstationering for virksomheden
- Frit sygehusvalg i de nordiske lande, og mindst ét andet land
- Mulighed for at tegne fortsættelsesforsikring ved fratrædelse/pensionering
- Udløbsalder for individuelle forsikringer bør ikke være under 65 år
- Der bør ydes de forsikrede mulighed for rådgivning ved valg af undersøgelses-/behandlingssted
- Der bør som hensigtserklæring tilstræbes undersøgelse/behandling inden for maks. 2 uger.

Rejseudgifter

Hvis rejsen i forbindelse med brugen af sundhedsforsikringen ikke dækkes af en fond til samme formål, skal virksomheden finansiere rejseomkostningerne.

Præmiebetaling

Præmien for den obligatoriske sundhedsforsikring betales af virksomheden.

Opfølgning

Parterne er enige om, at virksomheden indhenter oplysninger om sundhedsforsikringens økonomiske status og statistiske udvikling i skadesforløbet med henblik på drøftelse i SU.

Ikrafttrædelse

Den obligatoriske ordning skal tegnes med ikrafttrædelse senest 1. juli 2006.

Bilag 13: Retten til feriefrirejser

Ret til feriefrirejser optjenes efter reglerne i § 19, stk. 6. For deltidsansatte gælder, at frirejsen, staycation eller engangsvederlaget optjenes forholdsmæssigt i forhold til beskæftigelsesgraden.

Såfremt medarbejderen efter aftale med banken i en periode bevilges orlov, sættes optjeningen af retten til feriefrirejser i bero medmindre andet aftales.

Såfremt medarbejderen efter aftale med banken i en periode bevilges orlov, sættes optjeningen af retten til feriefrirejser ligeledes i bero med mindre andet aftales.

Retten omfatter ægtefælle eller fast samlever – under forudsætning af mindst 1 års forudgående bofælleskab, hvorved forstås, at begge (samt eventuelle børn) har været tilmeldt folkeregisteret på samme adresse i de sidste 12 måneder forud for rejsens gennemførelse. Retten omfatter også hjemmeboende børn under 18 år (i det år barnet fylder 18 år, sættes fødselsdato lig 31. december)

Billetten bestilles efter den af virksomheden fastlagte procedure og rejsen baseres på billigste rejseform, hvilket bl.a. vil sige, at hele husstanden som hovedregel skal rejse samlet både ud og hjem.

Feriefrirejsens destination i øvrigt er banken uvedkommende. Banken afholder dog maksimalt udgiften til, hvad der svarer til prisen for en billet fra medarbejderens ansættelsesby til enten Danmark, Grønland eller Færøerne. Såfremt medarbejderen vælger en destination, der medfører en mindre samlet billetpris end den anførte maksimalpris kan differencen ikke udbetales kontant. Hvis medarbejderen ikke ønsker at foretage en rejse, der kræver, at der købes en billet, kan retten til en feriefrirejse i sin helhed konverteres til et skattepligtigt engangsvederlag på 10.000 kr. Antallet af optjente måneder opgøres hvert år pr. 31. december.

Såfremt der i forbindelse med ægteskab eller anden samlivsform er adgang til eller ydes frirejse eller ydes kompensation eller gives tilskud fra anden side, bortfalder bankens feriefrirejse helt eller delvist

Ved medarbejderens egen opsigelse kan der i opsigelsesperioden ikke afholdes feriefrirejse.

Bilag 14: Hovedaftale

Strukturen i Hovedaftalen

- § 1 Hvem omfatter hovedaftalen
- § 2 Virksomhedens ret til at lede og fordele arbejdet
- § 3 Medarbejdernes ret til at organisere sig
- § 4 Eksklusivbestemmelse - kun overenskomst med Finansforbundet
- § 5 Arbejdsstandsning ikke tilladt når overenskomst løber
- § 6 Gammel overenskomst overholdes til ny er aftalt eller arbejdsstandsning iværksat
- § 7 Spilleregler for arbejdsstandsning
- § 8 Friholdelse af medarbejdergrupper/arbejdsopgaver for konflikt
- § 9 Forligsregler for uenighed om ny overenskomst
- § 10 Voldgift for overtrædelse og fortolkning af aftaler og overenskomst
- § 11 Udpegelse af voldgiftsretten og dennes arbejde
- § 12 Gyldighed for hovedaftalen

Hovedaftale mellem Grønlands Arbejdsgiverforening og Finansforbundet

§ 1

Nærværende hovedaftale har virkning for Grønlands Arbejdsgiverforenings medlemsvirksomheder og medlemmer af Finansforbundet, hvis løn- og ansættelsesvilkår er fastsat i den kollektive overenskomst mellem Grønlands Arbejdsgiverforening og Finansforbundet.

§ 2

Stk. 1.

Finansforbundet anerkender virksomhedernes ret til i overensstemmelse med love, aftaler og overenskomster at lede og fordele arbejdet og anvende den nødvendige arbejdskraft.

Stk. 2.

Virksomhederne og Finansforbundet er enige om at fremme et godt samarbejde og virke for rolige og stabile arbejdsforhold.

§ 3

Virksomhederne anerkender medarbejdernes fulde frihed til at være medlemmer af Finansforbundet og til at deltage i foreningens arbejde efter de til enhver tid gældende bestemmelser i de kollektive overenskomster og aftaler.

§ 4

Kollektive overenskomster vedrørende løn- og arbejdsforhold kan kun indgås mellem Grønlands Arbejdsgiverforening og Finansforbundet.

§ 5

Stk. 1.

I det tidsrum den kollektive overenskomst er gældende, kan der ikke iværksættes arbejdsstandsning inden for det område den gælder for. Som arbejdsstandsning betragtes lockout, strejke, blokade og boykot samt systematisk affolkning af virksomheden eller dele af denne.

Stk. 2.

Når en virksomhed udtræder af Grønlands Arbejdsgiverforening, er virksomheden og Finansforbundet forpligtet til at overholde de på udtrædelsestidspunktet gældende overenskomster samt bestemmelserne i §§ 2, 3, 4, 5, 7, 8, 10, 11 og 12 i nærværende hovedaftale indtil overenskomsternes udløb.

§ 6

Når en kollektiv overenskomst indgået mellem Grønlands Arbejdsgiverforening og Finansforbundet vedrørende løn- og arbejdsforhold er opsagt, skal der straks optages forhandlinger om en ny overenskomst. Er der på tidspunktet for den kollektive overenskomsts udløb ikke opnået enighed om en ny overenskomst, skal bestemmelserne i den udløbne overenskomst fortsat overholdes, indtil en ny overenskomst er endeligt vedtaget og trådt i kraft, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med bestemmelserne i § 7.

§ 7

Stk. 1.

Virksomhederne og Finansforbundet anerkender hinandens ret til at beordre arbejdsstandsning i overensstemmelse med bestemmelserne i stk. 2 – 4.

Stk. 2.

Arbejdsstandsning af hvilken som helst grund eller omfang kan kun beordres efter at være vedtaget med mindst 2/3 af de afgivne stemmer af organisationernes kompetente forsamlinger.

Stk. 3.

At parterne agter at forelægge en forsamling, som nævnt i stk. 2, forslag om arbejdsstandsning, skal meddeles den anden organisation mindst 1 måned før, arbejdsstandsningen efter forslaget agtes iværksat. Meddelelsen om forsamlingens beslutning skal afgives mindst 14 dage forinden arbejdsstandsningens eventuelle iværksættelse. Denne meddelelse skal i pågældende fald indeholde oplysning om arbejdsstandsningens nærmere omfang.

Stk. 4.

Meddelelse i henhold til stk. 3, 1. og 2. punktum skal ske skriftligt – eventuelt via telefax eller e-mail – og skal, såfremt det sker på den dag, hvor meddelelserne senest skal afgives, være nået frem til den modtagende part inden kl. 16.00 dennes lokal tid.

Vil den anden part herefter samme dag afgive meddelelse om arbejdsstandsning til samtidig iværksættelse, må en sådan meddelelse være nået frem til den første part inden kl. 24:00 dennes lokal tid den samme dag.

Meddelelse kan ikke afgives på lørdage, søndage, søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage.

Stk. 5.

Ved konfliktenes ophør genoptager medarbejderne arbejdet på de pladser, hvor de var ansat umiddelbart inden konflikten begyndelse, og det påhviler begge parter at medvirke til genoprettelse af normale og rolige arbejdsforhold.

§ 8

Stk. 1.

En i henhold til § 7 beordret arbejdsstandsning kan omfatte de medarbejdere for hvilken hovedaftalen er gældende, med undtagelse af:

- 1) Medarbejdere der har en højere løn end trin 72 eller hvor medarbejderne er omfattet af et funktionslønsystem, hvis basis- og funktionsløn plus eventuelle funktionstillæg tilsammen overstiger trin 72.
- 2) 3 medarbejdere i hovedkontorer (virksomhedens hovedsæde) med mere end 25 medarbejdere.
- 3) Indtil 2 medarbejdere, hvis ikke der er undtaget medarbejdere, jf. stk. 1, nr. 1, ellers 1 medarbejder, i andre hovedkontorer samt i alle enheder uden for hovedkontoret (filialer, afdelinger og kontorer).

Stk. 2.

Medarbejdere, jf. stk. 1, nr. 2 - 3, kan kun udføre arbejde i forbindelse med vagttjeneste, pasning af tekniske installationer samt andet nødvendigt arbejde i forbindelse med bevarelse af materielle værdier herunder elektroniske data.

Stk. 3.

Virksomhedens ret til at kræve medarbejdere holdt uden for deltagelse i en arbejdsstandsning gælder ikke tillidsrepræsentanter og 4 medlemmer af bestyrelsen i den faglige personaleforening.

Stk. 4.

Parterne en enige om at en afdeling ikke må kunne affolkes, jf. stk. 3. Parterne optager i dette tilfælde drøftelse om bemanning af afdelingen.

§ 9

Stk. 1.

Hvis forhandlinger om fornyelse af den kollektive overenskomst ikke fører til et resultat, er parterne enige om, at uoverensstemmelserne behandles efter reglerne i stk. 2 før arbejdsstandsning efter § 7 kan iværksættes.

Stk. 2.

Hver af parterne kan begære mægling med deltagelse af en forligsmand udpeget af Grønlands Landsret.

Begæring om mægling skal fremsættes skriftligt af den pågældende part overfor den modstående part, og begæringen skal være den modstående part i hænde senest 14 dage efter, at uenighedsprotokollat er underskrevet, eller uenighed på anden måde er konstateret. Mægling skal herefter afholdes senest 1 måned efter begæringens modtagelse.

Såfremt mægling begæring ikke er fremsat inden for ovennævnte frist eller der ikke er opnået enighed senest 1 måned efter mæglingens påbegyndelse, kan en arbejdsstandsning iværksættes i overensstemmelse med bestemmelserne i § 7. En arbejdsstandsning kan dog tidligst iværksættes 1 måned efter at mæglingsperioden er udløbet, uden enighed er opnået.

§ 10

Stk. 1.

Overtrædelse og fortolkning af

- nærværende hovedaftale,
- en mellem Grønlands Arbejdsgiverforening og Finansforbundet indgået kollektiv overenskomst vedr. løn- og arbejdsforhold og andre aftaler indgået mellem Grønlands Arbejdsgiverforening og Finansforbundet

kan af hver af parterne – efter resultatløs forhandling – indbringes for en voldgiftsret.

Stk. 2.

I sager om overtrædelse af kollektive overenskomster og aftaler kan voldgiftsretten idømme den eller dem, der har deltaget i det overenskomststridige forhold en bod, der skal tilfalde klageren.

Består overenskomstrænkelsen i undladelse af at betale et skyldigt pengebeløb, kan kendelsen i stedet for en bod gå ud på betaling af beløbet. Når ikke andet forud er vedtaget, kan der kun pålægges en organisation som sådan retligt ansvar, når den har gjort sig delagtig i det påklagede forhold.

Boden fastsættes under hensyn til samtlige sagens omstændigheder og under behørig hensyntagen til, i hvilken grad overtrædelsen har været undskyldelig fra overtræderens side.

Stk. 3.

Uenighed mellem medlemmer af Grønlands Arbejdsgiverforening og medlemmer af Finansforbundet i ansættelsesretlige personsager kan af hver af parterne - efter resultatløs forhandling - indbringes for en voldgiftsret nedsat efter bestemmelserne i §§ 11 - 12.

Stk. 4.

Såvel et medlem af Finansforbundet som et medlem af Grønlands Arbejdsgiverforening kan anlægge sag ved de almindelige domstole i ansættelsesretlige personsager, såfremt Finansforbundet eller Grønlands Arbejdsgiverforening ikke agter at rejse sagen ved voldgiftsretten, jf. stk. 3.

§ 11

Stk. 1.

Begæring om voldgift skal fremsættes skriftligt. Klageskrift skal herefter være den indklagede part i hænde senest 1 måned efter modtagelsen af begæring om voldgift.

Stk. 2.

Svarskrift skal være den klagende part i hænde senest 1 måned efter modtagelsen af klageskriftet.

Stk. 3.

Begge parter kan undtagelsesvis afgive replik eller duplik i sagen, som skal afgives senest 14 dage efter indgivelse af svarskrift/replik.

Stk. 4.

Overskrides én af ovenstående frister, kan sagen afvises for voldgiftsretten efter påstand herom.

Stk. 5.

Parterne er enige om, at der undtagelsesvis, når særlige forhold gør sig gældende, kan indgås aftale om afvigelse af ovenstående frister og regler.

§ 12

Stk. 1.

Voldgiftsretten består normalt af 5 medlemmer, hvoraf hver af parterne udpeger 2 medlemmer samt en opmand i fællesskab. Parterne kan aftale, at voldgiftsretten består af 3 medlemmer. Opnås ikke enighed om valget af opmand, udpeges vedkommende af Grønlands Landsret.

Voldgiftsretten sættes i Grønland, med mindre opmanden bestemmer andet.

Stk. 2.

Opnås der ikke under voteringen flertal for en afgørelse i sagen, afgør opmanden uenigheden i en motiveret kendelse, i hvilken om fornødent spørgsmålet om rettens kompetence afgøres.

Stk. 3.

Opmanden er i sin kendelse begrænset til at træffe en afgørelse, der ligger inden for de øvrige voldgiftsdommeres voteringer og i øvrigt inden for de nedlagte påstande.

Stk. 4.

Honorar til opmanden afholdes med hver halvdel af organisationerne, som i øvrigt afholder egne omkostninger.

§ 13

Stk. 1.

Nærværende hovedaftale træder i kraft ved dens underskrivelse, men bliver først virksom ved optagelsen af forhandlingen om ny kollektiv overenskomst til ikrafttræden 1. april 2003. Den er gældende, indtil den med 6 måneders varsel opsiges af en af parterne til udløb ved udgangen af en oktober måned, dog tidligst til udløb ved udgangen af oktober måned 2005.

Stk. 2.

Den part, der måtte have ønske om ændringer i hovedaftalen, skal 6 måneder forud for opsigelsen underrette den anden part herom, hvorefter der optages forhandlinger med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af hovedaftalen.

Stk. 3.

Er forhandlinger om fornyelse af hovedaftalen efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet inden udløbstidspunktet, gælder hovedaftalen fortsat, indtil den på dette tidspunkt ikraftværende kollektive overenskomst afløses af en ny.

Nuuk, den 26. september 2002

Finansforbundet

Nuuk, den 26. september 2002

Grønlands Arbejdsgiverforening

Finansforbundet

Applebys Plads 5
1411 København K
Tlf. 32 96 46 00
post@finansforbundet.dk

Grønlands Erhverv

Jens Kreutzmannip Aqq. 3,
Box 73, 3900 Nuuk
+299 321 500
ga@ga.gl