

Overenskomst
for
Iskremfabrikkene

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon,
NHO Mat og Drikke

og de i denne stående iskremfabrikker

på den ene side

og

Landsorganisasjonen i Norge,
Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund

og vedkommende avdeling av forbundet

på den annen side

Gjelder fra 1. juli 2008 til 30. juni 2010

Del I: HOVEDAVTALEN mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge

Del II: Overenskomst for Iskremfabrikkene

INNHALDSFORTEGNELSE Side

§ 1	Omfang og virkeområde	3
§ 2	Arbeidstid	3
§ 3	Yrkesgruppering og lønn	3
§ 4	Skiftarbeid	7
§ 5	Akkordarbeid	7
§ 6	Overtidsarbeid	8
§ 7	Arbeidstøy	8
§ 8	Nedsatt arbeidsevne	9
§ 9	Nye maskiner	9
§ 10	Fagopplæring/kompetanseutvikling	9
§ 11	Generelle bestemmelser	11
§ 12	Varighet	13

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
OMFANG OG VIRKEOMRÅDE

Denne overenskomst gjøres gjeldende for iskremfabrikkene.

Overenskomsten omfatter arbeidstakere i tilknytning til produksjon, lager, service og vedlikehold, vakt, rengjøring og kantinepersonell.

Etter avtale mellom NNN og NHO Mat og Drikke kan overenskomsten gjøres gjeldende for andre kategorier ansatte ved bedriften.

§ 2
ARBEIDSTID

Arbeidstiden skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke i gjennomsnitt.

For arbeid på 2-skift skal arbeidstiden være 36,5 timer pr. uke i gjennomsnitt.

Den nærmere inndeling av arbeidstiden fastsettes etter forhandlinger mellom bedriften og arbeidstakerne ved deres tillitsvalgte.

Den fastsatte arbeidstiden skal være opplått på arbeidsplassen.

Jul- og nyttårsaften, pinse- og påskeaften slutter arbeidet kl. 1200.

Forskjøvet arbeidstid

Ved endringer i arbeidstakerens ordinære arbeidstid, jfr. foranstående ledd, skal det gis minst 1 ukes varsel. Såfremt omlegging av arbeidstiden skjer med kortere varselfrist skal det for den gjenværende del av fristen betales tillegg for forskjøvet tid med 30 %, i ukens 5 første virkedager, for de timer som ligger mellom kl. 0600 og kl. 1800 og på lørdager for de timer som ligger mellom kl. 0600 og kl. 1400. Forskjøvet arbeidstid utover de angitte tidsrammene, betales som overtid. Nødvendigheten av forskjøvet tid skal, der det er mulig, drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte.

Arbeid på skift

Når driftsmessige hensyn gjør det nødvendig å anvende skiftarbeid, skal det etter drøftelser med arbeidstakernes tillitsvalgte settes opp skiftplan. Når det gjelder betaling for skiftarbeid, vises til overenskomstens § 4.

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

§ 3
YRKESGRUPPERING OG LØNN

A) Yrkesgruppering

- Gruppe I: Unge arbeidere
- Gruppe II: Voksne arbeidere
- Gruppe III: Mekanikere, linjeledere og elektrikere

Partene er enige om i tilfelle det skulle oppstå vanskeligheter med plasseringen av de enkelte jobber innenfor de lønnsgrupper som er nevnt, skal disse løses mellom bedriften og de 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: Unge arbeidere
80 % av begynnerlønnssetningen i gruppe II

Gruppe II: Voksne arbeidere
Begynnerlønnssetning kr. 126,50 pr. time

Gruppe III: Mekanikere, linjeledere og elektrikere
Kr. 138,50 pr. time

For fagarbeidere vurderes lønnen bl.a. under hensyntagen til vedkommende fags lønnsnivå på stedet.

Ferievikars lønn avtales lokalt, skal dog være minst kr. 70,50 pr. time.

Merknad:

Hvis den enkelte arbeidstaker mener at urimeligheter er til stede som gir grunnlag for fornyet vurdering av sin personlige lønn, kan de tillitsvalgte på vedkommendes vegne ta saken opp til konferanse med bedriftsledelsens representant.

De tillitsvalgte skal på anmodning gis informasjon om individuelle lønninger innenfor overenskomstområdet.

Fagarbeidere uten bedriftspraksis

Arbeidstakere med fagbrev direkte fra skole uten bedriftspraksis i henhold til Reform 94 betales 80 % av nyutdannet fagarbeiders lønn ved bedriften inntil vedkommende har 1 års praksis.

Fagbrevtillegg

Arbeidstakere med fagbrev innenfor overenskomstens virkeområde gis et tillegg på kr. 7,- pr. time.

Dersom bedriften praktiserer et lokalt fagbrevtillegg er overenskomstens fagbrevtillegg inkludert i dette.

Utjevning av fagarbeiderlønninger

Fagarbeider i næringsmiddelfag som arbeider innenfor fagområdet skal sidestilles med andre fagarbeidergrupper i bedriften.

Dersom det oppstår urimelige lønnsforskjeller i forhold til fagarbeidere i bedriften kan dette tas opp med de lokale partene. Partene skal arbeide for å utjevne lønnsforskjeller mellom de ulike fagarbeidere i bedriften.

Blir det ikke enighet mellom de lokale parter skal tariffpartene kobles inn. (NNN og NHO Mat og Drikke).

C) Ansiennitetstillegg

Etter 1 år i bedriften:	kr. 4,80 pr. time
Etter 3 år i bedriften ytterligere:	kr. 2,60 pr. time
Etter 5 år i bedriften ytterligere:	kr. 6,40 pr. time

Relevant praksis kan godkjennes etter lokal avtale opptil 3 år.

Lønnsansiennitet opparbeidet som unge arbeidstakere gjelder også ved oppnåelsen av voksen alder, 18 år, og dermed også ved overgang til de respektive lønnsgrupper. Det samme gjelder også for voksne ved overgang fra en lønnsgruppe til en annen.

Sesongarbeid

Sesongarbeidere som arbeider 6 måneder eller mer i løpet av ett kalenderår gis ett års lønnsansiennitet. Sesongarbeidere som arbeider mindre enn 6 måneder i løpet av ett kalenderår gis ett halvt års lønnsansiennitet.

Påfølgende sesongarbeid i 36 måneder gir 3 års ansiennitet.

Militærtjeneste/sivilforsvarstjeneste

Arbeidstakere som er ansatt i bedriften taper ikke lønnsansiennitet ved fravær p.g.a. militærtjeneste og sivilforsvarstjeneste.

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 minimum 6 måneder før permisjonen tok til.

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

Lønnsansiennitet ved utdanningspermisjon

Ansiennitetstillegg opparbeides også ved permisjon for relevant utdanning.

D) Tillegg ved ordinære arbeidstidsordninger mellom kl. 1800 og kl. 2400

For arbeid mellom kl. 1800 og kl. 2100 skal arbeidstaker være sikret et tillegg på kr 8,- pr. time. For arbeid mellom kl. 2100 og kl. 2400 er tilsvarende tillegg kr. 16,- pr. time.

Når dette arbeid er overtid eller skiftarbeid, gjelder overenskomstens bestemmelser for slikt arbeid.

Eksisterende lokale særavtaler på dette området forringes ikke ved innføring av disse bestemmelser. Fremtidige endringer i slike særavtaler avtales mellom partene på den enkelte bedrift.

Tillegget for arbeid mellom kl. 1800 til kl. 2400 kan avtales lokalt for sesongarbeidere.

E) Andre tillegg

1. Dersom en arbeidstaker vikarierer minst en (1) dag for en i høyere lønnsgruppe innenfor overenskomstens virkeområde, skal vedkommende ha den høyere lønnsgruppens lønn i den perioden det vikarieres for, dog ikke medregnet ansiennitet.
2. Blir en arbeidstaker midlertidig satt til arbeid som hører inn under en lavere lønnsgruppe skal vedkommende beholde sin lønn for den tid han/hun arbeider i denne lønnsgruppe.
3. Ingen arbeidstakere skal gå ned i lønn.
4. Kuldetillegg
For alt arbeid i rom som er nedkjølt til -15°C eller derunder, betales et tillegg på kr. 6,50 pr. time.

Kuldetillegget betales også ved transport ut og inn når denne pågår sammenhengende i 1 time eller mer.

F) Lokale lønnsforhandlinger

En gang hvert avtaleår skal partene på bedriften komme sammen for å foreta en vurdering og eventuell regulering av fortjenestenivået. Tidspunktet for forhandlinger er 1. oktober.

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.

Det påligger bedriften og de tillitsvalgte å føre reelle forhandlinger.

Fra forhandlingene skal det settes opp 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 skjjevfordeles med utgangspunkt i en likestillingsprofil.

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.

Foreldrepermisjon

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

Protokollen fra de lokale lønnsforhandlingene skal sendes hovedorganisasjonene.

G) 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.

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

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 SKIFTARBEID

For arbeid på skift som er fastsatt etter forhandling mellom bedriften og arbeidstakernes tillitsvalgte, og hvor skiftplanen er godkjent ifølge Arbeidsmiljøloven, skal det betales følgende tillegg til faktisk lønn:

For 2. skift - 25 %

For 3. skift - 35 %

Hvis skiftarbeidet varer under 1 uke, betales timene utenfor ordinær dagtid som for overtidsarbeid bestemt, jfr. § 6.

Skiftarbeid som pågår etter ordinær dagtid på lørdager og dager før helligdager, betales med 75 % tillegg.

For overtid på skift betales 50 % inntil kl. 2100.

Skiftarbeidere som arbeider overtid før eller etter skiftet skal ha de ordinære overtidsprosentene i tillegg til skiftprosentene for vedkommende skift. Denne bestemmelse skal ikke i noe tilfelle medføre at summen av skift- og overtidstillegget overstiger 150 %.

§ 5 AKKORDARBEID

Akkordarbeid kan anvendes i bedriftens forskjellige avdelinger i den utstrekning man blir enig om det.

Akkordavtaler forutsettes å gi et rimelig overskudd ved normal akkordytelse.

Om forutsetningen for den enkelte akkordsats endres, skal forhandlinger opptas om regulering av satsen.

Når et arbeid som utføres på akkord blir avbrutt av grunner som er arbeidstakeren

uvedkommende, skal ventetiden betales med timelønn pluss akkordavsavn. Avbrytelser pr. dag legges sammen og rundes opp til nærmeste kvarter.

Faste akkordarbeidere som midlertidig tas ut av akkordarbeid mens dette fortsetter, skal ikke tape akkordfortjeneste.

§ 6 OVERTIDSARBEID

Overtidsarbeid samt søn- og helligdagsarbeid skal innskrenkes til det minst mulige.

Før slikt arbeid iverksettes, skal bedriften, dersom det er mulig, drøfte nødvendigheten av det med arbeidernes tillitsvalgte, jfr. Arbeidsmiljølovens § 10-6.

Overtidsarbeid betales med følgende tilleggsprosenter:

De 5 første dager i uken betales med 50 % tillegg etter endt ordinær arbeidstid frem til kl. 2100.

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 %.

For arbeid etter kl. 2100 betales 100 % tillegg inntil den ordinære arbeidstids begynnelse.

Overtidsgrunnlaget skal være faktisk ordinær timefortjeneste ekskl. 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 arbeider.

Når en arbeidstaker blir pålagt overtidsarbeid av mer enn 2 timers varighet etter at den alminnelige arbeidstid er avviklet, skal arbeidstakeren først gis en halv times betalt pause. Varer arbeidet lenger betales ytterligere for en halv times spisepause for hver videre arbeidsperiode på 3 1/2 time.

Når overtid varsles samme dag og overtiden varer 2 timer eller mer, skal bedriften sørge for mat eller betale matpenger med kr. 70,-.

Når en arbeidstaker som har sluttet sitt arbeid blir tilsagt å møte på arbeidsplassen igjen, skal han/hun være sikret to timers lønn.

§ 7 ARBEIDSTØY

Bedriften holder arbeidstakerne med nødvendige arbeidsklær. Der hvor det er behov holder bedriften gummifottøy, eventuelt vernesko.

Arbeidstøyet er bedriftens eiendom og besørget vasket og istandsatt av denne.

Arbeidstakerne får dessuten ett par fottøy pr. år, og 2 par raggsokker pr. år. Forutsetningen er at arbeidstakerne holder raggsokkene i orden selv. Hvis bedriften ikke holder slikt fottøy og raggsokker, betales en godtgjørelse på kr. 10,- pr. uke.

Sjåførene holdes med lagerfrakk eller uniform.

Bedriften skal, der arbeidets art gjør det påkrevd, også holde sine sjåførere med vernefottøy eller annet nødvendig fottøy.

For arbeid i nedkjølte rom, holder bedriften dertil egnede klær og fottøy.

§ 8

NEDSATT ARBEIDSEVNE

For arbeidstakere hvis arbeidsevne er nedsatt på grunn av alderdom, sykdom eller uførhet, kan lønnen fastsettes etter avtale mellom bedriften og arbeidstakerne og arbeidstakernes tillitsvalgte. Tilfeller som omfattes av denne paragraf skal behandles i samsvar med Arbeidsmiljølovens § 4-6 og Hovedavtalens § 10-3.

§ 9

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 herom forhandles med arbeidstakernes tillitsvalgte.

Hvis enighet ikke oppnås, henvises saken til forhandling 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 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 produktivitetsutvikling 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 A 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. juli 2008 til 30. juni 2010 og videre 1 år av gangen, med mindre den 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. Partene er enige om at det betales helligdagsgodtgjørelse etter kl. 1200 jule- og nyttårsaften.
2. Bedriften vil stimulere og tilrettelegge den enkeltes mulighet for å kvalifisere seg til stillinger med utvidet ansvarsområde.
3. Lokale tillegg for klasse 2 sertifikat bibeholdes.
4. I tilfeller av nødvendig omstilling eller nedbemanning vises til bestemmelsene i Hovedavtalens kapittel 9 og Arbeidsmiljøloven.

Oslo, 21. mai 2008

Gunnar Flaot (sign.)
Næringslivets Hovedorganisasjon

Rita Lekang (sign.)
Landsorganisasjonen i Norge

Carl E. Rønneberg (sign.)
NHO Mat og Drikke

Diana Montes (sign.)
Norsk Nærings- og Nytelses-
middelarbeiderforbund