

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2014-076 mellom

LO STAT
på den ene side

og

SPEKTER
på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2014 – AIM Norway SF

Den 18. februar 2015 kl. 17.00, ble det etter anmodning fra partene av samme dato avholdt frivillig meklingsmøte i Radisson Blu Hotel Gardermoen under ledelse av riksmekler Nils Dalseide.

Til stede for partene:

LO Stat:

Lise Olsen, Tone Rønoldtangen, Tor Schwenke, Bjørn Lien, Kåre Johansen, Trygve Skogseide, Eivind Gran, Jonny Simmenes, Ulf Madsen, Marius Traland, Øivind Kongsvold og Vegard Sagedal

Spekter:

Anne-Kari Bratten, Lars Haukaas, Stein Gjerding, Bjørn Skrattegård, Ove Haukåssveen, Trond Lome, Ranjit Kaur

Det ble fremlagt:

1. Protokoll – Overenskomstrevisjon 2014 ved AIM Norway SF.
2. Diverse dokumenter.

Meklingen fant etter partenes ønske sted i fellesmøter og særmøter.

Etter anmodning fra partene fremla mekleren forslag, som er vedlagt møteboken som vedlegg 1 - 3. Spekter meddelte at de godtok forslaget. LO Stat meddelte at de anbefalte forslaget og ville legge det ut til avstemning. Svarfrist 6. mars 2015 kl. 12.00.

Meklingen ble avsluttet den 19.02.15 kl. 00.30.



Nils Dalseide

PROTOKOLL

Overenskomstrevisjonen 2014 ved AIM Norway AS

År 2015, den 18. februar ble det holdt forhandlingsmøte mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og LO Stat vedrørende overenskomstrevisjonen 2014 ved AIM Norway AS

Tilstede:

For Spekter
Lars Haukaas
Stein Gjerding
Bjørn Skrattegård
Ove Haukåssveen
Trond Lome

For LO Stat
Lise Olsen
Tone Rønoldtangen
Tor Schwenke
Bjørn Lien
Kåre Johansen
Trygve Skogseide

Vedrørende Fellesforbundet

Partene er enige om følgende løsning som anbefales lagt til grunn som meklingsresultat for Fellesforbundets medlemmer:

Partene er enige om overenskomstens del B for Fellesforbundet slik det fremgår av vedlegg 1.

Videre er partene enige om felles merknader til protokollen slik det fremgår av vedlegg 2.

Partene er enige om at lønnsoppgjøret for Fellesforbundets medlemmer i 2014 gjennomføres slik:

Det gis et generelt tillegg (A-dels tillegget) på kr 122,- per måned som innarbeides i ansiennitetsstigen, jf. overenskomstens del B. o ~~o~~

Det gis ytterligere et generelt tillegg på kr 575 per måned med virkning fra 1. juli 2014 som ikke legges på ansiennitetsstigen.

Det legges til grunn at det ikke utløses tillegg iht særavtale "Lønnsavtale for overenskomstlønnet personell ved LHK" ut over det som er gitt per 1. januar 2014, jf. også protokoll av 28. juni 2012 pkt 7.

De avtalte tilleggene gis ikke til arbeidstakere som er fratrudd før overenskomstens vedtakelse, med mindre fratredelsen skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.

Partene er videre enige om at mellomoppgjøret 2015 gjennomføres under fredsplikt. Den samlede rammen for oppgjøret skal være lik den kommuniserte rammen i frontfagsoppgjøret. Overheng er 0,8 % og glidning 0,0 %. Eventuelt A-dels tillegg innarbeides på ansiennitetsstigen. Ytterligere tillegg gis som like generelle tillegg og legges ikke på ansiennitetsstigen.

Vedrørende FLT

Partene har ikke kommet til enighet om overenskomstens del B og lønnsregulering for medlemmer av FLT og er derfor enige om å anmode om at meklingen gjenopptas.

For Arbeidsgiverforeningen Spekter



Lars Haukaas

For LO Stat



Lise Olsen

1. VIRKEOMRÅDE

Denne overenskomsten gjøres gjeldende for Aerospace Industrial Maintenance Norway SF (AIM Norway SF)

2. OVERENSKOMSTENS OMFANG

2.1 Omfang

Overenskomsten gjelder for medlemmer av Fellesforbundet som er fast eller midlertidig ansatt i hel- eller deltidsstilling som hjelpe-, spesial- eller fagarbeider.

Overenskomsten dekker også relevante fag i henhold til Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (Opplæringslova) og lærlingers lønns- og arbeidsvilkår.

Overenskomsten omfatter ikke arbeidstakere som i henhold til praksis hører inn under andre forbunds overenskomster.

AIM kan ikke ansette hjelpe-, spesial- og fagarbeidere på ringere vilkår enn de som framkommer i denne overenskomsten.

2.2 Definisjoner

Fagarbeider

Med fagarbeider menes arbeidstaker som har bestått relevant fagprøve i samsvar med lov om fagopplæring i arbeidslivet, enten etter utstått læretid på kontrakt, eller praksis i samsvar med lovens § 3.5 (praksiskandidater).

Spesialarbeider

Med spesialarbeider menes arbeidstaker som har fått slik øvelse at vedkommende selvstendig og under eget ansvar kan betjene utstyr og maskiner eller utføre annet spesialarbeid med nødvendig kompetanse.

Hjelpearbeider

Med hjelpearbeider menes arbeidstaker som utfører enkle og rutinepregede oppgaver, som ikke fyller kravene for spesialarbeid, og som innehar stilling hvor det ikke er krav om fagbrev eller spesialkompetanse.

Merknad:

Det er arbeidets art som er avgjørende for innplassering i stilling.

3. ARBEIDSTID

3.1 Ordinær arbeidstid

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke.

Den daglige arbeidstid legges mellom kl. 0600 og kl. 1700 de første fem virkedager i uken, og med like lang arbeidstid pr. dag.

Hvor saklige grunner gjør det nødvendig kan ordinær arbeidstid legges til lørdager mellom kl. 0600 og kl. 1200.

Ved fastsettelse av arbeidstid, og hvile- og spisepauser, skal det forhandles med arbeidstakernes tillitsvalgte.

Jul- og nyttårsaften er fridager.

3.2 Skiftarbeid

Det skal være adgang til å anvende skiftarbeid.

Ved innføring av skiftarbeid er skiftplanen (type skiftordning, tidspunkt for skiftene mv.) gjenstand for forhandlinger. Ved fastsettelse av arbeidsplan som viser hvilke uker, dager og tider den enkelte arbeidstaker skal arbeide, skal denne på forhånd drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte. Det skal føres protokoll fra forhandlingene/drøftingene.

Skiftene i en 2-skiftsordning forutsettes å veksle hver uke mellom formiddag og ettermiddag.

Skiftene i en 3-skiftsordning forutsettes å veksle hver uke i kombinasjoner av formiddagsskift, ettermiddagsskift og nattskift.

Hvor produksjonsmessige forhold tilsier det, kan virksomheten iverksette andre ordninger. Det samme gjelder når partene i virksomheten er enige om det. Varsel om endringer av arbeidstiden skal gis i så god tid som mulig.

Arbeidstiden på 2-skift skal ikke overstige gjennomsnittlig 36,5 timer pr. uke.

Arbeidstiden på 3-skift skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer pr. uke.

Arbeidstiden på helkontinuerlig skiftarbeid skal ikke overstige gjennomsnittlig 33,6 timer pr. uke.

3.3 Kompensasjon for skiftarbeid

For 2-skiftarbeid (36,5 timer per uke) betales følgende tillegg per time:

- 1. skift: inntil lørdag kl. 14.00: Ingen tillegg
- 2. skift: kr 16,38
- For skiftarbeid etter kl. 14.00 på dager før søn- og helligdager: kr 34,99
- Fra kl. 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften: kr 50,18
- Enhver time utover kl. 24.00 betales med tillegg som for 3. skift

For 3-skiftarbeid (35,5 timer per uke) betales følgende tillegg per time:

- 1. skift: inntil lørdag kl. 14.00: Intet
- 2. skift: kr 16,88

- 3. skift: kr 25,12
- For skiftarbeid etter kl. 14.00 på dager før søn- og helligdager: kr 36,01
- Fra kl. 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseften: kr 51,58

For helkontinuerlig 3-skiftarbeid (33,6 timer per uke) betales følgende tillegg per time:

- 1. skift: inntil lørdag kl. 14.00: Intet
- 2. skift: kr 17,89
- 3. skift: kr 26,54
- For skiftarbeid etter kl. 14.00 på dager før søn- og helligdager: kr 38,02
- Fra kl. 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseften: kr 54,51

3.4 Kompensasjon for endring av arbeidstidsordning:

Ved overgang fra vanlig dagarbeid til skiftarbeid og fra 2-skift til 3-skift, betales for de første 6 dager som for overtid. (5 dager når lørdag ikke er arbeidsdag.)

Denne bestemmelse er ikke til hinder for at det i det enkelte tilfelle kan treffes annen avtale med tilsvarende ytelse fra bedriftens side.

3.5 Overtid

Overtid kan anvendes i den utstrekning aml. hjemler det, jf. aml. § 10-6.

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig, og i særdeleshet ikke overdrives overfor den enkelte arbeidstaker.

Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid er overtidarbeid. Deltidstilsatte har krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling pr. dag eller pr. uke.

Merknad

Forholdet mellom overtid og fleksitid avklares i særavtale om fleksitid.

Dersom arbeidstakeren ønsker det, kan arbeidstaker og arbeidsgiver i det enkelte tilfelle inngå avtale om avspasering av overtid. Overtidstillegget skal utbetales.

Vedrørende fritak for overtidarbeid vises det til aml. § 10-6 (10).

Arbeidsgiver skal sørge for at behandlingen av fritak for overtidarbeid blir praktisert med hensynsfullhet og diskresjon.

Den enkelte arbeidstakers overtid skal til enhver tid kunne kontrolleres/dokumenteres på forespørsel fra de tillitsvalgte. Tilsvarende gjelder for innleide arbeidstakere som er underlagt AIMs styring og ledelse.

Før overtid benyttes når bedriften er i en permitteringssituasjon, skal dette om mulig drøftes med de tillitsvalgte.

Overtidsarbeid betales slik:

- a) De fem første virkedager i uken betales 50 % tillegg etter endt ordinær arbeidstid. Etter kl. 20.00 betales 100 % tillegg fram til kl. 06.00. Deretter betales 50 % tillegg frem til den enkelte arbeidstakers ordinære arbeidstid.

Arbeidstakere som møter til tilsagt overtidsarbeid, skal betales for minst 2 timer, selv om overtidsarbeidet utføres på kortere tid. Dette gjelder ikke ved overtidsarbeid i tilknytning til den ordinære arbeidstid.

- b) På lørdager, søn- og helligdager, jul- og nyttårsaften samt etter kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag utbetales 100 % tillegg.
- c) For overtidsarbeid på skift som utløper før bedriftens ordinære arbeidstids slutt lørdag middag, betales bare 50 % fra skiftets utløp til lørdag formiddag. Skiftarbeider som arbeider overtid før eller etter skiftet, skal ha de ordinære overtidsprosentene i tillegg til skiftprosentene for sitt skift.

Divisor for overtid er 1850 timer.

Forpleining/matpenger:

Når en arbeidstaker blir tilsagt til overtidsarbeid samme dag, og overtiden varer minst 2 timer, sørger arbeidsgiver for middag eller annen forpleining. Hvis dette ikke lar seg gjennomføre, betales i stedet kr 78,50 i matpenger. Ved overtidsarbeid som vil vare ut over 5 timer, forutsettes at arbeidsgiver sørger for ytterligere forpleining, eventuelt utbetales ytterligere kr 78,50.

4. LØNNSBESTEMMELSER

4.1 Lønnsdefinisjoner

Om ikke noe annet avtales mellom partene, legges følgende definisjoner til grunn:

- Årslønn for månedslønte ansatte er månedslønn multiplisert med 12.
- Timelønn for månedslønte ansatte er månedslønn dividert med 162,5.

4.2 Ansiennitetsstiger

Følgende satser gjelder fra 01.04.2014.

| | 0 år | 2 år | 4 år | 6 år | 8 år | 10 år | 12 år | 16 år |
|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Fagarbeider | 37 352 | 37 860 | 38 511 | 38 952 | 39 396 | 39 867 | 41 104 | 42 792 |
| Spesialarbeider | 35 996 | 36 665 | 37 153 | 37 675 | 38 099 | 38 534 | 39 750 | 41 438 |
| Hjelpearbeider | 30 402 | 30 810 | 31 136 | 31 463 | | | 32 456 | 34 144 |

Ingen arbeidstaker skal lønnes under de avtalte satser i ansiennitetsstigen.

4.3 Lønnsreguleringer

I de årlige B-delsforhandlingene kan lønnsregulering skje på følgende måter:

- Ved at satsene på ansiennitetsstigen reguleres
- Ved at det gis generelle tillegg på toppen av satsene i ansiennitetsstigen
- Ved at det gis generelle tillegg til yrkes- eller stillingsgrupper
- Ved at det avsettes midler til individuelle lønnstillegg

Individuelle lønnstillegg kan gis etter følgende kriterier:

- Kompetanse (utdanning, kurs, erfaring, autorisasjoner, spesielle kvalifikasjoner eller kunnskap)
- Ansvar (utvidet ansvarsområde, utvidede eller mer komplekse oppgaver)

I forhandlingene skal det avtales frist for når midler fra pott skal være fordelt. Individuelle lønnstillegg fordeles etter drøftinger basert på forslag fra begge parter. Midler som ikke er fordelt innen fristen, skal gis som generelle tillegg. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll.

Merknad:

Dersom det gis individuelle lønnstillegg, eller generelle tillegg som ikke legges på ansiennitetsstigen, skal slikt tillegg ikke komme til fradrag ved opprykk på stigen.

4.4 Funksjonstillegg

4.4.1 Fagtekniker

Ved ansettelse/fungering i funksjon som fagtekniker skal det minimum gis et tillegg på kr 1.300 pr måned/kr 15.600 per år.

4.4.2 Produksjonskontrollør

Ved ansettelse/fungering i funksjon som produksjonskontrollør skal det minimum gis et tillegg på kr 1.300 pr måned/kr 15.600 per år.

4.4.3 Lagleder

Ved ansettelse/fungering i funksjon som lagleder skal det minimum gis et tillegg på kr 2.600 pr måned/kr 31.200 per år.

4.4.4 Arbeidende formann

Ved ansettelse/fungering i funksjon som arbeidende formann skal det minimum gis et tillegg på kr 2.600 pr måned/kr 31.200 per år.

4.5 Stedfortredergodtgjørelse

Ved fungering i stilling som mester i en dag eller mer, tilstås stedfortredergodtgjørelse tilsvarende lønn for mester i fungeringsperioden.

4.6 Lønnsansiennitet

Ved ansettelse i AIM Norway SF godskrives som lønnsansiennitet all tidligere relevant praksis. Kompetanse som er tilegnet i annet yrke skal også telle med i ansienniteten, dersom denne kompetansen er relevant for stillingen.

Ved ansettelse godskrives lønnsansiennitet fra militærtjeneste, UN tjeneste, sivilforsvarstjeneste og siviltjeneste. Videre kan ved ansettelse godskrives omsorgsarbeid i hjemmet med inntil 6 års ansiennitet.

Fagarbeidere med 4,5 og 5 års læretid gis henholdsvis 1 og 2 år ekstra lønnsansiennitet.

Permisjon for å utføre offentlige verv og tillitsvalgtpermisjoner avbryter ikke lønnsansienniteten. Det samme gjelder ved permisjon med hel eller delvis lønn.

4.7 Lærlingelønn

Hovedmodellen for lærlingelønn tar utgangspunkt i 2 års videregående opplæring i skole og deretter 2 års læretid i bedrift. Læretiden i bedriften skal som hovedregel bestå av 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapingstid. Det antas at verdiskapingsdelen er lavest i begynnelsen av læretiden og høyere mot slutten. Lønnen for verdiskapingen blir derfor å fastsette på en prosentvis skala over 2 år innenfor rammen av 50 % av nyutdannet fagarbeiders lønn i bedriften.

Normalskalaen er:

| | | | | | | | | |
|-----------|-----------|-----------|-----------|--|-----------|-----------|-----------|------------------|
| <u>1.</u> | <u>2.</u> | <u>3.</u> | <u>4.</u> | | <u>5.</u> | <u>6.</u> | <u>7.</u> | <u>8. halvår</u> |
| Skole | | | | | 30 | 40 | 50 | 80 % |

Fag med 1,5 års læretid i virksomhet:

| | | | | | | | | | |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|-----------|-----------|------------------|
| <u>1.</u> | <u>2.</u> | <u>3.</u> | <u>4.</u> | <u>5.</u> | <u>6.</u> | | <u>7.</u> | <u>8.</u> | <u>9. halvår</u> |
| Skole | | | | | | | 45 | 55 | 80 % |

Fag med 2 års læretid i virksomhet:

| | | | | | | | | | | |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|-----------|-----------|-----------|-------------------|
| <u>1.</u> | <u>2.</u> | <u>3.</u> | <u>4.</u> | <u>5.</u> | <u>6.</u> | | <u>7.</u> | <u>8.</u> | <u>9.</u> | <u>10. halvår</u> |
| Skole | | | | | | | 30 | 40 | 50 | 80 % |

Ved annen fordeling enn 50/50 mellom opplærings- og verdiskapingstid i.h.t. godkjente fagplaner, fastsettes satsene ut fra den aktuelle fordeling.

Ansatte som ønsker å avlegge fagprøve i henhold til lov om grunnskolen og den videregående opplæringa § 3-5 i samsvar med bedriftens behov, får rettigheter i h.h.t. hovedavtalen § 44.

For å sikre tilgang på lærlinger i bedriftene anbefales det at de lokale parter drøfter tiltak som støtte til læremateriell, til oppholdsutgifter og til reise- og flytteutgifter.

Ved overtidsarbeid skal lærlingene minst lønnes som laveste sats som spesialarbeider i bedriften.

For lærlinger som ikke består ordinær fagprøve, kan ny fagprøve avlegges etter lov om grunnskolen og den vidaregående opplæringa § 3-4. Partene anmoder bedriftene om å inngå slik frivillig avtale mellom lærebedrift og lærling om forlenget læretid slik at ny prøve kan avlegges.

4.8 Utbetaling av lønn

Lønn utbetales den 12. i hver måned.

Faller lønnsdagen på lørdag, søndag, helligdag eller offisiell fridag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager.

4.9 Tillegg til lønn

4.9.1 Særlig smussig arbeid

For særlig smussig arbeid betales et tillegg på minimum kr. 8,- per arbeidet time.

Hva som forstås med særlig smussig arbeid og større enheter innenfor definisjonen ovenfor, må bedømmes i forhold til arbeidets alminnelige art ved hver enkelt bedrift.

Spørsmålet om et arbeid skal betraktes som særlig smussig, skal avgjøres før arbeidet påbegynnes.

4.9.2 Særlig tungt fysisk arbeid med/på større enheter

For særlig tungt fysisk arbeid med/på større enheter betales et tillegg på minimum kr. 5,70 per arbeidet time.

Med tungt arbeid menes arbeid med/på komponenter e.l. som medfører større fysisk arbeidsbelastning for arbeidstakerne enn det som må forventes å være normalt ved bedriften.

Spørsmålet om et arbeid skal betraktes som særlig tungt fysisk arbeid skal avgjøres før arbeidet påbegynnes.

4.9.3 Kjøring av jetmotor i prøvebukk/flykjørehus

Den enkelte fagarbeider som står for prøvekjøring av jetmotor i prøvebukk eller flykjørehus, herunder også kontroll av dette, gis et tillegg per kjørte fly/motor på minimum kr. 128,-.

4.9.4 Høydetillegg

Ved vedlikeholds- og montasjearbeider i master og kraner i høyde over:

- 20 meter, utbetales en godtgjøring på minimum kr. 220 pr dag
- 14 meter, utbetales en godtgjøring på minimum kr. 165 pr dag
- 7 meter, utbetales en godtgjøring på minimum kr. 110 pr dag

4.9.5 Risikotillegg

For arbeid som omfatter demontering/montering av ammunisjon som inneholder eksplosiv ladning, skal utbetales et risikotillegg på kr. 5,70 pr. time.

5. REISER OG OPPDRAG UTENFOR BEDRIFTEN

Bestemmelsene gjelder for innenlands- og utenlandsreiser, med mindre det inngås annen avtale for den enkelte reise.

Det forutsettes at vilkårene for reisen blir avklart før arbeidsoppdraget påbegynnes.

Overenskomsten for øvrig gjelder også på reise og oppdrag utenfor bedriften med mindre annet fremgår av disse bestemmelsene eller er avtalt for den enkelte reise.

5.1 Reiseutgifter

Økte reiseutgifter ved frammøte utenfor bedriften, dekkes av bedriften etter bestemmelsene i Statens reiseregulativ for henholdsvis innenlands- og utenlandsreiser.

Om ikke bedriften sørger for måltid betales kostgodtgjøring i henhold til satsene i Statens reiseregulativ, eller i henhold til regning.

Om tilfredsstillende innkvartering ikke kan skaffes, tilstås nattillegg etter satsene i Statens reiseregulativ. Dersom det oppstår tvil om tilfredsstillende innkvartering skal det drøftes mellom partene.

Ved reise som varer lenger enn 4 uker dekker bedriften dokumenterte kostnader til en hjemreise, og deretter en hjemreise for hver to ukers periode dersom ikke annet avtales. Tidspunkt for hjemreise avtales med arbeidsgiver ut fra oppdragets art. Slike reiser godtgjøres ikke som reisetid. Arbeidsgiver sørger for fri hjemreise i forbindelse med jul og påske samt ved den enkeltes sommerferie. Disse hjemreiser inngår i ovennevnte ordning.

For reiser og oppdrag i utlandet kan det inngås annen avtale for det enkelte tilfelle.

5.2 Arbeidstid på reiser

Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid. Reisetid utenom ordinær arbeidstid beregnes ikke som arbeidstid etter arbeidsmiljøloven, men godtgjøres time for time.

Innenfor arbeidsmiljølovens og overenskomstens rammer kan det med den enkelte ansatte avtales lengre daglig arbeidstid mot avspasering time for time på hjemstedet.

5.3 Tillegg for arbeidet tid på overnattingsreiser (ikke kurs) utenfor bedriften

For arbeidet tid (ikke reisetid) på overnattingsreiser utenfor bedriften skal det betales et tillegg på kr. 60,- pr arbeidet time.

6. SOSIALE BESTEMMELSER

6.1 Lønn under sykdom, svangerskap-, adopsjon- og foreldrepermisjon

Det vises til overenskomsten del A-delen kap. III, pkt. 2.

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i bedriften er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, svangerskapspenger, adopsjonspenger og foreldrepenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende være sikret full lønn.

Med full lønn etter disse bestemmelsene menes arbeidstakerens faste lønn samt alle faste tillegg.

6.2 Omsorgspermisjon med lønn i forbindelse med fødsel og adopsjon

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i aml. § 12-3 nr. (1) og (2) skal sikres 2 uker (10 dager) fri med full lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.

6.3 Lønn ved fri til amming

Arbeidstaker som arbeider hel dag og som tar fri i henhold til aml. § 12-8 (ammings) skal i barnets første leveår være sikret tjenestefri med full lønn i inntil 2 timer pr. dag.

Se for øvrig reglene i aml. § 12-8.

6.4 Lønn ved repetisjonsøvelse

Arbeidstaker med mer enn 6 måneders sammenhengende tjeneste i bedriften, skal være sikret lønn under repetisjonsøvelse.

Når repetisjonsøvelsen varer mer enn en uke (7 dager), skal det gjøres fradrag i den sivile lønn for lønn og annen godtgjørelse fra det offentlige.

6.5 Korte velferdspermisjoner

Når viktige velferdsgrunner foreligger kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn. Totalt kan inntil 12 virkedager i velferdspermisjon innvilges pr. ansatt pr. år.

Det tilstås velferdspermisjon i inntil 3 dager sammenhengende dager ved rett til fri etter Arbeidsmiljøloven § 12-9 (Barn og barnepassers sykdom).

Linjeleder kan etter søknad innvilge velferdspermisjon inntil én dag med lønn.

Velferdspermisjon tilstås i følgende tilfeller:

- Ved dødsfall og deltakelse i begravelse når det gjelder den nærmeste familie. Med nærmeste familie menes personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, så som ektefelle/samboer/registrert partner, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn.

Begravelse av ansatte slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.

- Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll hos lege og tannlege, behandling hos fysioterapeut og kiropraktor samt røntgenundersøkelse etter anvisning fra lege, der det ikke er mulig å legge undersøkelse/behandling mv. utenfor arbeidstiden. Dette gjelder også for å følge egne barn under 12 år hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. Gjentatte behandlinger dekkes av fleksitid.
- Permisjon for å følge barn ved oppstart i barnehage, og første gang det begynner på skolen.
- Konferansetime i grunnskolen.
- Ved ulykker eller akutte sykdomstilfeller i hjemmet og ved innleggelse på sykehus, forutsatt at annen hjelp ikke kan skaffes, og arbeidstakerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte velferdspermisjoner for at arbeidstakeren skal få ordnet seg på annen måte.
- For å følge ektefelle/samboer/registrert partner ved innleggelse på sykehus
- Flytting til ny fast bolig
- Fremmøte til sesjon
- Blodgiving dersom det ikke lar seg gjøre å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden
- Eksamen i forbindelse med etter- og videreutdanning initiert av arbeidsgiver

6.6 Ferie

Ferie gis i samsvar med ferieloven. Avtalefestet ferie, jf. A-delen pkt. IV nr. 2.

7. PRØVETID OG OPPSIGELSE

Det kan ved ansettelsen avtales en prøvetid på 6 måneder. I prøvetiden gjelder normalt 1 måneds gjensidig oppsigelsestid.

For fast ansatte arbeidstakere skal den gjensidige oppsigelsesfristen være normalt minst 3 måneder.

For øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 15-3.

8. SENIORPOLITIKK

Det vises til overenskomstens del A, romertall IV, B pkt. 6.2.

For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, tilrettelagt opplæring/oppdatering innen for eget

arbeidsområde, hvilepauser, hjemme-/fjernarbeid, deltidsarbeid/reduisert arbeidstid m.v. mellom den enkelte og ledelsen. Det vises for øvrig til arbeidsmiljøloven § 10-2 (4).

9. PENSJONS- OG FORSIKRINGSORDNINGER

9.1 Tjenestepensjon

Arbeidstakere ansatt per 15.12.2011, omfattes av tjenestepensjonsordningen i Statens Pensjonskasse (SPK). De er videre omfattet av statens AFP-ordning, jf. St. prp nr 3 S (2011-2012)

Arbeidstakere ansatt etter 15.12.2011 er omfattet av den til enhver tid gjeldende innskuddsbaserte tjenestepensjon etablert ved AIM. Arbeidstakerne omfattes videre av gjeldende AFP-ordning i Spekter, overenskomstens del A-del pkt. IV nr. 1.

9.2 Forsikringsordninger

Arbeidstakere omfattes av den yrkesskade- og gruppelivsforsikring mv. som til enhver tid er etablert i AIM.

10. ARBEIDSTØY OG VERNEUTSTYR

AIM Norway holder nødvendig og hensiktsmessig arbeidstøy og verneutstyr. Arbeidstøy og verneutstyr skal ivareta de HMS-krav som er nødvendig i forhold til de arbeidsoppgaver arbeidstakerne er satt til å utføre.

Til protokollen:

Forholdet til uorganiserte

AIM vil legge til grunn at uorganiserte skal gis tilsvarende vilkår som det som er avtalt for organiserte i tilsvarende stillinger.

Sluttvederlag

Arbeidstakere som pr. dags dato er ansatt i AIM, skal som en personlig ordning ha rett til sluttvederlag på tilsvarende vilkår og etter de satser som følger av sluttvederlagsavtalen mellom LO og NHO. Dog ikke om vedkommende oppfyller vilkårene for å få AFP.

Seniorfri

Ansatte som inneværende år fyller 58 år eller mer opprettholder nåværende ordning.

Tjenestepensjonsordningene

Tjenestepensjonsordningene kan ikke endres i overenskomstperioden 2014-2016 uten at partene er enige om det.

Forholdet til gjeldende særavtaler

Særavtaler som gjelder i AIM per 18. februar 2015 videreføres.

Partene skal innen 31. mai 2015

- Identifisere hvilke protokoller som er særavtaler/tariffavtaler.
- kategorisere alle særavtaler/tariffavtaler i henhold til hovedavtalen § 16.

Særavtale «Lønnsavtale for overenskomstlønnet personell ved LHK», sist endret 12. desember 2012, opphører ved inngåelsen av denne overenskomst.

Særavtale datert 4. februar 2005 om lagledertillegg, opphører ved inngåelsen av denne overenskomst.

Overtid og fleksitid

Inntil partene har avklart forholdet mellom overtid og fleksitid, senest innen 1.1.2016, videreføres eksisterende praksis.

Spekters OU-ordning

AIM er gjennom medlemskapet i Spekter bundet av Avtale om opplysnings- og utviklingsfond for overenskomstområdene 1-3 og 5-9. Avgiften trekkes månedlig.

Til møteboken:

Overenskomstens omfang

Ved uenighet om hvorvidt en arbeidstaker omfattes av overenskomstens del B for FLT skal saken løses etter Hovedavtalens § 13.

Forholdet til uorganiserte

AIM vil legge til grunn at uorganiserte skal gis tilsvarende vilkår som det som er avtalt for organiserte i tilsvarende stillinger.

Seniorfri

Ansatte som inneværende år fyller 58 år eller mer opprettholder nåværende ordning.

Tjenstepensjonsordningene

Tjenstepensjonsordningene kan ikke endres i overenskomstperioden 2014-2016 uten at partene er enige om det.

Lønnssystem

Det nedsettes et lokalt partssammensatt utvalg som skal utarbeide et lønnsystem for FLT's medlemmer i AIM. Systemet skal ivareta både kriterier for lønnsfastsettelse ved ansettelse og regulering i lønnsoppgjørene. Arbeidet skal være avsluttet innen 31. mars 2016.

Forholdet til gjeldende særavtaler

Særavtaler som gjelder i AIM per 18. februar 2015 videreføres.

De lokale parter skal innen 31. mai 2015

- Identifisere hvilke protokoller som er særavtaler/tariffavtaler.
- kategorisere alle særavtaler/tariffavtaler i henhold til hovedavtalen § 16.

Særavtale vedrørende sikringsbestemmelser datert 11. september 2007 bortfaller fra det tidspunkt det partssammensatte arbeidet ferdigstilles, jf. pkt Lønnssystem over.

Overtid og fleksitid

Inntil partene lokalt har avklart forholdet mellom overtid og fleksitid, senest innen 1.1.2016, videreføres eksisterende praksis.

Kompetanseutvikling

Det vises til Hovedavtalens § 44: *Det er virksomhetens ansvar å kartlegge og analysere kompetansebehov med bakgrunn i virksomhetens forretningsidé, mål og strategi. Gjennomføringen av dette arbeidet bør skje i samarbeid mellom partene. På bakgrunn av kartleggingen planlegges og gjennomføres det kompetansehevende tiltak. Virksomheten og den enkelte har hver for seg og i*

fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen. Kostnadene til etter- og videreutdanning i samsvar med virksomhetens behov er arbeidsgivers ansvar.

Spekters OU-ordning

AIM er gjennom medlemskapet i Spekter bundet av Avtale om opplysnings- og utviklingsfond for overenskomstområdene 1-3 og 5-9. Avgiften trekkes månedlig.

Lønnsoppgjøret 2014

Det gjennomføres lønnsreguleringer i.h.t. kriteriene i overenskomstens del B innenfor en ramme på 3,3 %. Overhenget er 0,8 %. Verdien av allerede gitte tillegg og sikringsbestemmelser fratrekkes.

De avtalte tilleggene gis ikke til arbeidstakere som er fratrudd før overenskomstens vedtakelse, med mindre fratredelsen skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.

Mellomoppgjøret 2015

Mellomoppgjøret 2015 gjennomføres under fredsplikt og i.h.t. kriteriene i overenskomstens del B. Den samlede rammen for oppgjøret skal være lik den kommuniserte rammen i frontfagsoppgjøret. Overheng er 0,8 % og glidning 0,0 %.

De avtalte tilleggene gis ikke til arbeidstakere som er fratrudd før overenskomstens vedtakelse, med mindre fratredelsen skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.



OVERENSKOMST DEL B MELLOM AIM NORWAY SF OG FORBUNDET FOR LEDELSE OG TEKNIKK

1. VIRKEOMRÅDE/OMFANG

Denne overenskomst gjøres gjeldende for Aerospace Industrial Maintenance Norway SF (AIM Norway SF).

Denne overenskomst gjelder medlemmer av FLT ansatt i hel- og deltidsstilling ansatt som arbeidsleder og teknisk funksjonær.

Overenskomsten omfatter ikke arbeidstakere som iht. praksis hører inn under andre forbunds overenskomster.

AIM kan ikke tilsette arbeidsledere og tekniske funksjonærer på ringere vilkår enn de som fremkommer av denne overenskomsten.

2. GENERELLE BESTEMMELSER SOM GJELDER FOR BÅDE ARBEIDSLEDERE OG TEKNISKE FUNKSJONÆRER

2.1 Sosiale bestemmelser

2.1.1 Lønn under sykdom, svangerskap-, adopsjon- og foreldrepermisjon

Det vises til overenskomsten del A-delen kap. III, pkt. 2.

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i bedriften er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, svangerskapsenger, adopsjonsenger og foreldrepenger etter bestemmelsene i folketryktdloven, skal vedkommende være sikret full lønn.

Med full lønn etter disse bestemmelsene menes arbeidstakerens faste lønn samt alle faste tillegg.

2.1.2 Omsorgspermisjon med lønn i forbindelse med fødsel og adopsjon

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i aml. § 12-3 nr. (1) og (2) skal sikres 2 uker (10 dager) fri med full lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.

2.1.3 Lønn ved fri til amming

Arbeidstaker som arbeider hel dag og som tar fri i henhold til aml. § 12-8 (ammings) skal i barnets første leveår være sikret tjenestefri med full lønn i inntil 2 timer pr. dag.

Se for øvrig reglene i aml. § 12-8.

2.1.4 Lønn ved repetisjonsøvelse

Arbeidstaker med mer enn 6 måneders sammenhengende tjeneste i bedriften, skal være sikret lønn under repetisjonsøvelse.

Når repetisjonsøvelsen varer mer enn en uke (7 dager), skal det gjøres fradrag i den sivile lønn for lønn og annen godtgjørelse fra det offentlige.

2.1.5 Korte velferdspermisjoner

Når viktige velferdsgrunner foreligger kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn. Totalt kan inntil 12 virkedager i velferdspermisjon innvilges pr. ansatt pr. år.

Det tilstås velferdspermisjon i inntil 3 dager sammenhengende dager ved rett til fri etter Arbeidsmiljøloven § 12-9 (Barn og barnepassers sykdom).

Linjeleder kan etter søknad innvilge velferdspermisjon inntil én dag med lønn.

Velferdspermisjon tilstås i følgende tilfeller:

- Ved dødsfall og deltakelse i begravelse når det gjelder den nærmeste familie. Med nærmeste familie menes personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, så som ektefelle/samboer/registrert partner, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn.

Begravelse av ansatte slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.
- Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll hos lege og tannlege, behandling hos fysioterapeut og kiropraktor samt røntgenundersøkelse etter anvisning fra lege, der det ikke er mulig å legge undersøkelse/behandling mv. utenfor arbeidstiden. Dette gjelder også for å følge egne barn under 12 år hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. Gjentatte behandlinger dekkes av fleksitid.
- Permisjon for å følge barn ved oppstart i barnehage, og første gang det begynner på skolen.
- Konferansetime i grunnskolen.
- Ved ulykker eller akutte sykdomstilfeller i hjemmet og ved innleggelse på sykehus, forutsatt at annen hjelp ikke kan skaffes, og arbeidstakerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte velferdspermisjoner for at arbeidstakeren skal få ordnet seg på annen måte.
- For å følge ektefelle/samboer/registrert partner ved innleggelse på sykehus
- Flytting til ny fast bolig

- Fremmøte til sesjon
- Blodgiving dersom det ikke lar seg gjøre å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden
- Eksamen i forbindelse med etter- og videreutdanning initiert av arbeidsgiver

2.2 Prøvetid og oppsigelse

Det kan ved ansettelsen avtales en prøvetid på 6 måneder. I prøvetiden gjelder normalt 1 måneds gjensidig oppsigelsestid.

For fast ansatte arbeidstakere skal den gjensidige oppsigelsesfristen være normalt minst 3 måneder.

For øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 15-3.

2.3 Lønnsbestemmelser

2.3.1 Lønnsdefinisjoner

Om ikke noe annet avtales mellom partene i bedriften, i det enkelte tilfellet, legges følgende definisjoner til grunn:

- Årslønn for månedslønte ansatte er månedslønn multiplisert med 12.
- Timelønn for månedslønte ansatte er månedslønn dividert med 162,5.

2.3.2 Lønnsfastsettelse ved ansettelse

Ved tilsetning fastsettes lønn individuelt etter følgende kriterier:

- Arbeids- og ansvarsområde
- Praksis
- Utdannelse
- Ansettelsestid
- Dyktighet
- Lederansvar

2.3.3 Lokale forhandlinger (B-dels forhandlinger)

Før forhandlingene skal bedriften på forespørsel legge fram det nødvendige underlag samt framføre vurderingen av de fire kriterier.

Økonomiske størrelser skal, med mindre særlige grunner foreligger, beskrives på en måte som kan sammenlignes fra år til år.

De tillitsvalgte kan kreve å få opplyst hvilken økonomisk ramme bedriften har lagt til grunn for FLT's gruppe.

På forespørsel skal de tillitsvalgte få utlevert liste over FLT's medlemmer underlagt overenskomst hvor de individuelle lønninger fremkommer.

Individuelle lønnstillegg kan gis etter følgende kriterier:

- Arbeids- og ansvarsområde
- Praksis
- Utdannelse
- Ansettelsestid
- Dyktighet
- Lederansvar

Det er et felles ansvar for AIM og de tillitsvalgte å gjøre kriteriene kjent for alle berørte.

Hvis enkelte ansatte mener det foreligger urimeligheter som gir grunnlag for revurdering av den ansattes lønn, kan tillitsvalgte i bedriften ta opp saken på vegne av den ansatte.

2.3.4 Utbetaling av lønn

Lønn utbetales den 12. i hver måned. Faller lønningdagen på lørdag, søndag, helligdag eller offisiell fridag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager.

2.4 Arbeidstid

2.4.1 Tilpassede arbeidstidsordninger

Overenskomsten er ikke til hinder for at det kan inngås avtale om tilpassede arbeidstidsordninger. Avtalen skal inngås skriftlig.

2.4.2 Skiftarbeid

Det skal være adgang til å anvende skiftarbeid.

Ved innføring av skiftarbeid er skiftplanen (type skiftordning, tidspunkt for skiftene mv.) gjenstand for forhandlinger. Ved fastsettelse av arbeidsplan som viser hvilke uker, dager og tider den enkelte arbeidstaker skal arbeide, skal denne på forhånd drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte. Det skal føres protokoll fra forhandlingene/drøftingene.

Skiftene i en 2-skiftsordning forutsettes å veksle hver uke mellom formiddag og ettermiddag.

Skiftene i en 3-skiftsordning forutsettes å veksle hver uke i kombinasjoner av formiddagsskift, ettermiddagsskift og nattskift.

Hvor produksjonsmessige forhold tilsier det, kan virksomheten iverksette andre ordninger. Det samme gjelder når partene i virksomheten er enige om det. Varsel om endringer av arbeidstiden skal gis i så god tid som mulig.

Arbeidstiden på 2-skift skal ikke overstige gjennomsnittlig 36,5 timer pr. uke.

Arbeidstiden på 3-skift skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer pr. uke.

Arbeidstiden på helkontinuerlig skiftarbeid skal ikke overstige gjennomsnittlig 33,6 timer pr. uke.

2.4.3 Kompensasjon for skiftarbeid

For 2-skiftarbeid (36,5 timer per uke) betales følgende tillegg per time:

- 1. skift: inntil lørdag kl. 14.00: Ingen tillegg
- 2. skift: kr 16,38
- For skiftarbeid etter kl. 14.00 på dager før søn- og helligdager: kr 34,99
- Fra kl. 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseften: kr 50,18
- Enhver time utover kl. 24.00 betales med tillegg som for 3. skift

For 3-skiftarbeid (35,5 timer per uke) betales følgende tillegg per time:

- 1. skift: inntil lørdag kl. 14.00: Intet
- 2. skift: kr 16,88
- 3. skift: kr 25,12
- For skiftarbeid etter kl. 14.00 på dager før søn- og helligdager: kr 36,01
- Fra kl. 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseften: kr 51,58

For helkontinuerlig 3-skiftarbeid (33,6 timer per uke) betales følgende tillegg per time:

- 1. skift: inntil lørdag kl. 14.00: Intet
- 2. skift: kr 17,89
- 3. skift: kr 26,54
- For skiftarbeid etter kl. 14.00 på dager før søn- og helligdager: kr 38,02
- Fra kl. 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseften: kr 54,51

2.4.4 Kompensasjon for endring av arbeidstidsordning:

Ved overgang fra vanlig dagarbeid til skiftarbeid og fra 2-skift til 3-skift, betales for de første 6 dager som for overtid. (5 dager når lørdag ikke er arbeidsdag.)

Denne bestemmelse er ikke til hinder for at det i det enkelte tilfelle kan treffes annen avtale med tilsvarende ytelse fra bedriftens side.

2.4.5 Overtid

Overtid kan anvendes i den utstrekning aml. hjemler det, jf. aml. § 10-6.

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig, og i særdeleshet ikke overdrives overfor den enkelte arbeidstaker.

Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid er overtidarbeid. Deltidstilsatte har krav på overtidkompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling pr. dag eller pr. uke.

Merknad

Forholdet mellom overtid og fleksitid avklares i særavtale om fleksitid.

Dersom arbeidstakeren ønsker det, kan arbeidstaker og arbeidsgiver i det enkelte tilfelle inngå avtale om avspasering av overtid. Overtidstillegget skal utbetales.

Vedrørende fritak for overtidarbeid vises det til aml. § 10-6 (10).

Arbeidsgiver skal sørge for at behandlingen av fritak for overtidarbeid blir praktisert med hensynsfullhet og diskresjon.

Den enkelte arbeidstakers overtid skal til enhver tid kunne kontrolleres/dokumenteres på forespørsel fra de tillitsvalgte. Tilsvarende gjelder for innleide arbeidstakere som er underlagt AIMs styring og ledelse.

Før overtid benyttes når bedriften er i en permitteringsituasjon, skal dette om mulig drøftes med de tillitsvalgte.

Overtidsarbeid betales slik:

- a) De fem første virkedager i uken betales 50 % tillegg etter endt ordinær arbeidstid.
Etter kl. 20.00 betales 100 % tillegg fram til kl. 06.00. Deretter betales 50 % tillegg frem til den enkelte arbeidstakers ordinære arbeidstid.

Arbeidstakere som møter til tilsagt overtidarbeid, skal betales for minst 2 timer, selv om overtidarbeidet utføres på kortere tid. Dette gjelder ikke ved overtidarbeid i tilknytning til den ordinære arbeidstid.
- b) På lørdager, søn- og helligdager, jul- og nyttårsaften samt etter kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag utbetales 100 % tillegg.
- c) For overtidarbeid på skift som utløper før bedriftens ordinære arbeidstids slutt lørdag middag, betales bare 50 % fra skiftets utløp til lørdag formiddag. Skiftarbeider som arbeider overtid før eller etter skiftet, skal ha de ordinære overtidsprosenter i tillegg til skiftprosentene for sitt skift.

Divisor for overtid er 1850 timer.

Forpleining/matpenger:

Når en arbeidstaker blir tilsagt til overtidarbeid samme dag, og overtiden varer minst 2 timer, sørger arbeidsgiver for middag eller annen forpleining. Hvis dette ikke lar seg gjennomføre, betales i stedet kr 78,50 i matpenger. Ved overtidarbeid som vil vare ut over 5 timer, forutsettes at arbeidsgiver sørger for ytterligere forpleining, eventuelt utbetales ytterligere kr 78,50.

2.5 Reiser og oppdrag utenfor bedriften

Bestemmelsene gjelder for innenlands- og utenlandsreiser, med mindre det inngås annen avtale for den enkelte reise.

Det forutsettes at vilkårene for reisen blir avklart før arbeidsoppdraget påbegynnes.

Overenskomsten for øvrig gjelder også på reise og oppdrag utenfor bedriften med mindre annet fremgår av disse bestemmelsene eller er avtalt for den enkelte reise.

2.5.1 Reiseutgifter

Økte reiseutgifter ved frammøte utenfor bedriften, dekkes av bedriften etter bestemmelsene i Statens reiseregulativ for henholdsvis innenlands- og utenlandsreiser.

Om ikke bedriften sørger for måltid betales kostgodtgjøring i henhold til satsene i Statens reiseregulativ, eller i henhold til regning.

Om tilfredsstillende innkvartering ikke kan skaffes, tilstås nattillegg etter satsene i Statens reiseregulativ. Dersom det oppstår tvil om tilfredsstillende innkvartering skal det drøftes mellom partene.

Ved reise som varer lenger enn 4 uker dekker bedriften dokumenterte kostnader til en hjemreise, og deretter en hjemreise for hver to ukers periode dersom ikke annet avtales. Tidspunkt for hjemreise avtales med arbeidsgiver ut fra oppdragets art. Slike reiser godtgjøres ikke som reisetid. Arbeidsgiver sørger for fri hjemreise i forbindelse med jul og påske samt ved den enkeltes sommerferie. Disse hjemreiser inngår i ovennevnte ordning.

For reiser og oppdrag i utlandet kan det inngås annen avtale for det enkelte tilfelle.

2.5.2 Arbeidstid på reiser

Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid. Reisetid utenom ordinær arbeidstid beregnes ikke som arbeidstid etter arbeidsmiljøloven, men godtgjøres time for time.

Innenfor arbeidsmiljølovens og overenskomstens rammer kan det med den enkelte ansatte avtales lengre daglig arbeidstid mot avspasering time for time på hjemstedet.

2.5.3 Tillegg for arbeidet tid på overnattingsreiser (ikke kurs) utenfor bedriften

For arbeidet tid (ikke reisetid) på overnattingsreiser utenfor bedriften skal det betales et tillegg på kr. 60,- pr arbeidet time.

2.6 Ferie

Ferie gis i samsvar med ferieloven samt overenskomsten del A.

Det er en forutsetning at arbeidstakerens ønsker når det gjelder avvikling av ekstraferien for arbeidstakere over 60 år imøtekommes så langt som mulig. Partene er enige om at ekstraferie for eldre arbeidstakere ikke kan kreves henlagt til et tidspunkt som skaper vesentlige vanskeligheter for bedriftens produksjonen eller for systematisk ferieavvikling for bedriftens arbeidsstokk som helhet. Hvor dette er tilfelle, har bedriften rett til å kreve at arbeidstakeren velger et annet tidspunkt for avvikling av sin ekstraferie.

2.7 Seniorpolitikk

Det vises til overenskomstens del A, romertall IV, B pkt. 6.2.

For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, tilrettelagt opplæring/oppdatering innen for eget arbeidsområde, hvilepauser, hjemme-/fjernarbeid, deltidsarbeid/reduert arbeidstid m.v. mellom den enkelte og ledelsen. Det vises for øvrig til arbeidsmiljøloven § 10-2 (4).

2.8 Pensjons- og forsikringsordninger

2.8.1 Tjenestepensjon

Arbeidstakere ansatt per 15.12.2011, omfattes av tjenestepensjonsordningen i Statens Pensjonskasse (SPK). De er videre omfattet av statens AFP-ordning, jf. St. prp nr 3 S (2011-2012)

Arbeidstakere ansatt etter 15.12.2011 er omfattet av den til enhver tid gjeldende innskuddsbaserte tjenestepensjon etablert ved AIM. Arbeidstakerne omfattes videre av gjeldende AFP-ordning i Spekter, overenskomstens del A-del pkt. IV nr. 1.

2.8.2 Forsikringsordninger

Arbeidstakere omfattes av den yrkesskade- og gruppelivsforsikring mv. som til enhver tid er etablert i AIM.

2.9 Arbeidstøy og verneutstyr

AIM Norway holder nødvendig og hensiktsmessig arbeidstøy og verneutstyr. Arbeidstøy og verneutstyr skal ivareta de HMS-krav som er nødvendig i forhold til de arbeidsoppgaver arbeidstakerne er satt til å utføre.

3. SÆRBESTEMMELSER FOR ARBEIDSLEDERE

3.1 Definisjon

Med arbeidsleder forstås i denne overenskomst formann, verksmester og arbeidstakere i lignende stillinger som er ansatt for på arbeidsgiverens vegne å lede, fordele eller kontrollere arbeid utført av personer som er underordnet dem, dersom de ikke har plikt til selv å ta del i dette arbeid i større utstrekning. Arbeidslederne er arbeidsgiverens representanter på arbeidsplassen. De skal ivareta bedriftens interesser og medvirke til å opprettholde et godt forhold mellom bedriften og dens arbeidere.

3.2 Arbeidstid

Den ordinære arbeidstid for arbeidsledere skal være som bestemt for arbeiderne i samme avdeling. Kommer skiftarbeid til anvendelse fastsettes arbeidstiden overensstemmende med arbeidsmiljøloven og det som måtte være avtalt med arbeiderne i bedriften.

4. SÆRBESTEMMELSER FOR TEKNISKE FUNKSJONÆRER

4.1 Definisjon

Med tekniske funksjonærer forstås i denne overenskomst ingeniører, optiske/tekniske tegnere og funksjonærer for øvrig som er ansatt som tekniske funksjonærer.

4.2 Arbeidstid

Ordinær ukentlig arbeidstid.

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 time per uke.

Den daglige arbeidstid legges mellom kl. 06.00 og kl. 17.00 de første 5 virkedager i uken og med like lang arbeidstid per dag.

Hvor saklige grunner gjør det nødvendig, kan ordinær arbeidstid legges til lørdager mellom kl. 06.00 og kl. 12.00.

Ved fastsettelse av tidspunkt for ordinær arbeidstid, og hvile- og spisepauser, skal det forhandles med arbeidstakernes tillitsvalgte.

