

Overenskomst
for
Møller- og fòrblanderier

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon,
NHO Mat og Drikke

og de i denne stående møller- og fòrblanderier

på den ene side

og

Landsorganisasjonen i Norge,
Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund

og vedkommende avdelinger av forbundet

på den annen side

Gjelder fra 1. mai 2008 til 30. april 2010

Del I: HOVEDAVTALEN mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge

Del II: Overenskomst for Møller- og förblanderier

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

	Side
§ 1 Omfangsbestemmelse	3
§ 2 Arbeidstid	3
§ 3 Lønnsbestemmelser	3
§ 4 Nedsatt arbeidsevne	6
§ 5 Skiftarbeid	6
§ 6 Overtidsarbeid	6
§ 7 Smussig arbeid	7
§ 8 Arbeidstøy	8
§ 9 Ferie	8
§ 10 Fagopplæring/kompetanseutvikling	8
§ 11 Generelle bestemmelser	10
§ 12 Overenskomstens varighet	12
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 II.

§ 1
OMFANGSBESTEMMELSE

Denne overenskomst omfatter arbeidere - faglærte og ufaglærte, som er ansatt i møller- og förblanderier.

Overenskomsten omfatter også operatører som utfører arbeid som er blitt automatisert gjennom innføring av ny teknologi og datastyrte programmer, ansatte som utfører nye arbeidsoppgaver, innen denne overenskomstens virkeområde, som følger av teknologisk utvikling.

§ 2
ARBEIDSTID

Arbeidstiden skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke i gjennomsnitt. Den nærmere inndeling av arbeidstiden blir å fastsette etter forhandlinger mellom bedriften og arbeidstakernes tillitsvalgte.

Jul- og nyttårsaften slutter arbeidet kl. 1200.

Merknad:

Det bør tilstrebes arbeidstidsordninger som gir arbeidstakerne fri julaften og nyttårsaften, dog slik at virksomheten kan holdes i gang på disse dager.

Skiftarbeid

Vanlig 2-skiftarbeid: 36,5 timer pr. uke.

Døgnkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid: 35,5 timer pr. uke.

Helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid: 33,6 timer pr. uke.

Det vises forøvrig til "Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1.1.1987" - se bilag 1.

§ 3
LØNNBESTEMMELSER

A) Lønnsgrupper

Gruppe I: Alt alminnelig arbeid minst kr. 123,50 pr. time.

Unge arbeidstakere

Lønnen til unge arbeidstakere avtales mellom de lokale parter.
Arbeidstakere under 18 år skal ikke settes til tungt arbeid.

Gruppe II: Fagarbeidere, håndverkere og reparatører minst kr. 4,- over bedriftens ordinære lønn i gruppe I.

Fagoperatør som arbeider i et fagområde skal lønnsmessig sidestilles med andre fagarbeidere i bedriften.

Gruppe III: Arbeidende formenn

Ved fastsettelse av lønninger for denne gruppe tas hensyn til utdannelse, faglig dyktighet og ansvar, etter forhandlinger med de tillitsvalgte i bedriften. Ved igangsettelse av lokale lønssystemer skal det forhandles mellom partene på bedriften.

Fagbrevtillegg

Arbeidstakere med offentlig godkjent fagbrev innenfor bedriftens naturlige virksomhetsområde, gis et tillegg på kr. 6,- pr. time i tillegg til bedriftens ordinære lønn i gruppe I, II og III.

B) Ansiennitetstillegg

Etter 1 år i bedriften		kr. 100,- pr. uke
Etter 2 år i bedriften	ytterligere	kr. 94,- pr. uke
Etter 3 år i bedriften	ytterligere	kr. 98,- pr. uke
Etter 5 år i bedriften	ytterligere	kr. 125,- pr. uke

Partene er enige om ansiennitetstillegg til ufaglærte arbeidstakere med mer enn 25 års sammenhengende ansiennitet i virksomheten på kr. 65,- pr. uke.

Partene er videre enige om at denne bestemmelse primært kommer til anvendelse til arbeidstakere uten andre tillegg.

Midlertidige og faste ansatte med relevant og dokumentert praksis, godskrives ansiennitet som opparbeidet.

Opptjening av ansiennitet avbrytes ikke under førstegangsmilitærtjeneste og plikt-tjeneste. Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret skal godskrives som lønnsansiennitet ved ansettelse i første stilling etter avsluttet tjeneste.

Permisjoner av kortere varighet (inntil 1 år) i henhold til Hovedavtalens §§ 10-6 og 10-11, og Arbeidsmiljølovens §§ 12-2 til 12-5 skal godskrives som lønnsansiennitet.

Lønnsansiennitet under fødselspermisjon

Lønnsansiennitet opparbeides i inntil ett år ved permisjon i forbindelse med svangerskap/fødsel og adopsjon, såfremt arbeidstaker har vært ansatt i bedriften minimum 6 måneder før permisjonen tok til.

Slik ansiennitet opparbeides ved hver fødsel/adopsjon, så sant arbeidstaker har vært i arbeid minst 6 måneder mellom permisjonene.

Lønnsansiennitet ved utdanningspermisjon

Ansiennitetstillegg opparbeides også ved utdanningspermisjon.

C) Andre tillegg

1. Sjåførere med sertifikat kl. C betales kr. 60,- i tillegg pr. uke.
2. Det skal betales høydetillegg for arbeid som foregår i 5 meters høyde eller mer.

3. Når en arbeidstaker blir tilsagt å møte utenfor sin ordinære arbeidstid for å losse eller laste, men må vente fordi båten ikke er i rute, betales overtid i ventetiden.

Hvis arbeidstaker blir sendt hjem fordi båten ikke er i rute, skal arbeidstaker dog minst betales for fremmøtet ved dagtid 2 timers lønn, men i tiden fra kl. 1700 til kl. 0700, 3 timers lønn.

4. Arbeidstaker med blått kjelepassersertifikat, hvor det er krav om det, gis ett tillegg på kr. 1,- pr. time.
5. Når en arbeidstaker blir tilkalt for å møte utenom sin ordinære arbeidstid (fritid), skal arbeidstaker være sikret minst 2 timers ordinær lønn. Ved fremmøte til overtid betales etter reglene i overenskomstens § 5.

D) Akkordlønn/fastlønn

a)

Avtale om akkord- og produksjonspremie/bonusordninger m.v. opprettes gjennom lokale forhandlinger.

Felleserklæring om lønssystemer

Partene understreker betydningen av et aktivt arbeid for økt produktivitet og lønnsomhet på den enkelte bedrift. Dette er nødvendig for å styrke bedriftens konkurranseevne og muliggjøre investeringer som sikrer bedriftene på lengre sikt. Partene vil derfor arbeide for at lokal lønnsfastsettelse i fremtiden knyttes til påviselige ytelses- og/eller resultatforbedringer, basert på lønssystem utviklet i et samarbeid på bedriften.

b)

En gang hvert år skal det opptas forhandlinger om eventuelle lønnsjusteringer. Forhandlingene skal føres på grunnlag av bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne. I tillegg er partene enige om at iverksatte rasjonaliseringstiltak også skal danne grunnlag for de lokale lønnsforhandlinger.

Lønnsforhandlingene skal være reelle.

Fra de lokale forhandlinger skal det føres protokoll. Protokollen skal oversendes hovedorganisasjonene.

Foreldrepermisjon

Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

Kommer partene ikke til enighet, vises det til Hovedavtalens § 4-3.

Protokolltilførsel:

Partene er enige om at Hovedavtalens § 4-3 i forbindelse med innføring av lokal forhandlingsrett innebærer at dersom den lokale særavtale er utløpt, betales i henhold til overenskomstens satser uten tilsvarende temporeduksjon. Dette gjelder dersom lønnsavtalen ikke inneholder bestemmelser om tempoforutsetninger utover normalt arbeidstempo.

Partene er videre enige om at innføring av lokal forhandlingsrett er en formalisering av gjeldende praksis.

E) Lavlønsordningen - garantitillegg
Lavlønsordningen forlenges for en 2 års periode.

Fra 1. oktober 2008 gis det et garantitillegg som beregningsmessig tar utgangspunkt i lavlønsordningen av 1980. Bedrifter som ligger under 85 % av beregnet veid gjennomsnitt for industrien pr. 1. oktober skal gi et tillegg som bringer bedriftens gjennomsnittlige lønnsnivå opp til 85 % av beregnet veid gjennomsnitt for industrien.

Partene er enige om at grunnlaget for beregningen av det veide gjennomsnitt for industrien pr. 1. oktober foretas av LOs og NHOs økonomiske avdeling i samarbeid med NNN og NHO Mat og Drikke.

§ 4 NEDSATT ARBEIDSEVNE

For arbeidstakere hvis arbeidsevne er nedsatt p.g.a. alderdom og sykdom, fastsettes lønnen etter konferanse med de tillitsvalgte.

§ 5 SKIFTARBEID

Skifttillegg
For 2. skift: 20 %
For 3. skift: 28 %

Skifttilleggene beregnes på den ordinære fortjeneste, dvs. inkl. bonus, akkord, akkordavsavn o.l., men ekskl. skifttillegg, overtid og spesielle tillegg (som smusstillegg etc.).

Overtid før og umiddelbart etter ordinært skift, samt på avtalte arbeidsfrie dager, betales med følgende tilleggsprosjenter: 50 % frem til kl. 2100 og 100 % til kl. 0600. Overtidsgodtgjørelsen beregnes ut fra ordinær daglønn (skifttillegg utbetales ikke).

Dersom skiftdriften varer under 1 uke, betales arbeid utenfor ordinær dagtid som for overtid bestemt. Igangsettelsen av skiftdrift bør så vidt mulig skje ved kalenderukens begynnelse og med rimelig forhåndsvarsel. Normalt bør varslet være 1 uke. Ved kortere varsel enn 2 arbeidsdager (den dag varsel gis medregnes ikke) før igangsettelsen, skal det betales overtidsgodtgjørelse for de 2 nevnte arbeidsdager.

§ 6 OVERTIDSARBEID

Overtidsarbeid skal innskrenkes til det minst mulige.

Overtidsarbeid betales med følgende tilleggsprosjenter:

Ordinært dagarbeid

De 5 første dager i uken betales 50 % tillegg fra den enkeltes ordinære arbeidstids slutt og til

kl. 2100. Alt overtidsarbeid mellom kl. 2100 og kl. 0600 betales med 100 % tillegg. Påbegynt halvtime regnes som halv time.

Arbeid på lørdager og dager før helligdager etter den ordinære arbeidstid og arbeid på søn- og helligdager inntil siste helligdag kl. 2200 betales med 100 %.

Ved pålagt overtidsarbeid på bevegelige hellig- og høytidsdager kan partene lokalt avtale godtgjøring utover 100 % tillegg.

Overtidsarbeid skal så vidt mulig varsles før middag. Hvis overtid varsles samme dag og varer 2 timer eller mer, skal arbeideren få kr. 70,- i matpenger hvis bedriften ikke skaffer mat. Ved overtidsarbeid som vil vare ut over 5 timer, forutsettes at bedriften sørger for ytterligere forpleining, eventuelt at det avtales et beløp til dekning av matutgifter.

Når en arbeidstaker får sin ordinære arbeidstid forskjøvet betales som for overtid bestemt. Ved forskyvning av spisepausene betales ikke tillegg. Ved overgang til skift vises til § 5 Skiftarbeid, nest siste og siste avsnitt.

Angående betaling for pålagt arbeid på fridag, vises til pkt. 6 i bilag 1 "Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987", og stedlige avtaler om arbeidsinndelingen.

Hvis en arbeidstaker blir tilsagt til overtidsarbeid som ikke henger sammen med den ordinære arbeidstid, betales det for minst 2 timer pluss overtidsprosent.

Merknad:

Grunnlaget for beregning av overtidsgodtgjørelsen er 100 % av timefortjenesten ekskl. overtids- og skifttillegg for de forskjellige grupper arbeidstakere ved bedriften i sist kjente kvartal.

Overtidsprosentene blir etter dette henholdsvis 50 % og 100 %.

§ 7 SMUSSIG ARBEID

Ved utførelse av smussig arbeid betales for den tid slikt arbeid varer et tillegg av kr. 11,- pr. time. Som smussig arbeid regnes opptak og rengjøring av sikter, lasting og lossing av ekstraherte råvarer i bulk, rengjøring og reparasjon i lukkede mel- og kornbeholdere, rustskraping i turbinrør, kjelesjau, feiing av fyrkjeler, stimsnekker samt den årlige hovedrengjøring av selve møllene. For lignende smussig arbeid som måtte forekomme, forhandles om tillegg i hvert enkelt tilfelle.

Der partene er enige lokalt, kan det avtales avvikende betalingsordning og godtgjørelse.

Det skal være adgang til å ta opp til lokal behandling spørsmålet om å fastsette spesielt tillegg for usedvanlig støvplage i de tilfelle hvor det menes å være særlig grunn til det.

§ 8 ARBEIDSTØY

Arbeidstøy til arbeidstakerne holdes som hittil og partene forhandler, hvis det ansees nødvendig, om å utvide bedriftens anskaffelse av arbeidstøy. Bedriften sørger for vask og reparasjon av arbeidstøyet.

Når det er nødvendig, holder bedriften de ansatte med varmedress (thermodress).

Bedriften holder vernesko der det ansees påkrevd. Ved nyanskaffelse forvises det utslitte til kontroll.

§ 9 FERIE

Som Ferieloven og avtale mellom hovedorganisasjonene.

§ 10 FAGOPPLÆRING/KOMPETANSEUTVIKLING

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.

Partene er enige i at en kombinasjon av praksiskandidatordningen og inntak av lærlinger er det beste rekrutteringsgrunnlag for fagarbeidere i bedriften.

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.

Lærlinger

Antallet lærlinger må stå i forhold til den kapasitet bedriften kan frigjøre for å gi opplæring i henhold til Opplæringsboka/-planen. Denne skal føres fortløpende og gjennomgås hvert kvartal av lærling og opplæringsansvarlig for å sikre kvaliteten i opplæringen.

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

Overtidsgrunnlaget for lærlinger er begynnerlønn for voksne arbeidere, inklusiv lokale tillegg.

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.

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 støtte til aktuelle ordninger som kan stimulere til rekruttering og tilgang på lærlinger
- 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 felleskap 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 m.v. vil kreve.

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

Kompetanseutvikling

Kompetansen til de ansatte ved bedriften har avgjørende innflytelse på verdiskapningen, derfor vil bedriftens konkurranseevne 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 konkurranseevne.

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 en hver 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 som bedriften anser nødvendig for å oppfylle kravene til økt kompetanse.

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.

Bedriften må avsette tilstrekkelige 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 opplæringstiltak i henhold til den lokale opplæringsplanen. 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.

§ 11 GENERELLE BESTEMMELSER

A) Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen skal være attraktiv og seriøs, og at innleide arbeidstakere skal ha ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre ”sosial dumping” og at de utfordringene et internasjonalt arbeidsmarked medfører, løses på en akseptabel måte.

Partene viser til Hovedavtalens intensjon om et best mulig samarbeid i bedriftene. Informasjon og involvering av de tillitsvalgte er en forutsetning for produktivitetutvikling og konkurransekraft.

Det er bare anledning til å bruke innleide arbeidstakere fra utleiebyråer i det omfang Arbeidsmiljølovens § 14-12 gir adgang til. Videre må vilkårene i Arbeidsmiljølovens § 14-9 være oppfylt.

Forutsetningen for at adgangen til innleie er til stede, er en riktig stipulert bemanning i den enkelte bedrift/avdeling. Riktig bemanning innebærer det normale fraværs-mønsteret på bedriften/avdelingen som skal dekkes opp av fast ansatte. Innleie kan finne sted ved ferie, sesong- og fraværstopper og ved uforutsette hendelser. 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.

Bedriften skal fremlegge nødvendig dokumentasjon, slik at de tillitsvalgte kan kontrollere at innleieforholdet er i tråd med lov- og avtaleverk når det gjelder bakgrunn og mulig omfang av innleien - herunder lønns- og arbeidsvilkår.

Innleide arbeidstakere skal snarest mulig presenteres for de tillitsvalgte.

Dersom de lokale parter er uenige om praktiseringen av det eksisterende lov- og avtaleverk kan saken bringes inn for organisasjonene.

Personvern og taushetsplikt

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 vedkommendes mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

B) 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 tilfredsstiller Arbeidstvistlovens krav for iverksettelse av lovlig arbeidskamp.

Forbundet har rett til å ta medlemmer i disse bedrifter ut i arbeidskamp med varslings- og 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.

C) Følgende generelle bestemmelser følger denne overenskomst som egne bilag:

- Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987
- Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai - A-ordningen

- Sluttvederlag
- Opplysnings- og utviklingsfondet
- Avtalefestet pensjon (AFP)
- Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere
- Korte velferdspermisjoner
- Ferie m.v.
- Likestilling

§ 12

OVERENSKOMSTENS VARIGHET

Denne overenskomst gjelder fra 1. mai 2008 til 30. april 2010 og videre 1 år av gangen, med mindre den av partene skriftlig sies opp med 2 - to måneders varsel.

Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

Før utløpet av første 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 Hovedstyre. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 - fjorten - dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 - fjorten - dagers varsel (dog ikke utløp før 1. april 2009).

Protokolltilførsler

- 1) Arbeidstidsordninger
På den enkelte bedrift kan det avtales ulike ordinære arbeidstidsordninger.
- 2) Korte velferdspermisjoner
Tillegg til bilaget:
 - a) Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor etter anvisning av lege.
 - b) Permisjon ved flytting til ny bolig.
 - c) Samboer likestilles med ektefelle under forutsetning av at de samboende har hatt samme bopel sammenhengende minst 2 år og vært registrert i Folkeregisteret i samme tidsrom.
 - d) Ved dødsfall i nærmeste familie kan det gis 3 dagers permisjon med lønn.
 - e) Kvinner som ammer barn har rett til den fritid hun av den grunn trenger, og minst en halvtime to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil en time pr. dag. Betaling for dette er begrenset til maksimalt en time om dagen, og opphører når barnet fyller ett år.
 - f) Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage, og første gang det begynner på skolen.
- 3) Ved militære repetisjonsøvelser, herunder sivilforsvaret, heimevernet og politireserven betaler bedriften faktisk lønn med fradrag av den godtgjørelse vedkommende oppbærer av det offentlige, herunder også familietillegget, men unntatt dagpenger. Faktisk lønn beregnes som et gjennomsnitt av siste 3 måneder.

Ytelsen fra bedriften begrenses for inntil 4 uker pr. år, og gjelder for ansatte med minimum 6 - seks - måneders fast ansettelse.

- 4) I tilfeller av nødvendig omstilling eller nedbemanning vises til bestemmelsene i Hovedavtalens kapittel 9 og Arbeidsmiljøloven.

Oslo, 21. mai 2008

Næringslivets Hovedorganisasjon

Landsorganisasjonen i Norge

NHO Mat og Drikke

Norsk Nærings- og Nytelses-
middelarbeiderforbund