

Overenskomst
for
Flatbrødfabrikkene

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon,
NHO Mat og Drikke

og de i denne stående flatbrødfabrikker

på den ene side

og

Landsorganisasjonen i Norge,
Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund

og dets avdelinger på bedriftene

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 Flatbrødfabrikkene

INNHALDSFORTEGNELSE

	Side	
§ 1	Arbeidstid	3
§ 2	Yrkesgruppering og lønn	3
§ 3	Produktivitetsfremmende lønnssystemer	5
§ 4	Skiftarbeid	5
§ 5	Overtidsarbeid	5
§ 6	Arbeidstøy	6
§ 7	Nye maskiner	6
§ 8	Smussig arbeid	6
§ 9	Avtale om likestilling	7
§ 10	Fagopplæring/kompetanseutvikling	7
§ 11	Generelle bestemmelser	9
§ 12	Varighet	11
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
ARBEIDSTID**

Den ordinære arbeidstid er gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke, og legges i tiden mellom kl. 0600 og kl. 1700. Den nærmere inndeling av arbeidstiden blir å fastsette etter forhandlinger mellom bedriften og arbeidstakernes tillitsvalgte.

For arbeid på 2 skift skal arbeidstiden være 36,5 timer pr. uke i gjennomsnitt. For døgnkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid 35,5 timer pr. uke. Helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid 33,6 timer pr. uke.

Jul- og nyttårsaften slutter arbeidet kl. 1200.

Merknad:

Hovedorganisasjonene vil anbefale at arbeidstiden søkes fordelt på 5 dager i uken, såfremt ikke saklige grunner tilsier en annen ordning.

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

**§ 2
YRKESGRUPPERING OG LØNN****A) Yrkesgruppering**

- Gruppe I: Unge arbeidstakere.
- Gruppe II: Alt vanlig arbeid i flatbrødfabrikkene.
- Gruppe III: Skiftledere, fagarbeidere, håndverkere og reparatører.

Merknad:

Partene er enige om at i tilfelle det skulle oppstå vanskeligheter med gjennomføringen av plasseringen av enkelte jobber innenfor de lønnsgrupper som er nevnt, skal disse løses mellom bedriften og tillitsvalgte på den enkelte arbeidsplass. Forøvrig henvises til Hovedavtalens regler om forhandlinger.

Det samme gjelder jobber som ikke er nevnt ovenfor og nye jobber som senere kommer til.

B) Lønnsgrupper

- Gruppe I: 80 % av begynnerlønnssatsen i gr. II.
- Gruppe II: Minst kr. 127,50 pr. time.
- Gruppe III: Minst kr. 128,50 pr. time.

Ansatte med fagbrev innenfor overenskomstens virkeområde skal ha et tillegg på minst kr. 7,- pr. time, uavhengig av om fagbrevet er relevant for vedkommendes arbeidsområde.

Ansatte i gruppe III som i dag ikke har fagbrev gis fagbrevtillegget på kr. 7,- når de tar fagbrev.

C) Ansiennitetstillegg

Innenfor samtlige lønnsgrupper gjelder følgende ansiennitetsskala:

Etter 1 år i bransjen		kr. 1,50
Etter 3 år i bransjen	ytterligere	kr. 2,50
Etter 5 år i bransjen	ytterligere	kr. 4,10
Etter 8 år i bransjen	ytterligere	kr. 1,00

Lønnsansiennitet under militærtjeneste

Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret skal godskrives som lønnsansiennitet ved ansettelse i første stilling etter avsluttet tjeneste.

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 i minimum 6 måneder før permisjonen tok til.

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

Lønnsansiennitet ved utdanningspermisjon

Ansiennitetstillegg opparbeides også ved utdanningspermisjon.

D) Lokale lønnsforhandlinger

En gang hvert avtaleår skal partene på bedriften komme sammen for å foreta forhandlinger og eventuelt regulering av fortjenestenivået. Tidspunktet for forhandlingen fastlegges i lokale avtaler. Fra de lokale forhandlinger føres protokoll. 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 skjevfordeles med utgangspunkt i en likestillingsprofil.

Forhandlingen skal legge til grunn bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne og den aktuelle arbeidskraftsituasjon. Ekstern lønnsstatistikk, andre bedrifters lønnsnivå eller lønnsutvikling skal ikke kunne påberopes som grunnlag for regulering. Ved forhandlingen skal det tas hensyn til eventuelle tariffmessige tillegg gitt siden forrige forhandling.

Foreldrepermisjon

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

Oppstår det tvil om de lokale forhandlinger gjennomføres slik overenskomsten forutsetter kan hver av de stedlige parter kreve at organisasjonene (NNN og NHO Mat og Drikke) tilkalles for å klarlegge nevnte forhold.

E) Lavlønsordningen - garantitillegg

Lavlønsordningen forlenges for en 2 års periode.

Fra 1. oktober 2008 gis det et garantitillegg som beregningsmessig tar utgangspunkt i lavlønsordningen fra 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.

Hvis partene på den enkelte bedrift er enige kan garantitillegget fordeles ulikt mellom grupper av ansatte med utgangspunkt i en lavlønnprofil.

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.

§ 3

PRODUKTIVITETSFREMMENDE LØNNSSYSTEMER

Partene understreker betydningen av et aktivt arbeid for økt produktivitet og lønnsomhet på den enkelte bedrift. Dette er nødvendig for å styrke bedriftens konkurransevne 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 lønnssystem utviklet i et samarbeid på bedriften.

§ 4

SKIFTARBEID

For arbeid på skift betales disse tillegg:

for 2. skift: 18 %

for 3. skift: 25 %

Beregningsgrunnlag: Faktisk fortjeneste.

Ved iverksettelse av skiftordninger skal arbeiderne normalt ha 1 ukes varsel.

§ 5

OVERTIDSARBEID

Arbeid i de 5 første virkedager i uken betales med 50 % tillegg etter endt ordinær arbeidstids slutt inntil kl. 2100.

De 50 % løper fra overtidsarbeidets begynnelse, hvis arbeidstakerne mellom ordinær arbeidstids avslutning og overtidsarbeidets begynnelse krever hvile- eller spisepause. Arbeid på lørdager og dager før helligdager etter den ordinære arbeidstid, og arbeid på søn- og helligdager inntil siste helligdags aften kl. 2200, betales med 100 %.

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

For arbeid mellom kl. 2100 og kl. 0700 betales 100 % tillegg. For arbeid som påbegynnes kl. 0600 eller senere, skal tillegget dog være 50 %.

Arbeides det overtid før eller etter skift, skal arbeidstakeren ha de ordinære overtidsprosentene i tillegg til skiftprosenten for vedkommende skift, dog ikke til sammen mer enn 150 %.

Overtidsgrunnlaget skal være faktisk ordinær timefortjeneste eksklusive overtids- og skifttillegg.

De lokale parter kan på dette grunnlag finne frem til en gjennomsnittsberegning av overtidsgrunnlaget, f.eks. på basis av sist kjente kvartal. Beregningen kan foretas for grupper eller den enkelte arbeidstaker.

Såfremt overtid varsles samme dag og varer minst 2 timer, skal det betales matpenger med kr. 70,- såfremt mat ikke skaffes.

Ved overtidsarbeid som vil vare utover 5 timer, forutsettes at bedriften sørger for ytterligere forpleining, eventuelt at det avtales et beløp til dekning av matutgifter.

Vedrørende hvilepause i forbindelse med overtidsarbeid, henvises til Arbeidsmiljølovens § 10-9 (2).

§ 6 ARBEIDSTØY

Bedriften holder tilstrekkelig arbeidsklær og sørger for at disse blir vasket og istandsatt. Samt fottøy etter behov.

§ 7 NYE MASKINER

I tilfelle av at anskaffelse av nye maskiner eller innføring av nye arbeidsmetoder nødvendiggjør en forandring i de tidligere fastsatte lønninger og akkordsatser, skal det forhandles herom med arbeidstakernes tillitsvalgte.

Hvis enighet ikke oppnås, henvises saken til forhandling mellom hovedorganisasjonene, eventuelt voldgift.

Voldgiftsretten skal bestå av 3 medlemmer. Partene velger hver en representant. Bli disse ikke enige om oppmannen, oppnevnes denne av Riksmeklingsmannen. Inntil voldgiftsrettens avgjørelse foreligger, arbeides det på timelønn.

§ 8 SMUSSIG ARBEID

For arbeid i kloakk, arbeid med kiselgur og glassull samt hovedrengjøring av sugefilter og syklorom, betales et tillegg på kr. 7,- pr. time.

For lignende smussig arbeid opptas forhandlinger mellom bedriften og arbeidstakerne.

§ 9 AVTALE OM LIKESTILLING

Viser til Hovedavtalens Tilleggsavtale II: Rammeavtale om likestilling i arbeidslivet.

§ 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 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 opplærings spørsmål 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 produktivitet-utvikling 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 innbefatter 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 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.

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 VARIGHET

Denne overenskomst gjelder fra 1. mai 2008 til 30. april 2010 og videre ett 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 til utløp før 1. april 2009).

Protokolltilførsler:

1. De eksisterende personlige tillegg bibeholdes uforandret.
2. I tilfeller av nødvendig omstilling eller nedbemanning vises til bestemmelsene i Hovedavtalens kapittel 9 og Arbeidsmiljøloven.

Oslo, 3. juni 2008

Næringslivets Hovedorganisasjon

Landsorganisasjonen i Norge

NHO Mat og Drikke

Norsk Nærings- og Nytelses-
middelarbeiderforbund