

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2014-73 mellom

NORSK NÆRINGS- OG NYTELSESMIDDELARBEIDERFORBUND
på den ene side

og

NHO MAT OG DRIKKE
på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2014 - Overenskomst for Arcus-gruppen AS med
datterselskaper

Den 25., 26. og 27. august 2014 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens
lokaler i Grensen 3 under ledelse av mekler Mats Stensrud.

Til stede for partene:

Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund:
Jarle Wilhelmsen, Anne Berit Aker Hansen, Stein Hagala, Jan-Egil Pedersen, Erik
Hagen, Arne Larsen, Adil Amin, Kjell Arne Greni.

NHO Mat og Drikke:

Carl E. Rønneberg, Sigbjørn Sigurdsson Mygland, Bjørn Delbæk, Ann-Christin
Gussiås, Jan-Erik Nilsen, Erik Bern, Lorna Stangeland, Otto Drakenberg.

Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppgivelse fra NNN, mottatt 24. juni 2014.
2. Riksmeklerens forbud mot arbeidsstans, sendt 25. juni 2014.
3. NNN begjæring om at meklingen avsluttes, mottatt 15. august 2014.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særsmøter.

Mekleren framla forslag i samsvar med vedlegg til møteboka.
Arbeidsgiver aksepterte forslaget. Arbeidstaker sender forslaget ut til
uravstemming med anbefaling.
Svarfrist ble satt til fredag 19. september 2014 kl. 12.00.

Meklingen ble avsluttet kl. 11.30.



Mats Stensrud

Partene er enige om at overenskomsten endres i tråd med enighetsprotokoll datert 22. april 2014 vedrørende overenskomster mellom NNN og NHO Mat og Drikke, NHO mat og landbruk og FHL.

Det gis et generelt tillegg på kr. 0,75 per time til alle

- § 1.3 Stedfortredertjeneste økes med kr 12,00 til kr 140,00
- § 1.6.3 Matpenger for overtidsarbeid økes med kr 2,50 til kr 78,50
- § 1.6.2 Middagspenger for tariffmessige fridager økes med kr. 2,50 til kr 78,50
- § 1.6.3 Frokostpenger sjåfører økes med kr 2,50 til kr 64,50
- § 2.2 Nytt første ledd

For alle arbeidstakere som omfattes av overenskomsten gis følgende ansiennitetstillegg:

Etter ett år i bedriften kr 5,00

Etter tre år i bedriften kr 7,00

Etter seks år i bedriften kr 9,00

Etter åtte år i bedriften kr 10,

(~~Etter tolv år i bedriften kr 12,00 økes satsene fra kr 12,00 til kr 14,00 med kr 2,00 per time~~)

Etter 12 år i bedriften økes satsen med kr. 2,- fra 12,00 kr til 14 kr.

Til protokollen 1:

Partene er enige om å utrede spørsmålet om endringer i den innskuddsbaserte pensjonsordningen i løpet av tariffperioden. Det nedsettes derfor et partssammensatt utvalg som skal utrede spørsmålet og komme med forslag innen 31. desember 2015.

Til protokollen 2:

Det vises til protokoll datert 29. april 2014, vedlegg 2, pkt 1b siste avsnitt. Partene er enige om at dette arbeidet startes umiddelbart. Arbeidet forutsettes avsluttet innen 30. april 2015.

Protokoll

Den 17. 28. og 29. januar, 6. og 24. februar, 13. 18. og 26. mars samt 28. og 29. april 2014 ble det gjennomført forhandlinger om Overenskomst og Lokal Lønnsavtale for Vectura AS mellom NNN og Ledelsen i Vectura AS.

Tilstede fra Vectura AS (Ledelsen):

Lorna Stangeland (deltok ikke på alle møter)
Bjørn Delbæk

Tilstede fra NNN:

Erik Hagen
Kjell Arne Greni (deltok ikke på alle møter)
Akthar Hussein (deltok ikke på alle møter)
Adil Amin (deltok ikke på alle møter)

Det er enighet om at Overenskomst for Arcus Gruppen AS med datterselskaper med utløp 30. april 2014 gjelder for Vectura AS ut tariffperioden. Vectura AS ble utskilt fra Arcus Gruppen per 1. oktober 2013 og det er derfor ført separate forhandlinger i Vectura med sikte på en enighet om hvilken Overenskomst og lokal lønnsavtale som skal gjelde i Vectura AS etter 1. mai 2014.

Ledelsen ønsker primært en fremtidig Overenskomst adskilt fra Arcus Gruppen AS, men kan vurdere å inngå i en sentral minstelønnsoverenskomst hvor også Arcus Gruppen AS er med, forutsatt en del endringer i Overenskomsten samt egen lokal lønnsavtale inklusive lønnstabeller for aktuelle stillingsgrupper i Vectura. Med bakgrunn i signaler fra NNN om at det kan være mulig å finne en omforent løsning ved å beholde nåværende Overenskomst er det innledet samtaler og forhandlinger.

De lokale parter er enige om følgende:

1. I forbindelse med tariffrevisjonen per 1. mai 2014 er det enighet om at følgende endringer gjøres i Overenskomst for Arcus Gruppen AS med datterselskaper:
 - a. Overenskomsten skifter navn til »Overenskomst for Vin og Brennevinsbransjen, mellom Næringslivets Hovedorganisasjon, NHO Mat og Drikke, gjeldende for de i denne stående bedrifter med datterselskaper, herunder Vectura AS og Arcus Gruppen AS med datterselskaper på den ene side og Landsorganisasjonen i Norge, Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund på den annen side»
 - b. Del 1, HOVEDAVTALEN, Tilleggsbestemmelser.
Siste setning i 2 avsnitt utgår

Imidlertid er det enighet om at innholdet bør revideres og tilpasses lokale forhold. Eventuell justert tekst tas opp til vurdering ved tariffrevisjonen 2014.

Del 2, OVERENSKOMSTENS BESTEMMELSER

- c. Kap1. Faste og midlertidige arbeidstakere:
Pkt. 1.1: Overskrift: Omfangsbestemmelse.
Nåværende Protokolltilførsel 1 inntas i teksten og revideres slik det fremgår av vedlegg 1.
- Overskriften i neste avsnitt endres til «Protokolltilførseler»
- d. Pkt. 1.2: Overskriften endres til Ansettelse og Ansettelsesform.
1. avsnitt utgår og nummereringen justeres.
- e. Pkt. 1.4 Arbeidstid:
Pkt. A utgår
Nytt avsnitt tas inn med følgende tekst:
«Den nærmere inndeling av arbeidstiden blir å fastsette etter forhandlinger mellom bedriften og arbeidstakernes tillitsvalgte»
- Nest siste setning i punkt B utgår (Pkt. B redigeres inn som vanlig tekst i pkt. 1.4)
- Partene er videre enige om at det kan gjøres supplerende bestemmelser om arbeidstid i den lokale lønnsavtale/særavtale.
I Vectura AS fremgår supplerende bestemmelser i tekst og merknad i Lokal lønnsavtales § 1, se vedlagte Lokal lønnsavtale for Vectura.
- f. Pkt. 1.5.5: Punktet utgår
- g. Pkt. 1.6.1: Punktet redigeres slik at 3. avsnitt inntas som en setning i 1. avsnitt.
- h. Pkt. 1.9.2: Siste avsnitt utgår.
- i. Kap 2. Lønn:

Alle lønnstabeller i Vectura er revidert og fremgår av Lokal lønnsavtale som følger vedlagt.

Lønnstabellene er basert på dagens lønnsnivå, og vil eventuelt bli justert ved endring i timelønn pr. 1. mai hvert år (første gang per 1.5. 2014). Lokale lønnstillegg forhandles ved lokale forhandlinger pr. 1. oktober hvert år.

Tekst og innhold i dette Kap. i Overenskomsten omredigeres til følgende punkt (nummerering) og tekst:

2.1. Lønnstabeller

Det henvises til den til enhver tid gjeldende lønnstabell for hver lønnsgruppe.

Det er normalt tre lønnsgrupper hvis partene lokalt ikke blir enige om noe annet: Operatør/spesialarbeidere, sjåfører kl. C og fagarbeidere. Håndverkere betegnes som fagarbeidere og lønnes som fagarbeidere.

2.2. Beregning av lønnsansiennitet.

Ansiennitetstillegg gis etter 1 års, 3 års, 6 års, 8 års og 12 års ansettelse i selskapet. Tillegget beregnes uten fradrag for fravær på grunn av sykdom eller lovbestemt permisjon.

Relevant dokumentert yrkespraksis for vedkommendes arbeidsområde godskrives ved lønnsinnplassering.

Lønnsansiennitet opparbeides også ved utdanningspermisjon og foreldrepermisjon.

2.3 Minstelønn

Operatør/arbeider har en minstelønn på **kr. 157,- pr. time.**

Årlig regulering av minstelønnsatsen

Minstelønnsatsen reguleres årlig til 85 % av timefortjenesten i kolonne 6 foregående år i henhold til TBUs tall for lønnsvekst i mat- og drikkeindustrien. Eventuelle generelle tillegg og lavlønns-/likestillingstillegg som gis det enkelte år legges ikke på minstelønnsatsen.

Justeringene gjøres årlig i forbindelse med det sentrale tariffoppgjøret.

Fagarbeidertillegg

Ansatte med offentlig godkjent fagbrev som arbeider innenfor fagområdet gis et fagarbeidertillegg på **kr 6,00 per time.**

Sjåfortillegg

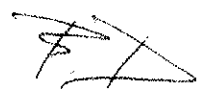
Ansatte med førerkort klasse C eller høyere og som arbeider som distribusjonssjåfør gis et tillegg på **kr 3,- per time.**

2.4 Sesongarbeidere og vikarer.

Sesongarbeidere og vikarer lønnes i lønnsregulativets minstesats. Ved sammenhengende tjeneste utover 3 måneder foretas vanlig innplassering i aktuell lønnstabell. Med sammenhengende tjeneste menes uavbrutt tjeneste som ikke har opphold på mer enn 10 virkedager eller opphold ved avvikling av inntil 3 ukers ferie i perioden 1.mai til 1. september. Ved andre typer opphold kan det tas opp drøftinger mellom partene.

2.5 Utbetaling av lønn.

Lønn utbetales en gang pr. måned med utbetaling den 15. i hver måned.



Hvis den 15. faller på helligdag, utbetales lønnen på nærmest foregående arbeidsdag.

2.6 Ekstraordinært lønnforskudd/personallån

I ekstraordinære tilfeller kan ansatte få utbetalt et personallån tilsvarende inntil 2 brutto regulativ månedslønn uten tillegg. Selskapet fastsetter frist for avvikling av lønnforskuddet og tilbakebetaling skal skje med trekk i lønn og maksimalt i løpet av 24 måneder.

- j. Pkt. 2.5 endres til 2.7 og overskriften endres til «Kompetanse». Teksten i pkt. 2,5,1 flyttes til nytt pkt. 2.1. I pkt. 2.7.1 endres overskriften til Fagbrevtillegg.
- k. Pkt. Fagopplæring har nå fått pkt. 2.7.3. og Praksiskandidater pkt. 2.7.4
- l. Under pkt. Lærlinger (nå pkt. 2.7.5) utgår 1. 2. og 3 avsnitt og ordet «spesialarbeider» erstattes av operatør/spesialarbeider i 5. avsnitt (som nå blir 2. avsnitt).
Det tas inn følgende setning: «Andre typer lærlingeordninger kan anvendes etter avtale.»
- m. Pkt. 2.5.3 b:
Punktet endres til: 2.7.6 Lokale kompetansetillegg og gis følgende tekst:

«Det er innført kompetansetillegg innenfor NNNs område. Hensikten er både å stimulere den enkelte arbeidstaker til å ta opplæring og til å øke sin kompetanse. Dette vil gi en mer fleksibel bruk av arbeidskraft og kan stimulere den enkelte til å påta seg et særskilt ansvar utover det som normalt kan påregnes. Ordningen skal ikke gi personalansvar og baserer seg på frivillig søknad og rullering (blant de opplærte). Opplæring skal skje i arbeidstiden.

Kompetansetilleggene skal gis ut fra fastlagte kriterier som de lokale partene utarbeider i fellesskap.»

I pkt. 2.5.3.b 2. avsnitt beholdes 1. setning (se ovenfor), men øvrig tekst overføres til Lokale Lønnsavtaler.

Parten er videre enige om:
Det vises til punktet om Lokale kompetansetillegg. De lokale parter er enige om å gjennomgå » kriterier for kompetansetillegg». Videre er det enighet om å vurdere om det er hensiktsmessig å revidere någjeldende kompetansetillegg slik at de bedre er tilpasset bedriftens fremtidige behov for kompetanse. Dette bør skje lokalt i løpet av avtaleperioden og helst innen 1. mai 2015.
- n. Pkt. 2.7. Smuss og ulempetillegg:
Pkt. 2.7.1 og 2.7.2. tas ut av Overenskomsten og overføres til Lokale lønnsavtaler. Teksten bør revideres og tilpasses bedriftens faktiske situasjon.

Overenskomst
for
Vin- og Brennevinsbransjen

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon,
NHO Mat og Drikke

gjeldende for de i denne stående bedrifter med datterselskaper, herunder
Vectura AS og Arcus Gruppen AS med datterselskaper.

på den ene side

og

Landsorganisasjonen i Norge,
Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund

på den annen side

Gjelder fra 1. mai 2014 til 30. april 2016

INNHO L D S F O R T E G N E L S E

Side

Del I: Hovedavtalen mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og
Landsorganisasjonen i Norge

| | |
|---|--|
| Hovedavtalen-tilleggsbestemmelser | 3 |
| Del II: Overenskomstens bestemmelser | 3 |
| Kap 0. Overenskomstens varighet | 3 |
| Kap 1. Faste og midlertidige arbeidstakere | 4 |
| § 1.1 Omfangsbestemmelse | 4 |
| § 1.2 Ansettelse og ansettelsesform | 4 |
| § 1.3. Stedfortredertjeneste | 7 |
| § 1.4. Arbeidstid | 7 |
| § 1.5. Overtidsarbeid | 8 |
| § 1.6. Matpenger - frokostpenger - kaffepenger | 9 |
| § 1.7. Arbeidsklær | 9 |
| § 1.8. Ferie | 9 |
| § 1.9. Lønn under sykdom | 9 |
| § 1.10. Svangerskaps- og omsorgspermisjon | 10 |
| § 1.11. Lønn under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt | 10 |
| § 1.12. Lønn under fravær for utførelse av offentlige verv | 11 |
| § 1.13. Velferdspermisjoner | 11 |
| Kap 2. Lønn (ansiennitet, utbetaling, div. tillegg, lønnstabeller) | 11 |
| § 2.1. Lønnstabeller | 11 |
| § 2.2. Beregning av lønnsansiennitet | 12 |
| § 2.3. Minstelønn | 12 |
| § 2.4. Sesongarbeidere og vikarer | 12 |
| § 2.5. Utbetaling av lønn | 12 |
| § 2.6. Ekstraordinært lønnsforskudd/personallån | 13 |
| § 2.7. Kompetanse | 13 |
| § 2.8. Lørdags og søndagstillegg | 16 |
| § 2.9. Skiftarbeid | 17 |
| Kap 3. Lokale Forhandlinger | 17 |
| Kap 4. Pensjon, forsikringer og lignende | 17 |
| Protokolltilførsler | 18 |
| Bilag 1 | Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987 |
| Bilag 2 | Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai |
| Bilag 3 | Sluttvederlag |
| Bilag 4 | Opplysnings- og Utviklingsfondet |
| Bilag 5 | Avtalefestet pensjon (AFP) |
| Bilag 6 | Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere |
| Bilag 7 | Korte velferdspermisjoner |
| Bilag 8 | Ferie m. v. |
| Bilag 9 | Likestilling |

DEL I HOVEDAVTALEN-TILLEGGSBESTEMMELSER

Hovedavtalen mellom Næringslivets Hovedorganisasjon samtligte landssammenslutninger, lokale sammenslutninger og enkeltbedrifter og Landsorganisasjonen i Norge med samtligte forbund og foreninger (avdelinger).

Utøvelse av tillitsvervet

Foreningslederen og nestlederen eller 2 tillitsvalgte fra hver avdeling får fri med lønn to dager en gang i året for å holde samarbeidende landskonferanser. Utgiftene dekkes av selskapet.

Permisjonsregler i forbindelse med utøvelse av tillitsvervet

Tillitsvalgte på arbeidssedet og ansatte med tillitsverv innen organisasjonen skal ikke nektes tjenestefrihet uten tvingende grunn når de blir innkalt til møter eller forhandlinger av sin organisasjon. Det samme gjelder nødvendige permisjoner for å utføre offentlige verv eller organisasjonsmessige oppdrag for sin organisasjon, når vervet/oppdraget ikke kan utføres utenfor arbeidstiden.

I tillegg til permisjon med lønn under forhandlinger og drøftelser med ledelsen kan permisjon med lønn gis i 12 arbeidsdager pr. år for å ivareta offentlige verv eller organisasjonsmessige oppdrag. Tillitsvalgte og arbeidstakere som skal delta i faglige kurs, faglig opplysningsvirksomhet eller deltakelse i faglige delegasjoner, gis om nødvendig fri med lønn ut over 12 arbeidsdager pr. år. Dette gjelder også for deltakelse i forbunds- og landsstyremøter, forberedelse til lønnsforhandlinger etc.

DEL II OVERENSKOMSTENS BESTEMMELSER

KAPITEL 0. OVERENSKOMSTENS VARIGHET

Denne overenskomst gjelder fra 1. mai 2014 til og med 30. april 2016 og videre ett år om gangen, hvis den ikke sies opp med 1 måneds varsel.

Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO, eller det organ LO bemyndiger, om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og NHOs Representantskap.

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjonen som har fremmet krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtalene med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2015).

KAPITEL 1. FASTE OG MIDLERTIDIGE ARBEIDSTAKERE

1.1. Omfangsbestemmelse

Denne overenskomsten omfatter følgende grupper arbeidere ved bedriften:
- operatør i tapperi og produksjon, håndverkere, fagarbeidere, øvrige vedlikeholdsarbeidere, vareplukkere, truck førere, arbeidere som lesser og losser varer, sjåførere og hjelpearbeidere på biler, renholdere og kantinebetjening samt operatør av automatlager.

Bestemmelsene omfatter også ansatte som utfører arbeid som er blitt automatisert innen denne overenskomsts virkeområde og ansatte som utfører nye arbeidsoppgaver som følge av teknologisk utvikling.

Protokolltilførseler:

- a) Enhver benchmarking av NNNs arbeidsoppgaver og andre innsparingstiltak som kan ende opp med outsourcing skal gjennomføres som samarbeidsprosjekt. Ekstern deltakelse av konsulenter ønsket av de ansatte betales av selskapet etter avtale. Endring av lønn og sosiale vilkår skal ikke alene være avgjørende for en beslutning.
- b) Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde. Se bilag 2A.
- c) Protokolltilførsel:
 1. Partene legger til grunn at LO sier opp Bemanningsavtalen mellom LO og NHO.
 2. Partene er i tariffperioden enige om å praktisere H 3-7 (2) andre ledd på samme måte som den har vært praktisert i forhold til nåværende bemanningsavtale.
Dersom man ikke blir enige om å fortsette denne praktiseringen gjelder H 3-7 (2) andre ledd på vanlig måte fra tariffrevisjonen 2014.

1.2 Ansettelse og ansettelsesform

1.2.1 Arbeidstaker som blir tatt inn for å dekke arbeidskraftbehovet under ferier, ved trafikktopper, ekstraordinært sykdomsfravær og annet fravær, gis skriftlig ansettelse for et bestemt tidsrom. Arbeidsforholdet opphører ved tidsrommets utløp uten oppsigelsesfrist.

1.2.2 Partene enige om at faste ansatte på heltid er den ansettelsesformen som er mest gunstig, både for de ansatte og for bedriften.
Det kan være situasjoner der det er vanskelig raskt å rekruttere kvalifisert midlertidig arbeidskraft direkte og innleie av arbeidskraft er mest hensiktsmessig.
Dette skal skje i tråd med gjeldende lov- og avtaleverk.

1.2.3 Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid mv.

- 1) Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen skal være attraktiv og seriøs, og at innleide arbeidstakere skal ha ordnende lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre "sosial dumping" og at de utfordringene et internasjonalt arbeidsmarked medfører, løses på en akseptabel måte.
- 2) Partene viser til Hovedavtalens intensjon om et best mulig samarbeid i bedriftene. Informasjon og involvering av de tillitsvalgte er en forutsetning for produktivitetsutvikling og konkurransekraft.
- 3) Det er bare anledning til å bruke innleide arbeidstakere fra utleiebyråer i det omfang arbeidsmiljøloven 14-12 gir adgang til. Videre må vilkårene i arbeidsmiljøloven § 14-9 være oppfylt.
- 4) Forutsetningen for at adgangen til innleie er tilstede, er en riktig stipulert bemanning i den enkelte bedrift/avdeling. Riktig bemanning innbefatter det normale fraværsmonsteret på bedriften/i avdelingen som skal dekkes opp av fast ansatte. Innleie kan finne sted ved ferie, sesong- og fraværstopper og ved uforutsette hendelser.
- 5) Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere, skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte i henhold til Hovedavtalens bestemmelser. Herunder årsaken til innleie, antallet som skal innleies, arbeidsoppgavene som skal utføres og tidsrommet for innleie. Dette gjelder også ved annen bruk av midlertidig arbeidskraft.
- 6) Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med AML § 14-12 a, (forslag i Prop 74L).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke Fellesbilag nr. 1, 3, 4, 5, 9.

- 7) Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt 6 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

- 8) Hovedavtalen kap 6 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold

mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt 6 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgts arbeid, jfr. HA § 6-6

Merknad:

Punkter 6, 7 og 8 (ovenfor) iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jfr. Prop 74L (2011-2012).

Til protokollen: Inntil iverksettelse gjelder bestemmelsene i overenskomsten pr. 30. april 2012.

- 9) Tillitsvalgte skal kunne veilede innleide arbeidstakere i arbeidsrelaterte spørsmål overfor den bedriften de er innleid i. Dette under forutsetning av at den innleide arbeidstaker ønsker slik veiledning.
- 10) Midlertidig arbeidskraft skal ikke være en langvarig løsning. Når midlertidig arbeidskraft har arbeidet i over 6 måneder med flere ulike begrunnelser eller avdelinger har hatt flere midlertidige ansatte (f.eks. 5 - 10 % av de ansatte) i over 3 måneder, skal ansvarlig leder drøfte saken med sentrale tillitsvalgte i fellesklubben. Et tema skal være faste ansettelse.
- 11) Ved forlengelse av kontrakt eller fast ansettelse av midlertidig arbeidskraft, skal det foreligge dokumentasjon på avvik før ansiennitet blir satt til side. Reglene i 1.1.B.1. i overenskomsten kommer for øvrig til anvendelse. Dersom de lokale partene er uenige om praktiseringen av det eksisterende lov og avtaleverk kan saken bringes inn for organisasjonene.
- 12) Det er en forutsetning at de lønns- og arbeidsvilkår som bedriften blir bedt om å dokumentere er tilstrekkelig anonymisert og ikke strider mot lov. Virksomhetens behov, eksempelvis konkurransemessige forhold, kan tilsi at informasjon ikke bør gis videre. I slike tilfeller kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommende mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

1.2.4

Ansatte i vikarbyråer.

Bestemmelsene under regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jfr. punkt 1.1.

1. Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde jfr. punkt 1.1
2. Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.
3. Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.
4. Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.
5. Dersom arbeidstaker tilbyr ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratrukke seg etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.
6. Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften, jfr. punkt 1.2.4 pkt.6.
7. Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.
8. Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

1.3. Stedfortredertjeneste.

Med stedfortredertjeneste menes midlertidig arbeid i høyere lønnet stilling utenfor eget tariffområde. Det utbetales **kr. 128,-** pr. dag.

Ved stedfortredertjeneste i mer enn 4 timer betales dagsatsen.

1.3.1. Enhver arbeidstaker bør vanligvis kunne pålegges stedfortredertjeneste når den ordinære arbeidstid ikke dermed vesentlig økes.

1.3.2. Hvis stedfortredertjenesten vil bli av minst tre måneders varighet, skal stillingen kunngjøres og besettes ved konstitusjon.

1.4. Arbeidstid.

Den ordinære arbeidstid er 37,5 timer pr. uke. Påske-, pinse-, jul- og nyttårs-aften er fridager. Som følge av endringer i overenskomsten gis det dessuten fri 4 kompensasjonsdager som tas ut i lavsesong. Dagen før skjærtorsdag skal arbeidstiden være 4 timer netto. 17. mai regnes som helligdag.

Den nærmere inndeling av arbeidstiden blir å fastsette etter forhandlinger mellom bedriften og arbeidstakernes tillitsvalgte.

Når det gjelder spørsmålet om fleksibilitet og adgangen til gjennomsnittsberegning vises det til bilag om Ferie - Innledning og pkt. A om fleksibilitet.

Arbeides det i skift, er arbeidstiden:

- 36,5 timer pr. uke ved:

vanlig 2-skiftarbeid som verken går lørdag aften eller i helligdags døgn.

- 35,5 timer pr. uke ved:

- a) arbeid som drives "hovedsakelig" om natten
- b) døgnkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid
- c) 2-skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid som "regelmessig" drives på søn- og/eller helligdager
- d) arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn- og/eller bevegelige helligdag

- 33,6 timer pr. uke ved:

helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.

Arbeides det i skift på andre hellig- eller høytidsdager enn vanlige søndager, gis det fri en tilsvarende virkedag.

1.5. Overtidsarbeid.

1.5.1. Overtidsarbeid kan finne sted etter reglene i Arbeidsmiljølovens § 10-6. Arbeidstakerne kan fritas for overtidarbeid når de har gyldig grunn for det.

1.5.2. For overtidarbeid de fem første virkedager i uken gis et tillegg på 50 % av ordinær timelønn. Tillegget økes til 100 % for overtidarbeid mellom kl. 2000 og kl. 0600 samt på lørdager, søn- og helligdager og dager før helligdager.

1.5.3. Ved beregning av overtidsgodtgjørelse regnes timelønn som årslønn dividert med 1900 (årslønn = månedslønn x 12). Overtidsarbeid som varer minst 2 timer, betales for løpende tid etter den ordinære arbeidstids slutt. Påbegynt 1/2 time regnes for 1/2 time. Det gis 1/2 times hvile- og spisepause før overtidsarbeidet begynner.

1.5.4. Det gis mulighet til avspasering av overtid. Dette må alltid avtales med arbeidslederen før overtidarbeidet iverksettes. Avspaseringen, time for time, må tas etter avdelingens bestemmelse. Overtidstillegget utbetales.

1.6. Matpenger - frokostpenger - kaffepenger.

1.6.1. Kreves overtidarbeid i umiddelbar forbindelse med den ordinære arbeidstid og overtidarbeidet varer mer enn 2,5 timer, gis det middagspenger med kr. 76,-. Sjåfører får kr. 90,- dersom de spiser utenfor bedriften.

Til grunn for beregningen etter første avsnitt ligger summen av overtid før og etter ordinær arbeidstid

- 1.6.2.** Ved overtidsarbeid på tariffmessige fridager betales middagspenger med kr. 76,- når overtidsarbeidet varer minst 4 timer.
- 1.6.3.** Sjåfører som har kjøring til utenbys butikker og arbeidstakere som blir sendt ut fra anlegget og ikke kommer tilbake til frokostpausen, får utbetalt kr. 62,- i lunsjpenger/kaffepenger.

1.7. Arbeidsklær.

Bedriften holder arbeidsklær og personlig verneutstyr.

Bedriften sørger for vask og reparasjon av arbeidsklærne eller yter en godtgjørelse på kr. 85,- pr. mnd.

Alle arbeidstakere som er forhindret fra å benytte bedriftens klesvaskeordning, tilkommer dette tillegget.

1.8. Ferie.

Ferieloven av 29. april 1988 og LO/NHO-avtalen om 4 ekstra feriedager, gjelder med tillegg av følgende bestemmelser:

- 1.8.1.** Feriens plassering, oppsetting av ferielister og mulige senere endringer skal på forhånd drøftes med arbeidstakeren eller hans tillitsvalgte. Hovedregelen er at sommerferien avvikles etter ferielister som avtales i god tid, basert på den enkelte ansattes ønsker og bedriftens behov. Det skal så langt som mulig tas hensyn til at ansatte med barn i skolepliktig alder kan ta ut 3 uker av ferien innenfor den fastsatte skoleferie.
- 1.8.2.** Arbeidstakere som blir syke i ferietiden, kan etter søknad få utsatt sin ferie når sykdommen kan legitimeres med legeattest. Se for øvrig Ferielovens § 9, nr. 1.
- 1.8.3.** Fradrag i feriegodtgjørelsen gjøres ikke ved fravær på grunn av arbeidsuførhet inntil sammenlagt 12 måneder når den ansatte har minst 3 måneders tjeneste. Dog kommer feriepengene utbetalt av trygdekontoret til fradrag i det som utbetales av selskapet.

1.9. Lønn under sykdom.

- 1.9.1.** Lønn under sykdom vil bli utbetalt i inntil 12 måneder under forutsetning av at bedriften får refundert fra NAV de sykepenger som ytes utover arbeidsgiverperioden.
- 1.9.2.** Sykefraværet må legitimeres på den måte som er bestemt i Folketrygdloven, dog slik at arbeidstakere som har hatt 6 sykefravær eller mer i løpet av de siste 12 måneder uten å legge frem legeerklæring om at fraværet skyldes sykdom, kan fratras retten til å benytte egenmelding ved egen sykdom.

1.10. Svangerskaps- og omsorgspermisjon.

Folketrygdloven av 14. juni 1966 gjelder med tillegg av nedenstående bestemmelser:

- 1.10.1.** I tilknytning til farens rett til fødselspermisjon, gis rett til full lønn begrenset oppad til 6 G.
- 1.10.2.** I forbindelse med farens rett til 2 ukers omsorgspermisjon ved fødsel, jfr. Arbeidsmiljøloven (AML) § 12-3 (1), gis rett til lønn under permisjonen dersom han overtar omsorgen for andre mindreårige barn i hjemmet eller tar hånd om moren og barnet etter fødselen.
- 1.10.3.** Retten til å være hjemme når den som har det daglige tilsynet med barnet er syk, reguleres av AML § 12-9 (1 c). Slik permisjon forstås med lønn. Sykdom utover 3 dager må legitimeres med legeattest.
- 1.10.4.** Foruten den tjenestefrihet med lønn som gis etter pkt. 1.10.1 har foreldrene rett til inntil 3 års tjenestefrihet uten lønn. Likevel slik at de samlet har krav på ett års ulønnet permisjon for hvert barn. Permisjonen(e) må tas før barnet er 10 år.
- Arbeidstaker kan ikke kreve å ta ut permisjonen som deltid, eller for kortere tidsrom enn 6 måneder. Slik permisjon kan imidlertid gis dersom tjenesten tillater det.
- 1.10.5.** Etter AML § 12-8 kan kvinner som ammer sitt barn kreve den tid hun av den grunn trenger og minst ½ time 2 ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr dag. Arbeidstaker i full stilling har rett til å beholde lønnen under slik permisjon. Arbeidstaker som arbeider deltid, gis forholdsmessig lønn.
- 1.10.6.** Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med AML § 12-3.

1.11. Lønn under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt.

- 1.11.1.** Arbeidstaker med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste utbetales lønn i samsvar med pkt. 1.11.2. nedenfor, under militærtjeneste, tjeneste i Sivilforsvaret, pliktig polititjeneste og under avtjening av sivil tjenesteplikt.
- 1.11.2.** Arbeidstaker uten forsørgelsesbyrde utbetales 1/3 av den sivile lønn under førstegangstjenesten. Ellers utbetales full lønn. En arbeidstaker regnes ikke som forsørger dersom den andre personen har en inntekt som overstiger lønnstrinn 2 i statens lønnsregulativ. Når tjenesten varer mer enn 1 uke (7 dager), gjøres det fradrag i den sivile lønn for tjenestetillegg. Det gjøres da også fradrag for forsørgertillegg og botillegg når arbeidstakeren har full lønn.
- 1.11.3.** For vernepliktig og utskrevet befal skal det, når tjenesten varer mer enn 1 uke

(7 dager), i den sivile lønn trekkes et beløp som svarer til den militære grad/ stillings hovedregulativlønn. Er sistnevnte lønn større enn den sivile lønn, faller den sivile lønn helt bort.

- 1.11.4.** Feriepenger opptjenes med den til enhver tid gjeldende sats i Ferielovens § 10, nr. 2, (for tiden 12 %) av feriepengegrunnlaget under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt, dersom arbeidstakeren utbetales lønn etter pkt. 1.11.1-3 ovenfor. Trekk etter 1.11.2 kommer ikke til fradrag i feriepengegrunnlaget.

Dersom Ferieloven ville gitt høyere feriepengegrunnlag, følges Ferielovens bestemmelser.

For arbeidstakere som ikke har lønn etter pkt. 1.11.1-3, gjelder Ferielovens § 10, nr. 5.

- 1.12. Lønn under fravær for utførelse av offentlig verv.**

Arbeidstakere gis permisjon med full lønn for utførelse av kommunale eller andre offentlige verv eller borgerplikter unntatt militærtjeneste. Selskapet kan bestemme at den godtgjørelse vedkommende måtte bli tilkjent for utførelse av vervet, skal trekkes fra i lønnen.

- 1.13. Velferdspermisjoner.**

Selskapet kan tilstå tjenestefrihet med bibehold av lønn i inntil to uker i løpet av et kalenderår, når velferdsanliggender gjør fravær fra tjenesten begrunnet, og permisjonen ikke faller inn under noen av de forannevnte bestemmelser. Selskapet kan gi permisjon uten lønn i inntil en måned i et kalenderår, når det oppgis rimelig grunn og fraværet ikke volder selskapet ulemper.

Merknad:

Permisjon med lønn gis bl.a. ved dødsfall i nærmeste familie (ektefelle, samboer, barn, barnebarn, foreldre, besteforeldre, søsken, svigerinne, svoger, svigerforeldre og svigerbarn), dagen for inngåelse av ekteskap, ved flytting, ved eksamen og ved deltakelse i bygging av egen bolig. Det er også anledning til å søke om en lesedag pr. eksamensdag med bibehold av lønn. Arbeidstakere fra ikke-europeiske land vil etter søknad kunne innvilges 4 uker permisjon uten lønn i forbindelse med hjemreise.

KAPITEL 2. LØNN.

- 2.1. Lønnstabeller**

Det henvises til den til enhver tid gjeldende lønnstabell for hver lønnsgruppe. Det er normalt tre lønnsgrupper hvis partene lokalt ikke blir enige om noe annet: Operatør/spesialarbeidere, sjåfører kl. C og fagarbeidere. Håndverkere betegnes som fagarbeidere og lønnes som fagarbeidere.

2.2. Beregning av lønnsansiennitet.

Ansiennitetstillegg gis etter 1 års, 3 års, 6 års, 8 års og 12 års ansettelse i selskapet. Tillegget beregnes uten fradrag for fravær på grunn av sykdom eller lovbestemt permisjon.

Relevant dokumentert yrkespraksis for vedkommendes arbeidsområde godskrives ved lønnsinnplassering.

Lønnsansiennitet opparbeides også ved utdanningspermisjon og foreldrepermisjon.

2.3 Minstelønn

Operatør/arbeider har en minstelønn på **kr. 157,- pr. time.**

Årlig regulering av minstelønnsatsen

Minstelønnsatsen reguleres årlig til 85 % av timefortjenesten i kolonne 6 foregående år i henhold til TBUs tall for lønnsvekst i mat- og drikkeindustrien. Eventuelle generelle tillegg og lavlønns-/likestillingstillegg som gis det enkelte år legges ikke på minstelønnsatsen.

Justeringene gjøres årlig i forbindelse med det sentrale tariffoppgjøret.

Fagarbeidertillegg

Ansatte med offentlig godkjent fagbrev som arbeider innenfor fagområdet gis et fagarbeidertillegg på **kr 6,00 per time.**

Sjåførtillegg

Ansatte med førerkort klasse C eller høyere og som arbeider som distribusjonssjåfør gis et tillegg på **kr 3,- per time.**

2.4 Sesongarbeidere og vikarer.

Sesongarbeidere og vikarer lønnes i lønnsregulativets minstesats. Ved sammenhengende tjeneste utover 3 måneder foretas vanlig innplassering i aktuell lønnstabell. Med sammenhengende tjeneste menes uavbrutt tjeneste som ikke har opphold på mer enn 10 virkedager eller opphold ved avvikling av inntil 3 ukers ferie i perioden 1.mai til 1. september. Ved andre typer opphold kan det tas opp drøftinger mellom partene.

2.5 Utbetaling av lønn.

Lønn utbetales en gang pr. måned med utbetaling den 15. i hver måned. Hvis den 15. faller på helligdag, utbetales lønnen på nærmest foregående arbeidsdag.

2.6 Ekstraordinært lønnsforskudd/personallån

I ekstraordinære tilfeller kan ansatte få utbetalt et personallån tilsvarende inntil 2 brutto regulativ månedslønn uten tillegg. Selskapet fastsetter frist for

avvikling av lønnsforskuddet og tilbakebetaling skal skje med trekk i lønn og maksimalt i løpet av 24 måneder.

2.7 Kompetanse

2.7.1. Fagbrevtillegg

Arbeidere med fagbrev innenfor overenskomstens virkeområde skal ha et tillegg på **kr. 4,- pr. time** uavhengig av om fagbrevet er relevant for arbeiderens arbeidsområde. Slike fagbrevtillegg betales ikke til arbeidstakere som er lønnet som fagarbeidere. Dersom ansatte med fagbrev arbeider i stilling som gir høyere lønn enn fagarbeidere kan tariffpartene avtale at fagbrevtillegget helt eller delvis bortfaller.

Fagarbeider i næringsmiddelindustrien som arbeider i et fagområde, skal lønsmessig sidestilles med andre fagarbeidere i bedriften.

2.7.2. Kompetanseutvikling.

Kompetansen til de ansatte ved bedriften har avgjørende innflytelse på verdiskapningen, derfor vil bedriftens konkurransevne være sterkt avhengig av økt kompetanse. Partene er enige om at den enkelte bedrift i samarbeid med de tillitsvalgte utvikler hensiktsmessige samarbeidsformer hvor økt kompetanse vil være med å sikre bedriftens konkurransevne.

Bedriftene blir stilt overfor store utfordringer i årene som kommer. Dette gjelder ikke minst når det gjelder skjerpede krav til hygiene og teknologisk utvikling. Innføring av ny teknologi og endringer i produksjonsmåter vil dessuten føre med seg at de ansatte vil bli stilt overfor nye og større krav til kompetanse. Bedriften må derfor legge til rette for å stimulere til kompetanseutvikling for alle ansatte.

Det er partenes mål at arbeidstakerne skal kunne kvalifisere seg for å mestre de oppgaver som til enhver tid foreligger og slik at de har størst mulig bredde i sin kompetanse i bedriften. Opplæring/videreutdanning blir avgjørende i denne forbindelse. Partene forutsetter at alle arbeidstakere er villige til å gjennomgå den nødvendige faglige opplæring for å oppfylle stillingskravet.

Det er et overordnet ansvar for bedriften å tilse at de ansatte gis mulighet for oppbygging og vedlikehold av kompetanse. Bedriften og de tillitsvalgte må sammen utvikle planer for bedriftens faglige utvikling og partene må legge opp kompetanseutviklingsplaner for de ansatte.

Det påhviler de lokale parter å se spesielt på kompetanseutviklingstiltak i et likestillingsperspektiv.

Bedriften må avsette tilstrekkelig midler til oppbygging og vedlikehold av kompetanse i sitt budsjett. Partene skal hvert år utarbeide planer som viser prioriteringen av kompetanseutviklingen i alle ledd i organisasjonen. Ved lengre permitteringsperioder bør det alternativt vurderes igangsatt opplærings-

tiltak i henhold til den lokale opplæringsplanen.

Dersom arbeidstaker pålegges å delta på arbeidsrelaterte kurs utenom ordinær arbeidstid eller på avtalefestede fridager, skal vedkommende kompenseres for denne tiden med avspasering time for time. Dette gjelder også for den faglige delen av seminarer.

De ordninger for praksisbrevkandidater som utlyses av bedriften anses for å være pålagt av bedriften

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få dokumentert sin realkompetanse og de lokale parter skal samarbeide i gjennomføringen av dette. Ansatte med lese- og skrivevansker skal ha samme mulighet for kompetanseutvikling som øvrige, og de lokale parter må legge til rette for dette.

I tråd med disse bestemmelser og under henvisning til Hovedavtalens Kap. 16 og i § 12-8, oppfordres bedriftene til å behandle opplæringsspørsmål systematisk. Ved uenighet kan hver av partene bringe saken inn for hovedorganisasjonene.

2.7.3 Fagopplæring

Fagopplæring skjer i samsvar med Opplæringsloven og de bestemmelser som til enhver tid blir gitt i henhold til denne loven og Hovedavtalens bestemmelser.

Partene er enige i at fagarbeidere er viktig kompetanse for bedriftene og vil aktivt arbeide for at bransjen skal være attraktiv for yrkesutdannet ungdom og øke andelen fagarbeidere i bedriften.

En kombinasjon av praksiskandidatordningen og inntak av lærlinger er det beste rekrutteringsgrunnlag for fagarbeidere i bedriften.

2.7.4 Praksiskandidater

Bedriften skal arbeide aktivt for å legge forholdene til rette slik at de ansatte gis mulighet til å ta fagbrev under praksiskandidatordningen. Det forutsettes at bedriften betaler ordinær lønn samt utgifter til læremateriell og prøveavleggelse. Det gis en lesedag med ordinær lønn i forbindelse med gjennomføring av teorieksamen.

2.7.5 Lærlinger

Lærlinger skal ikke inngå i bedriftens ordinære bemanningsplaner i ordinær arbeidstid. Ved sykdom og ferie kan bedriften benytte lærlinger som vikarer. I slike tilfeller lønnes i henhold til bedriftens bestemmelser for ufaglærte arbeidere. Det forutsettes at de tillitsvalgte orienteres i disse tilfellene.

Overtidsgrunnlaget for lærlinger er lønnsregulativet for operatør/spesialarbeidere når overtiden ikke inngår i den ordinære opplæringsplanen.

Lærlinger lønnes etter følgende skala:

3. året: 40 % av faktisk begynnerlønn for fagarbeidere i bedriften

4. året: 60 % av faktisk begynnerlønn for fagarbeidere i bedriften

Arbeidstakere med fagbrev direkte fra skole uten bedriftspraksis i henhold til Opplæringsloven, betales 80 % av faktisk begynnerlønn for fagarbeidere i bedriften inntil vedkommende har 1 års praksis.

Andre typer lærlingeordninger kan anvendes etter avtale.

For øvrig er partene enige om:

- Å arbeide aktivt og systematisk for å sikre bransjens framtidige rekruttering. Et viktig ledd i denne sammenheng er lokalt samarbeid mellom skole og arbeidsliv. Partene er positive til å ta imot elever i deres utplassering, og vil arbeide for at denne tiden blir meningsfylt utnyttet
- at det mellom bedriften og de tillitsvalgte drøftes behovet for inntak av lærlinger, slik at det legges til rette for nødvendig inntak av lærlinger
- de lokale parter anbefales å drøfte aktuelle støtteordninger som kan stimulere rekruttering og tilgang på lærlinger
- at lærlinger og praksiskandidater skal ikke ha økonomiske utgifter til for eksempel kursavgifter og læremateriell i perioden fram til fagprøven. Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse og ved den teoretiske del av fagprøven for lærlinger. Arbeidsgiver er ikke forpliktet til å dekke lønn mer enn en gang innen samme fag
- i fellesskap å arbeide for en kontinuerlig oppdatering av fagopplæring, slik at denne til enhver tid er mest mulig i samsvar med bransjens behov
- å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i Opplæringsloven (Praksiskandidatordningen) opprettholdes også i framtiden
- at de aktuelle offentlige faglig rådene søker å utarbeide opplæringstilbud for ajourføring av fagarbeidernes kvalifikasjoner, som endrede hygiene- og arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi mv. vil kreve.

Oppstår uenighet om disse bestemmelser på den enkelte bedrift, kan det søkes bistand hos forbund og landsforening.

2.7.6 Lokale kompetansetillegg.

Det er innført kompetansetillegg innenfor NNNs område. Hensikten er både å stimulere den enkelte arbeidstaker til å ta opplæring og til å øke sin kompetanse. Dette vil gi en mer fleksibel bruk av arbeidskraft og kan stimulere den enkelte til å påta seg et særskilt ansvar utover det som normalt kan påregnes. Ordningen skal ikke gi personalansvar og baserer seg på frivillig søknad og rullering (blant de opplærte). Opplæring skal skje i arbeidstiden.

Kompetansetilleggene skal gis ut fra fastlagte kriterier som de lokale partene utarbeider i fellesskap.

2.7.7 Etterutdanning av yrkessjåfører

Etter yrkes sjåfør forskrift, (F16.04. 2008 nr. 362, Forskrift om grunnutdanning og etterutdanning for yrkessjåfører), er sjåførene pålagt å gjennomføre etterutdanning, som p.t. er på 35 timer hvert 5. år.

I de tilfellene partene ikke inngår avvikende lokal avtale skal følgende gjelde:

1. Arbeidsgiver skal gi fast ansatte sjåfører et tilbud om etterutdanning i henhold til gjeldende forskrift. Arbeidsgiver fastsetter, etter drøftinger med de tillitsvalgte, gjennomføringsmetode, tid og sted for etterutdanningen.

Hvis ikke arbeidstaker gjennomfører etterutdanning tilbudt av arbeidsgiver, er vedkommende selv ansvarlig for å ta etterutdanningen innen de lovpålagte frister. Arbeidstaker må da dekke kostnadene selv.

Hvis arbeidstaker uten gyldig grunn uteblir fra etterutdanningskurs, kan arbeidsgiver kreve utgiftene for kurset tilbake fra arbeidstaker.

Arbeidstaker har ikke rett på etterutdanningskurs under avvikling av oppsigelsestid.

2. Arbeidsgiver skal dekke ordinær lønn inklusive eventuelle ubekvemstillegg i henhold til ordinær arbeidsplan. Kurstid i h.h.t. yrkessjåfør forskriften regnes ikke som arbeidstid, og deltakelsen på kurs kan således ikke utløse overtid eller annen kompensasjon. Arbeidsgiver skal imidlertid betale ordinær timelønn (uten overtid) for kurstimene de dagene et kurs legges på en fridag i h.h.t. arbeidsplanen.
3. Arbeidsgiver dekker kursutgiftene, herunder eventuelt læremateriell. Hvis kurset ikke avholdes på stasjonsingsstedet, dekker arbeidsgiver arbeidstakers reisekostnader til og fra kursstedet. Arbeidsgiver fastsetter, etter drøftinger med de tillitsvalgte, reisemåte og dekning av reisekostnader, samt eventuell dekning av kost og losji.

2.8 Lørdags-/søndagstillegg.

Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag eller søndag, utbetales følgende tillegg pr. arbeidet klokke-time:

- a) kr. 11,75 pr. time for tiden lørdag kl. 0600 til kl. 2000.
- b) kr. 15,- pr. time lørdag fra kl. 0000 til kl. 0600, og fra lørdag kl. 2000 til søndag kl. 2400.

Tillegget betales også når det gis annen kompensasjon i form av overtids-godtgjørelse o.l.

2.9 Skiftarbeid.

De prosentvise skifttillegg utregnes på grunnlag av årslønn delt med **1900**. Ved skiftarbeid etter pkt. 1.4 gis skifttillegg på **25 %** for ettermiddagsskift og **45 %** for nattskift på vanlige virkedager.

Ved skiftarbeid fra kl. 0600 til kl. 1200 på lørdager og dager før helligdager, betales et tillegg på 50 %. Ved skiftarbeid etter kl. 1200 på lørdager og dager før helligdager til neste ordinære arbeidsdag kl. 0600, skal skifttillegget være **100 %**.

KAPITEL 3. LOKALE FORHANDLINGER

En gang hvert avtaleår skal det opptas lokale forhandlinger om eventuelle lønnsjusteringer med virkning fra 1. oktober hvis de lokale parter ikke blir enige om et annet tidspunkt. Lønnsforhandlingene skal være reelle.

Kommer partene ikke til enighet, vises det til Hovedavtalens § 4-3. De lønns- og arbeidsvilkår som følger av den lokale lønnsavtale gjelder så lenge forhandlinger pågår og frem til ny avtale foreligger.

Forhandlingene skal føres på grunnlag av bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne, men det kan også tas hensyn til den generelle lønnsutviklingen som finner sted i Oslo industrien.

Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll som oversendes hovedorganisasjonene. Av protokollen skal det fremgå at partene har gjennomgått bedriftens situasjon vedrørende likestilling og likelønn. Dersom partene er enige om det, kan eventuelle lokale tillegg helt eller delvis fordeles med utgangspunkt i en likestillings-profil.

I forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene skal tillitsvalgte få utlevert liste med oversikt over lønnsnivå for alle som arbeider innenfor overenskomstens virkeområde.

KAPITEL 4. PENSJON, FORSIKRINGER OG LIGNENDE

Det henvises til "Avtale om ny pensjonsordning gjeldende fra 1.1. 2009 av 18.12. 2008." Pensjonsordningen erstatter alle tidligere pensjons- og forsikringsordninger for ansatte i Arcus-Gruppen AS, Vectura AS, Arcus AS og Vinordia AS.

I tillegg er partene enige om å tariffeste "Avtale om kompensasjon i forbindelse med overgang til ny pensjonsordning av 18.12. 2008".

Hovedpunktene i den nye pensjonsordningen er:

- En innskuddsbasert pensjonsordning som gir opptjening til alderspensjon (pensjonsspareavtale).
- Dekning av uførepensjon og innskuddsfritak (fortsatt opparbeidelse av innskudd under uførhet) gjennom egen forsikringsordning (foretakspensjonsordning/uførepensjon).
- Ytelser til etterlatte ved den ansattes død dekket gjennom gruppelivsforsikring med barne- og forsørgertillegg.

- AFP-ordning.
- Yrkesskade dekket gjennom egen yrkesskadeforsikring, som dekker medisinsk invaliditet under 15 %.
- Fritids- og ulykkesforsikring for ansatte med familie.

PROTOKOLLTILFØRSLER

1. Uorganiserte bedrifter - Tariffrevisjoner.

For uorganiserte bedrifter som er bundet av denne overenskomst gjennom direkte avtaler med forbundet (såkalte "tiltredelsesavtaler", "hengeavtaler" eller "erklæringsavtaler"), der partene er enige om å tiltre" den til enhver tid gjeldende overenskomst" gjelder følgende:

Disse bedrifter omfattes av tariffrevisjoner mellom overenskomstens parter, uten at" erklæringsavtalen" sies opp.

Som følge av at forbundet og de uorganiserte bedrifter er enige om å tiltre den til enhver tid gjeldende overenskomst, gjennomføres det ikke særskilt forhandling og/eller mekling mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter, idet forhandling/mekling mellom overenskomstens parter også omfatter/gjelder mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter.

Når LO/forbundet sier opp overenskomsten, varsles de uorganiserte bedrifter om dette ved kopi av oppsigelsen. Dette varsel regnes som forutgående oppsigelse av tariffavtalen og tilfredsstillende Arbeidstvistlovens krav for iverksettelse av lovlig arbeidskamp.

Forbundet har rett til å ta medlemmer i disse bedrifter ut i arbeidskamp med varsling av plassoppsigelse og eventuell plassfratredelse i henhold til fristene i Hovedavtalens § 3-1, nr. 1, 2 og nr. 5, samtidig som det varsles plassoppsigelse/plassfratredelse i hovedoppgjøret. Eventuell arbeidskamp i uorganiserte bedrifter opphører samtidig med opphør av arbeidskampen i hovedkonflikten.

Når det er sluttet ny avtale mellom partene i overenskomsten, gjelder denne for de uorganiserte bedrifter uten særskilt vedtakelse.

Disse bestemmelser er en nødvendig konsekvens av Hovedavtalens § 31-1, nr. 3. Dersom forbundet eller bedriften ønsker å gjennomføre en selvstendig tariffrevisjon må" erklæringsavtalen" sies opp i henhold til de oppsigelsesregler som gjelder. I tilfeller av nødvendig omstilling eller nedbemanning vises til bestemmelsene i Hovedavtalens kapittel 9 og Arbeidsmiljøloven.

Oslo, 1. mai 2014

Rolf Negård
Næringslivets Hovedorganisasjon

Tor-Arne Solbakken
Landsorganisasjonen i Norge

Carl E. Rønneberg
NHO Mat og Drikke

Jarle Wilhelmsen
Norsk Nærings- og Nytelses-
middelarbeiderforbund