

Overenskomst
for
Snacksbedriftene

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon,
NHO Mat og Drikke

og de i denne stående snacksbedrifter

på den ene side

og

Landsorganisasjonen i Norge,
Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund

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 Snacksbedriftene

INNHALDSFORTEGNELSE

	Side
§ 1 Omfangsbestemmelse	3
§ 2 Arbeidstid	3
§ 3 Yrkesgruppering og lønn	3
§ 4 Skiftarbeid	5
§ 5 Overtidsarbeid	5
§ 6 Arbeidstøy	6
§ 7 Lokale forhandlinger	6
§ 8 Fagopplæring/kompetanseutvikling	6
§ 9 Generelle bestemmelser	9
§ 10 Varighet	10
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

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

§ 2
ARBEIDSTID

Arbeidstiden skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke i gjennomsnitt. Nærmere inndeling av arbeidstiden blir å fastsette etter forhandling mellom bedriften og arbeidstakernes tillitsvalgte. Normalarbeidstiden skal være mellom kl. 0600 og kl. 1700.

Jul-, nyttårsaften, påske- og pinseaften slutter den ordinære arbeidstid kl. 1200.

Skiftarbeid:

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

For døgkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid skal arbeidstiden være 35,5 timer pr. uke i gjennomsnitt.

For helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid skal arbeidstiden være 33,6 timer pr. uke i gjennomsnitt.

§ 3
YRKESGRUPPERING OG LØNN

A) Yrkesgrupper og lønnsgrupper

Gruppe I: Unge arbeidstakere under 18 år.
80 % av lønnsatsen i gruppe II.

Gruppe II: Produksjon - lagerarbeidere - maskinkjørere.
Minst kr. 123,50 pr. time.

For arbeidstakere med spesiell kompetanse/ansvar, forutsettes at de lokale parter inngår avtale om tillegg utover overenskomstens sats.

Gruppe III: Fagarbeidere.
Minst kr. 123,50 pr. time.

Protokolltilførsel:

Ingen skal få sin lønn redusert på grunn av ovenstående endringer. Det generelle tillegget er inkludert i satsene.

B) Ansiennitetstillegg

Etter 1 år		kr. 2,50 pr. time
Etter 2 år	ytterligere	kr. 1,50 pr. time
Etter 3 år	ytterligere	kr. 1,50 pr. time
Etter 4 år	ytterligere	kr. 1,50 pr. time
Etter 5 år	ytterligere	kr. 1,50 pr. time
Etter 8 år	ytterligere	kr. 1,50 pr. time

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 minimum 6 måneder før permisjonen tok til.

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

Lønnsansiennitet ved utdanningspermisjon

Ansiennitetstillegg opparbeides også ved permisjon for relevant utdanning.

Fagbrevtillegg/fagarbeidertillegg

Ansatte med fagbrev innenfor overenskomstens virkeområde skal ha et tillegg på minst kr. 10,- pr. time, uavhengig av om fagbrevet er relevant for vedkommendes arbeidsområde.

Fagarbeider i næringsmiddelfaget som arbeider i et fagområde, skal lønnsmessig sidestilles med andre fagarbeidere i bedriften.

C) 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.

D) Lavlønsordningen og 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 SKIFTARBEID

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

For 2. skift - 16 %
For 3. skift - 27 %

Der det blir gitt kompensasjon for ubekvem arbeidstid holdes prestasjonslønnsandelen utenfor skiftgrunnlaget.

Hvis skiftarbeid varer under en uke, betales timene utenfor ordinær dagtid som for overtidarbeid bestemt (§ 5). Dog kan skiftarbeid av kortere varighet enn 1 uke avtales lokalt med 8 dagers varsel.

§ 5 OVERTIDSARBEID

Overtidsarbeid betales med følgende tilleggsprosenter:

Etter endt ordinær arbeidstid i ukens 5 første virkedager betales et overtidstillegg på 50 % frem til kl. 2100 i tillegg til den lønn arbeidstakeren har for tilsvarende arbeid i den alminnelige arbeidstid, dog således at de 50 % løper fra overtidarbeidets begynnelse, hvis arbeideren mellom ordinær arbeidstids avslutning og overtidarbeidets begynnelse krever hvile- eller spisepause.

Arbeid på lørdager og dager før helligdager inntil siste helligdags aften kl. 2200, betales med 100 %. Se bilag om "Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1.1.87".

Overtid etter kl. 2100 skal betales med 100 % tillegg. Arbeides det overtid før eller etter skift, skal det betales ordinære overtidsprosenter i tillegg til skiftprosentene for vedkommende skift, dog ikke til sammen mer enn 150 %.

Grunnlaget for beregning av overtidstillegg skal være den faktiske fortjeneste ekskl. overtids- og skifttillegg.

Arbeidere som har arbeidet ordinær arbeidstid og som blir tilsagt til overtidarbeid samme dag, betales hvis mat ikke skaffes av bedriften - kr. 70,- i matpenger dersom overtidarbeidet varer minst 2 timer. Ved overtidarbeid som vil vare utover 5 timer, forutsettes at bedriften sørger for ytterligere forpleining, eventuelt at det avtales et beløp til dekning av matutgifter. Påbegynt halvtime betales som for halv time.

Fremmøtetillegg: Ved fremmøte utenfor den ordinære arbeidstid, skal det betales for minimum 2 timer med gjeldende overtidstillegg.

§ 6 ARBEIDSTØY

Bedriften holder arbeidstøy og fottøy etter behov.

Bedrift og de ansatte samarbeider om å få egnet arbeids- og fottøy.

Bedriften forestår vask og istandsetting av arbeidstøy.

§ 7 LOKALE FORHANDLINGER

a)

Lokale lønnsforhandlinger skal foregå hvert avtaleår i tariffperioden. Det påligger bedriften og de tillitsvalgte å føre reelle forhandlinger. Protokollen skal oversendes hovedorganisasjonene.

Av protokollen skal det fremgå at partene har gjennomgått bedriftens situasjon vedrørende likestilling og likelønn. Dersom partene er enige om det, kan eventuelle lokale tillegg helt eller delvis skjefordeles med utgangspunkt i en likestillingsprofil.

Det skal på forhånd foretas en gjennomgang av bedriftens situasjon ut ifra bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne.

Ekstern lønnsstatistikk, andre bedrifters lønnsnivå eller lønnsutvikling skal ikke kunne påberopes som grunnlag for regulering utover det som fremgår av foregående setning. Partene på den enkelte bedrift kan avtale oppdeling av et eventuelt tillegg.

Tidspunktet for lønnsforhandlinger avtales mellom bedriften og de tillitsvalgte.

b)

De tillitsvalgte skal etter anmodning utleveres lister som viser i status, timefortjeneste og overtidsbruk sist kjente kvartal, eventuelt annet materiale som gir grunnlag for slik oversikt.

c) **Foreldrepermisjon**

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

Protokolltilførsel:

Partene er enige om at Hovedavtalen § 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.

§ 8 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.

§ 9 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 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 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

§ 10 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. Praktiserte lokale protokoller bibeholdes.
2. 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 beregnes for inntil 4 uker pr. år, og gjelder for ansatte med minimum 6 - seks - måneders fast ansettelse.

3. Partene er inneforstått med at NNN og NHO Mat og Drikke i løpet av tariffperioden i samarbeid skal se på mulighetene for å redusere antall overenskomster.
4. I tilfelle av nødvendig omstilling og 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 Nytelsesmiddel-
arbeiderforbund