

OVERENSKOMST

for

Coop Norge Kaffe AS

mellom

SAMFO
på den ene side

og

Landsorganisasjonen i Norge

og

Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund
på den annen side

Gjelder fra 1. april 2008 til 31. mars 2010

INNHOLDSFORTEGNELSE

	Side
DEL I Hovedavtalen mellom LO og SAMFO	
DEL II.....	3
Overenskomsten for Coop Norge Kaffe AS.....	3
§ 1 Arbeidstiden.....	3
§ 2 Lønninger.....	4
§ 3 Overtidsarbeid.....	6
§ 4 Matpenger.....	6
§ 5 Lønn under sykdom.....	6
§ 6 Ytelser under vernepliktjeneste.....	7
§ 7 Ytelser til etterlatte.....	8
§ 8 Ferie og feriegodtgjørelse.....	8
§ 9 Lønningsdag.....	8
§ 10 Avtale om likestilling.....	9
§ 11 Kompetanseutvikling og fagopplæring.....	9
§ 12 Innleie av arbeidskraft og utsetting av arbeid m.m.....	11
§ 13 Gjennomføring av lønnsregulering.....	12
§ 14 Varighet.....	12
Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår.....	12
Bilag 1 Permisjoner - behandlingsregler.....	15
Bilag 2 AFP.....	19
Bilag 3 Sluttvederlag.....	23
Bilag 4 OU-fond.....	33
Bilag 5 Trekk av fagforeningskontingent.....	37
Bilag 6 Ferie m.v.....	39
Bilag 7 Etter og videreutdanning.....	41

DEL I

Hovedavtalen mellom SAMFO og LO

DEL II

Overenskomsten for Coop Norge Kaffe AS

§ 1 Arbeidstiden

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke. Den daglige arbeidstid skal legges mellom kl. 06.00 – kl. 21.00. Inndelingen av arbeidstiden med faste spisepauser fastsettes innenfor denne ramme ved særskilte avtaler mellom bedriften og arbeidstakerne ved deres tillitsvalgte.

Bedriften kan benytte forskjøvet arbeidstid, skift eller andre hensiktsmessige ordninger som f.eks. bruk av deltidsansatte.

a) Godtgjørelse for forskjøvet arbeidstid

Forskyves arbeidstiden midlertidig med inntil 7 dagers varsel, betales 50 % tillegg for de timene som faller utenom bedriftens ordinære dag. For øvrig pålagt forskjøvet arbeidstid (lengre varsel enn 7 dager), betales 20 % tillegg frem til kl. 21.00, og 100 % tillegg etter dette tidspunkt.

b) Godtgjørelse ved skiftarbeid:

Ved skiftarbeid utbetales for 2. skift 20 % og 3. skift 30 %.

Jul- og nyttårsaften samt påskeaften er fridager med lønn.

Når bedriftsmessige hensyn gjør det nødvendig å holde arbeidet i gang, gis personalet fri i den utstrekning det er anledning til det.

Partene er enige om at det kan opptas lokale drøftelser om innføring av sommertid, innenfor en nærmere angitt ramme. Rammen fastsettes av bedriftens ledelse etter drøftelser med NNN-klubben.

Arbeidstakere som betjener skjermterminaler hvor arbeidet består i å registrere data eller tekst fra bilag, dokumenter, manus eller lignende, skal maksimalt tilbringe 50 % av arbeidstiden ved terminalen. Arbeidet må ikke foregå over lengre tid enn 2 timer avbrutt av kort pause. Den tid som ikke benyttes ved terminal, skal fylles med meningsfylt arbeid.

§ 2 Lønninger

Partene er blitt enige om å legge følgende prinsipper til grunn ved lønnsoppgjør:

- Ved lønnsammenligning, legges til grunn NHO's statistikk, nærings- og nytelsesmiddelindustri for årsgjennomsnitt – kolonne 6, menn.
- Bedriften fremskaffer lønnsstatistikk etter de samme prinsipper basert på kalenderåret.

Partene er enige om at kaffeindustriens lønnsstatistikk bør være det naturlige sammenligningsgrunnlag når slik statistikk blir tilgjengelig.

A) Yrkesgrupper

Overenskomstens lønssystem er bygget opp med 3 lønnsgrupper. Det skal foreligge arbeidsbeskrivelser for de enkelte stillinger.

Gruppe 1 omfatter:

- a) Maskinførere, dvs. arbeidstakere med ansvaret for kjøring av kaffepakkemaskiner.
- b) Lagerekspeditører.
- c) Maskinassistenter, dvs. arbeidstakere som assisterer ved kaffepakkemaskiner uten å ha ansvaret for kjøringen.
- d) Arbeidstakere som arbeider med pallettering.

Gruppe 2 omfatter:

- a) Kaffebrennere.
- b) Kontrollører.

Gruppe 3 omfatter:

- a) Gruppeledere.
- b) Fagarbeidere.
- c) Spesialister og andre med særlig ansvarsfullt arbeid.

B) Lønnsgrupper/lønnssatser pr. 1. april 2008:

	Begynnerlønn	1 år	3 år	5 år
Gruppe 1	kr. 124,00	kr. 126,00	kr. 129,00	kr. 132,00
Gruppe 2	kr. 125,00	kr. 127,00	kr. 130,00	kr. 133,00

Ansiennitet tilsvarer normalt ansettelsestid i bedriften. Relevant yrkespraksis i andre bedrifter kan godskrives som ansiennitet ved ansettelsen etter forhandlinger med de tillitsvalgte.

Lønnsansiennitet opparbeides under utdanningspermisjon i henhold til arbeidsmiljølovens § 12-11.

Arbeidstakere i lønnsgruppe 3 lønnes individuelt. Lønnen skal ligge høyere enn arbeidstakere i lønnsgruppe 2 med tilsvarende tjenestetid.

Minstelønn i gruppe 3 skal være *kr. 22.100,00 pr. mnd/kr. 136,00 pr. time*. Hvis den enkelte arbeidstaker mener urimeligheter er tilstede som gir grunnlag for vurdering av den individuelle lønn, kan de tillitsvalgte ta saken opp med bedriftsledelsens representanter.

Arbeidstakere under 18 år

Arbeidstakere som har fylt 16 år lønnes med 65 % av begynnerlønn i lønnsgruppe 1.

Arbeidstakere som har fylt 17 år lønnes med 70 % av begynnerlønn i lønnsgruppe 1.

Pr. 1. april i det året de fyller 18 år innplasseres de i lønnsregulativet som ved nyansettelse.

Ved opprettelse av nye stillinger og endringer i stillingsforhold skal det forhandles med de tillitsvalgte om innplassering i lønnsgruppe før beslutning fattes.

SAMFO har akseptert at drøftelse erstattes med forhandlinger (tariffrevisjonen 2000), men ønsker følgende presisering hentet fra overenskomsten med Handel og Kontor:

”Merknad II

Under Tariffrevisjonen 1992 ble partene enige om å foreta en presisering av formålet med forhandlingsmøte nevnt i 1. ledd, i forbindelse med den årlige lønnsvurdering.

Partene ble enige om at på forhandlingsmøte av denne art skal de tillitsvalgte kunne ta opp med bedriftsledelsen ”det prinsipp og de retningslinjer bedriftens lønnsfastsettelse foretas etter med sikte på å oppnå en objektiv vurdering og mest mulig rettferdig resultat”. Dette tilsier at bedriften skal bidra til utveksling av synspunkter og informasjon om det forhold bestemmelsen omfatter.

Partene er enige om at bestemmelsene under § 11.2 ikke er til hinder for at lønnstillegg legges ut med likt beløp for flere arbeidstakere.

Når det gjelder fortolkning av uttrykket ”forhandlingsmøte”, er partene enige om at formuleringen ikke innebærer noen endring i bedriftens adgang til å gjennomføre lønnsvurderingen og iverksette resultatet, selv om det i møte etter § 11-2. – 1. ledd, ikke konstateres et felles syn, og at bestemmelsen heller ikke medfører rett til streik eller annen aksjon hvis enighet ikke oppnås. Uenigheten om dette spørsmål kan heller ikke bringes inn for Rettstvinstemnda til avgjørelse.

Partene er videre enige om at vilkåret for å bringe en sak inn for organisasjonene er at det foreligger tvist om forståelsen av § 11.2 som i tilfelle skal behandles etter Hovedavtalens § 2-3.”.

Arbeidstakernes representanter er ikke enig i denne definisjonen og viste til Hovedavtalens intensjoner. Under henvisning til partenes protokollpunkt 3 i avtalen fra årets tarifforhandlinger for kjøttbedriftene, vil NNN avvente disse retningslinjer før man vurderer å ta inn en presisering i overenskomsten.

C) Lokale lønnsforhandlinger.

Etter denne overenskomst skal lokale lønnsforhandlinger foregå hvert avtaleår i tariffperioden. Det påligger bedriften og de tillitsvalgte å føre reelle forhandlinger.

Fra de lokale forhandlinger føres protokoll.

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

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

Oppnås det ikke enighet i de lokale forhandlinger, kan hver av partene kreve at organisasjonene (NNN og SAMFO) tilkalles.

- a) I forbindelse med de lokale lønnsforhandlinger, skal de lokale parter legge særlig vekt på likelønn og andre tiltak for å fremme likestilling i bedriften. Dersom partene er enige om det, kan eventuelle lokale tillegg helt eller delvis skjevfordes med utgangspunkt i en likestillingsprofil. Protokollen fra forhandlingene oversendes organisasjonene.
- b) Ved praktisering av lokale lønnsavtaler skal det gjennomføres en arbeidsvurdering som vektlegger prinsippet om ”lik lønn for arbeid av lik verdi”.
- c) De tillitsvalgte har krav på informasjon om individuelle lønninger innenfor overenskomstområdet. Videre har de krav på informasjon om individuell bruk av overtid. Informasjonen skal ta utgangspunkt i sist kjente kvartal.

§ 3 Overtidsarbeid

Arbeid utover den i § 1 nevnte arbeidstid, skal regnes som overtidarbeid, og betales med lønn omregnet til timebetaling, pluss 50 % tillegg for de 3 første arbeidstimer, og 100 % tillegg for ytterligere overtidarbeid, samt for alt overtidarbeid på søndager og helligdager og etter endt arbeidstid på dager før søndager og helligdager.

Lærlinger som arbeider overtid skal lønnes i henhold til Gruppe 1 + overtidstillegg.

Vedrørende hvilepauser vises det til arbeidsmiljølovens bestemmelser i § 10-9.

Timelønn for den enkelte arbeidstaker, finnes ved å dividere månedslønnen med det aktuelle uketimetall for heltidsansatte multiplisert med 4 1/3. Ved pålagt overtid betales påbegynt ½ time med ½ times overtid, dog slik at minimum betaling for overtid er 1 time.

§ 4 Matpenger

Matpenger, kr. 70,- skal betales i forbindelse med overtidarbeid til arbeidstaker:

- a) Som allerede har arbeidet ordinær dagtid og som samme dag blir tilsagt til overtid i tilslutning til den ordinære arbeidstids slutt.
- b) Når overtiden varer minst 2 timer.
- c) Når bedriften ikke skaffer mat.
- d) Når det er ikke betalt for spisepause med et beløp som minst svarer til matpengene. Hvis betalingen for spisetiden er mindre enn matpengene, utbetales differansen.

§ 5 Lønn under sykdom

Så lenge arbeidstakeren har rett til sykepenger etter folketrygdloven, utbetales full lønn. Dersom trygdekontoret reduserer refusjonsgraden, (for eksempel deler sykkelønnsrefusjonen med annen/andre arbeidsgivere), reduseres bedriftens lønnsytelse tilsvarende. Refusjons-

beløpet for tilsvarende periode tilfaller arbeidsgiver. Retten til full lønn etter denne paragraf opphører når tilsetningsforholdet opphører. Eventuelle andre forpliktelser går fra dette tidspunkt over på folketrygden.

I ytelsene skal det gjøres fradrag for offentlige trygdeytelser som arbeidstakeren mottar i perioden. Dersom det blir innvilget trygdeytelse for et tidsrom hvor lønn under sykdom allerede er utbetalt, kan arbeidsgiver kreve overført en så stor del av trygdeytelsene at lønn under sykdom for tilsvarende tidsrom dekkes.

For øvrig gjelder bestemmelsene i lov om folketrygd, kap. 8.

Ved eventuelle endringer i folketrygdlovens bestemmelser om sykepenger skal det opptas forhandlinger mellom SAMFO og NNN om tilpasning av bestemmelsene i denne paragrafen. Oppnås ikke enighet, gjelder lovens bestemmelser fra endringstidspunktet.

Tariff tillegg og andre generelle tillegg utbetales fra det tidspunkt tillegget gjelder, også til sykmeldte arbeidstakere.

§ 6 Ytelser under vernepliktjeneste

Ved første gangs innkalling til vernepliktjeneste utbetales halv lønn i inntil 6 måneder.

Ved senere tvungen vernepliktjeneste, herunder tvungen tjeneste i heimevern og annen tvungen arbeidstjeneste i forbindelse med landets beredskap, utbetales full lønn i inntil 1 måned og videre ¼ lønn inntil 3 måneder av kalenderåret. Når bedriften betaler full lønn, skal det gjøres fradrag for alle kontante ytelser fra det militære, med unntak av godtgjørelse for uniform, kost, og lignende. Når bedriften betaler ¼ lønn, skal kontante ytelser fra det militære ikke trekkes fra. Bestemmelsen skal også anvendes for arbeidstakere som blir beordret til sivil tjeneste.

Forutsetningen for å få lønn under vernepliktjeneste er at vedkommende har vært ansatt i bedriften i 6 måneder før tjeneste og er i arbeid i bedriften i minst 3 måneder umiddelbart etter avtjent vernepliktjeneste. Fratrer arbeidstakeren etter egen oppsigelse innen 3 måneder etter avtjent vernepliktjeneste, har bedriften adgang til å foreta motregning i tilgodehavende vedkommende måtte ha i bedriften.

I alle tilfeller hvor bedriften betaler lønn under vernepliktjeneste, skal samlet godtgjørelse fra det militære og bedriften ikke overstige den ordinære lønn. Bedriften kan trekke overskytende beløp.

Ved beregning av den samlede godtgjørelse skal det tas hensyn til den andel av vedkommendes pensjonspremie som bedriften måtte yte. I de tilfelle hvor det utbetales full lønn, betaler vedkommende selv sin andel av pensjonspremien. Når delvis eller ingen lønn ytes, betaler bedriften vedkommendes andel i pensjonspremien. Ferie og feriegodtgjørelse ytes i henhold til ferieloven.

All tjeneste skal godskrives som ansiennitet.

§ 7 Ytelser til etterlatte

Når en arbeidstaker som har vært ansatt i samme bedrift i minst 1 år, avgår ved døden, skal bedriften utbetale ektefelle, samboer, forsørgede barn eller andre som avdøde forsørget, et beløp som tilsvarer full lønn i 3 måneder. Som forsørget regnes den som ligningsmyndighetene godkjenner som forsørget.

Merknad:

Som samboer regnes person som har hatt samme bopel som den ansatte i minst 2 år (registrert i Folkeregisteret) eller som har samme bopel og felles barn med arbeidstakeren. For øvrig vises det til forsikringsselskapenes definisjon.

§ 8 Ferie og feriegodtgjørelse

Ferie og feriegodtgjøring gis i samsvar med ferieloven og bestemmelsene om avtalefestet ferie, jfr. Bilag 6.

Merknad:

I henhold til protokoll av 29.04.1976 mellom LO og SAMFO gjelder følgende:

Når det gjelder den ekstra ferieuken for arbeidstakere over 60 år, er det en forutsetning at arbeidstakerens ønsker for avvikling av ekstraferien imøtekommes så langt det er mulig.

Partene er imidlertid enige om at ekstraferie for eldre arbeidstakere ikke kan kreves lagt til et tidspunkt som skaper vanskeligheter for driften eller for en systematisk ferieavvikling for bedriftens arbeidsstokk som helhet. Hvor dette er tilfelle, har bedriften rett til å kreve at arbeidstakeren velger et annet tidspunkt for avvikling av sin ekstraferie.”

For øvrig gjelder ferielovens § 6, pkt. 1 og 2.

§ 9 Lønningsdag

Lønn skal utbetales den 20. i hver måned. Fallers nevnte dager på en lørdag, søndag eller lovbestemt helge- eller høytidsdag, skjer utlønningen på nærmeste foregående arbeidsdag.

Partene på bedriften kan avtale utlønning én gang pr. måned. Partene må i så fall være enige om utlønningsdato.

Er det foretatt feil utlønning, kan de nødvendige justeringer skje i den første lønnsavregning som finner sted etter at feilen er oppdaget. Trekk i lønn skal begrenses til den del av kravet som overstiger det arbeidstakeren med rimelighet trenger for å dekke sine økonomiske forpliktelser og til underhold for seg og sin husstand, jfr. arbeidsmiljølovens § 14-15 (2).

Trekk skal dog begrenses til maksimalt 3 måneder tilbake i tid. Arbeidstakeren og den tillitsvalgte skal varsles før justering finner sted.

Hvis arbeidstakeren burde forstått at utlønningen var feil, kan trekket foretas for maksimalt 6 måneder tilbake i tid.

§ 10 Avtale om likestilling

Det vises til Hovedavtalens Tilleggsavtale IV: Rammeavtale mellom SAMFO og Landsorganisasjonen i Norge om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet.

§ 11 Kompetanseutvikling og fagopplæring

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 tilstrekkelig 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.

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 enig 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 enig 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. Dersom det ikke er mulig å legge til rette for organisert undervisning i ordinær arbeidstid, kan partene lokalt bli enige om en kompensasjon for den medgåtte tid.

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 fagarbeider etter endt prøvetid
- 4. året: 60 % av faktisk begynnerlønn for fagarbeider etter endt prøvetid

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 om støtte til aktuelle støtteordninger som kan stimulere 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 Opplæringslova (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 det uenighet om disse bestemmelser på den enkelte bedrift, kan det søkes bistand hos NNN og SAMFO.

§ 12 Innleie av arbeidskraft 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 arbeidsmiljøloven § 14-12 og § 14-13 gir adgang til. Videre må vilkårene i arbeidsmiljøloven § 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 fraværsmønsteret 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.*

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 vedkommende mandatperiode.

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

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

§ 13 Gjennomføring av lønnsregulering

Det gis et generelt tillegg på *kr. 2,50 pr. time med virkning fra 1. april 2008*. Det generelle tillegget er inkludert i de nye lønnssetningene i § 2.

Lønnsforhøyelsene gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som er sluttet i bedriften før vedtagelsen. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeide utført før vedtagelsen.

§ 14 Varighet

Denne overenskomsten trer i kraft fra *1. april 2008 og gjelder til 31. mars 2010* og videre 1 år ad gangen hvis den ikke av en av partene sies opp med 2 – to – måneders varsel.

Dersom LOs Representantskap vedtar å gjennomføre tariffrevisjonen som et samordnet eller kartellvist oppgjør, har Representantskapet også myndighet til å beslutte å si opp de enkelte tariffavtaler med 1 – en – måneders varsel til felles utløp 1. april – uavhengig av de enkelte tariffavtalers avtalte utløpstid.

Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

Før utløpet av første avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom SAMFO 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 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalen for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og SAMFOs styre. 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*).

PROTOKOLLTILFØRSEL

I tilfeller av nødvendig omstilling eller nedbemanning vises til bestemmelsene i Hovedavtalens Kap. 9 og arbeidsmiljøloven.

Bilag til overenskomsten:

1. Permisjoner – behandlingsregler.
2. Avtalefestet pensjon (AFP) som avtalt mellom LO og SAMFO.
3. Sluttvederlagsordningen som avtalt mellom LO og SAMFO.
4. Opplysnings- og Utviklingsfondet som avtalt mellom LO og SAMFO.
5. Avtale om trekk av fagforeningskontingent.
6. Ferie m.v.
7. Etter- og videreutdanning

Oslo, 8. mai 2008

SAMFO

Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund

Landsorganisasjonen i Norge

Bilag 1 Permisjoner - behandlingsregler

Permisjoner – behandlingsregler

Generelt

Søknader om permisjon skal behandles i samsvar med tabellen på de neste sider. Innen rammen av disse retningslinjer skal permisjonssøknader innvilges så sant ikke særlige grunner er til hinder for det.

Korte velferdspermisjoner inntil 1 dags varighet gis bare i nødvendig tid for å utrette gjøremål som ikke kan utrettes utenfor vedkommendes arbeidstid

Innarbeiding

For å unngå lønnstrekk kan permisjon som innvilges uten lønn, i stedet innarbeides time for time dersom arbeidstakeren ønsker det og forholdene ligger til rette. Slik innarbeiding skal helst skje på forhånd.

Pensjonspremie

Under permisjon med lønn opprettholdes medlemskap i pensjonsordningen. Det trekkes vanlig pensjonspremie.

Under permisjon uten lønn som varer utover 30 uker, avgjør arbeidstakeren om medlemskapet skal opprettholdes. I så fall må vedkommende selv betale både sin egen og bedriftens andel av pensjonspremien i hele permisjonstiden.

Dokumentasjon og registrering

Når permisjonens varighet er lenger enn en uke, skal permisjonssøknaden være skriftlig og sendes tjenestevei til den instans som kan innvilge. Søknaden besvares skriftlig og registreres i personaldatasystem. Kopi skal oppbevares i personalmappe.

Alt permisjonsfravær skal registreres på den ukentlige fraværssrapporten.

Dispensasjon fra retningslinjene

Dispensasjon fra retningslinjene kan bare innvilges av divisjonens personalavdeling.

PERMISJONS-ÅRSÅK	VARIGHET	BETINGELSER	AVGJØRELSE AV
Adopsjon	Se AML kap 12.	Se Lov om folketrygd, § 14-14	Bedriftens ledelse
Amming	Se AML § 12-8.	Se AML § 12-8	
Aftenskole/ Kveldsskole	2 timer før skolen begynner.	Full lønn. Skolen skal være offentlig godkjent, ha tilknytning til vedkommendes arbeid, begynne kl. 16.00 eller senere.	Nærmeste overordnede med budsjettansvar.
Arbeid i annen bedrift innen Coop	Inntil 1 år	Uten lønn.	Bedriftens ledelse
Internasjonalt kooperativt arbeid.	Inntil 2 år.	Uten lønn.	Bedriftens ledelse
Barnets første dag i barnehage og grunnskole	Når det er påkrevet å følge eget barn første gang det begynner i barnehage og/eller første gang det begynner i grunnskole, har arbeidstakeren rett på inntil tre dagers permisjon.	Inntil to dager med full lønn.	Nærmeste overordnede med budsjettansvar.
Barns sykdom.	Se AML § 12-9	Se AML § 12-9	Nærmeste overordnede med budsjettansvar.
Dødsfall	Inntil 3 dager inkl. den dagen begravelsen /bisettelsen finner sted ved dødsfall i den nærmeste familie. Inntil 1 dag for å delta i begravelse/bisettelse ved dødsfall blant slekt og venner utenom den nærmeste familie.	Full lønn.	Nærmeste overordnede med budsjettansvar.
Inngåelse av ekteskap	1 dag.	Full lønn.	Nærmeste overordnede med budsjettansvar.
Eksamen.	Inntil 1 arbeidsdag pr. eksamensdag når eksamen foregår i arbeidstiden/ kveldstid.	Full lønn.	Nærmeste overordnede med budsjettansvar.
Faglig tillitsvalgtes arbeid	Kfr. Kap. C06 i "Linda" og Hovedavtalens § 6-9.	Kfr. Kap. C06 i "Linda" og Hovedavtalens § 6-9.	Nærmeste overordnede med budsjettansvar.

Flytting til ny, fast bopel	1 dag.	Full lønn.	Nærmeste overordnede med budsjettansvar.
Fosterbarn, AML § 32.4.	Se AML kap 12	Se AML kap 12	Bedriftens ledelse.
Katastrofehjelp.	Nødvendig tid.	Gjelder bare arbeidstakere som er med i frivillig redningstjeneste. Full lønn.	Nærmeste overordnede som er delegert slikt ansvar.
Konsultasjon og behandling av lege, tannlege og fysioterapeut.	Nødvendig tid.	Det kan forlanges dokumentasjon for at konsultasjon/behandling har funnet sted.	Nærmeste overordnede med budsjettansvar.
Svangerskap og Fødsel		Se Lov om folketrygd, Kap. 14.	Bedriftens ledelse.
a) Svangerskapspermisjon	Se AML § 12-2	Full lønn.	
b) Omsorgspermisjon,	Se AML § 12-3		
c) Foreldrepermisjon	Se AML § 12-5		
Tillitsverv i kooperative organer og offentlige verv.	Nødvendig tid for å delta i møter som arbeidstakeren blir innkalt til.	Full lønn med fradrag av eventuell dekning av tapt arbeidsfortjeneste fra det offentlige.	Nærmeste overordnede med budsjettansvar.
Ulykke eller alvorlig sykdom i hjemmet.	Nødvendig tid inntil 1 dag for å ordne med hjelp i hjemmet, innleggelse på sykehus el. l.	Full lønn.	Nærmeste overordnede med budsjettansvar.
a. Utdanning Permisjon fra stillingen.	Inntil 2 år.	Se regler for støtte til utdanning i Kap. D10 i "Linda".	a. Bedriftens ledelse.
b. Permisjon fra Bedriften.			b. Bedriftens ledelse.
Andre årsaker	Inntil 1 måned.	Viktig velferdsak for arbeidstakeren å få fri. Uten lønn.	Bedriftens ledelse

Dessuten gjelder følgende:

- Permisjon med lønn for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
- Permisjon med lønn i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.

AVTALEFESTET PENSJON (AFP)

A. Den økonomiske situasjon tillater ikke en alminnelig nedsettelse av pensjons alderen. Partene mener imidlertid det er nødvendig med et verdig alternativ til de ordninger som i dag praktiseres. Partene er derfor blitt enige om å etablere en avtalefestet pensjon med rett for yrkesaktive omfattet av ordningen til å fratre ved fylte 62 år.

B. Vilkår for å få pensjon

For å kunne få avtalefestet pensjon (AFP) må arbeidstakeren på uttakstidspunktet være ansatt og reell arbeidstaker i en bedrift som har vært omfattet av ordningen i minimum to år, og dessuten;

1. ha fylt 62 år
2. ha vært ansatt i bedriften de siste tre årene eller å ha vært tilsluttet ordningen de siste fem årene
3. ikke motta noen pensjon eller tilsvarende ytelser fra nåværende arbeidsgiver uten motsvarende arbeidsplikt
4. ha en pensjonsgivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet (G) i folketrygden, og dessuten ha hatt en tilsvarende pensjonsgivende inntekt i året før fratredelsen
5. ha hatt minst 10 år med poengopptjening i folketrygden fra det året han eller hun fylte 50 år til og med året før fratredelsen
6. i de 10 beste årene i perioden fra og med 1967 til og med året før fratredelsen ha hatt en gjennomsnittlig pensjonsgivende inntekt på minst to ganger folketrygdens grunnbeløp.

NB: Arbeidstakere som er forpliktet til å fratre før fylte 67 år kan ikke være tilsluttet ordningen. Det samme gjelder for arbeidstakere som har avtalt med arbeidsgiveren å fratre med AFP på et bestemt tidspunkt- om slik avtale er inngått tidligere enn 6 måneder før ønsket uttaksdato for AFP.

C. Pensjonsnivåer

1. Arbeidstaker som benytter seg av ordningen får som hovedregel en pensjon som svarer til den alderspensjon arbeidstakeren ville ha fått fra folketrygden ved fylte 67 år hvis vedkommende ikke hadde tatt ut AFP. Pensjonen består av en grunnpensjon som er lik for alle og en tilleggspensjon som er avhengig av tidligere pensjonsgivende inntekt.

2. Pensjonen som nevnt i pkt. 1 kan likevel ikke utgjøre mer enn 70% av hva arbeidstakeren hadde i arbeidsinntekt.
3. I tillegg til pensjonen som nevnt i pkt. 1 gis det som hovedregel et skattefritt AFP-tillegg på kr. 950.- pr. måned.
4. Pensjonister som forsørger ektefelle som har fylt 60 år kan ytes ektefelle tillegg som utgjør 50% av grunnpensjonen. Slikt tillegg ytes ikke dersom ektefellen tjener mer enn grunnbeløpet i folketrygden eller har alderstrygd eller uføretrygd fra folketrygden.

DELPENSJON

Dersom arbeidsgiveren og arbeidstakeren er enige om det, er det anledning til å ta ut gradert pensjon. Ordningen er begrenset til arbeidstakere i full stilling.

1. Dersom arbeidstaker og arbeidsgiver blir enige om det, er det anledning til gradvis nedtrapping av arbeidsinnsatsen. Stillingsomfanget må reduseres med min. 1 dag i uken for å gi rett til pensjon. Avtale om opprettholdelse av stillingen skal inngås skriftlig.

D. Ordningen finansieres på følgende måte:

1. Utgiftene fordeles mellom staten og arbeidsgiverne for så vidt gjelder pensjonens utbetaling etter at pensjonistene har fylt 64 år. Utgiftene ved pensjonsuttak før fylte 64 år, dekkes fullt ut av premie og egenandel betalt av arbeidsgiverne.
2. Arbeidsgivernes andel finansieres ved:
 - a) Antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegninger fastsettes ut fra opplysninger bedriften har gitt til trygdekontorenes arbeidstaker-/arbeidsgiverregister med følgende gruppeinndeling:

Gruppe 1: 4 – 19 timer pr. uke

Gruppe 2: 20 – 29 timer pr. uke

Gruppe 3: 30 timer og over pr. uke

Bedriftene betaler premie etter følgende satser pr. kvartal, det skal betales premie for samtlige arbeidstakere i bedriften.

Gruppe 1: **kr 705.-**

Gruppe 2: ” **810.-**

Gruppe 3: ” **930.-**

Satsene gjelder fra 2. kvartal 2007

Beløpene reguleres av sekretariatet i LO og Arbeidsutvalget i NHO etter innstilling fra styret i AFP.

Premien innbetales kvartalsvis til Felleskontoret for LO/NHO-ordningene.
Premieinnbetalingen skal dekke bedriftens samlede forpliktelse
(eksklusiv egenandel) til AFP-ordningen.

- b) En egenandel for hver bedrift knyttet til person som benytter seg av ordningen. Egenandelen skal utgjøre 25 % av den enkeltes årlige pensjon.
 - c) AFP-tillegget finansieres ved Sluttvederlagsordningen.
3. Staten dekker 40% av AFP-utgiftene (eksklusive AFP-tillegget) for pensjonsutbetalingene som skjer etter fylte 64 år.
- E.** Arbeidstakere som benytter seg av ordningen er garantert pensjonsutbetaling til fylte 67 år - uavhengig av bedriftens betalingsevne.
- F.** Styret for AFP-ordningen er også styret for Sluttvederlagsordningen.
- G.** Foruten tariffbundne medlemsbedrifter i NHO, skal avtalen også kunne gjøres gjeldende for bedrifter utenfor NHO som har tariffavtaler med forbund tilsluttet LO.
- H.** Den avtalebaserte pensjonsavtalen skal gå inn som en del av hver enkelt tariffavtale mellom NHO og forbund tilsluttet LO.
- I.** Endringene i AFP-ordningen er gjort gjeldende fra 1. oktober 1992, 1. oktober 1993 (64 år), 1. januar 1996, 1. oktober 1997 (63 år), 1. mars 1998 (62 år) 1. juli 1998, 1. januar 2000 (premieberegningen), 9. mai 2000 (diverse vedtektsendringer), 13. desember 2002 (diverse vedtektsendringer), 28. april 2006 (diverse vedtektsendringer).

Nærmere detaljer fremgår av lov av 23.12.88 nr. 110 om statstilskott til ordninger for avtalefestet pensjon og av vedtekter gitt av styret og godkjent av Arbeids- og inkluderingsdepartementet sist pr. 28. april 2006.

Se for enhver tid oppdaterte satser og vedtekter:
<http://www.lo-nho-ordningene.no>

AVTALE OM SLUTTVEDERLAG LO - SAMFO

(Gjeldende fra 01.01.2008)

Innledning:

Sluttvederlagsavtalen ble opprinnelig inngått mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Den Kooperative Tarifforening (DKT) i 1966. Avtalen trådte i kraft 1. oktober 1966

Fra 1. januar 2008 er LO og SAMFO enige om å følge den til enhver tid gjeldende Sluttvederlagsavtale mellom LO og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO).

Avtalen inngår som en del av hver enkelt tariffavtale mellom forbund tilsluttet LO og SAMFO.

Avtalen kan av hver av partene sies opp med 2 måneders varsel til utløp 1. april i forbindelse med tariffrevisjonen. Hvis den ikke sies opp, gjelder den videre til utløpet av neste tariffperiode.

Nedenfor følger gjeldende avtale mellom LO og NHO.

AVTALE OM SLUTTVEDERLAG LO-NHO

Gjeldende fra 01.04.2004

1.0 GENERELT

1.1 Opprettelse

Sluttvederlagsavtalen ble opprinnelig inngått mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F) – nå Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) – i det følgende Partene - jfr. Rikslønnsnemndas kjennelse av 14. juni 1966, med senere endringer, sist i forbindelse med tariffoppgjøret 2004..

Avtalen trådte i kraft 1. oktober 1966 og inngår som en del av hver enkelt tariffavtale mellom forbund tilsluttet (LO) og (NHO).

Avtalen kan av hver av Partene sies opp med 2 måneders varsel til utløp 1. april i forbindelse med tariffrevisjonen. Hvis den ikke sies opp, gjelder den videre til utløpet av neste tariffperiode.

1.2 Formål og personkrets

Hensikten med denne avtale er å yte økonomisk kompensasjon til arbeidstakere som etter fylte 50 år blir sagt opp uten at oppsigelsen skyldes eget forhold, eller når arbeidsforholdet opphører som følge av uførhet eller kronisk sykdom.

1.3 Rettstilling

Sluttvederlagsordningen er en selvstendig juridisk person med egen regnskapsføring. Sluttvederlagsordningens midler holdes skilt fra Partenes midler og hefter ikke for deres forpliktelser.

Sluttvederlagsordningen ved styret kan reise og motta søksmål. Avtalt verneting er i alle tilfelle Oslo som vedtas ved tilslutning til Sluttvederlagsordningen eller ved fremsetting av krav om AFP.

2.0 KOLLEKTIVE VILKÅR

2.1 Hvilke bedrifter som er omfattet

Omfattet av Sluttvederlagsordningen er:

- a) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som har avtale med forbund innenfor LO
- b) Tariffbundne bedrifter utenfor NHO som har tariffavtale med forbund innenfor LO
- c) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som ikke har tariffavtale med forbund innenfor LO, når arbeidsgiver og arbeidstakere er blitt enige om at bedriften skal slutte seg til ordningen. Slik tilslutning må godkjennes av styret for Sluttvederlagsordningen.
- d) Tariffbundne bedrifter tilhørende andre tariffområder enn de som faller inn under bokstavene a-c – forutsatt at Partene er enige om at tariffområdet skal være med. Ved brudd på eventuelle vilkår som er satt for slik tilslutning i medhold av første ledd, kan Partene etter innstilling fra styret trekke tillatelsen tilbake.
- e) Bedrifter som etter tidligere avtale hadde anledning å være tilsluttet på frivillig basis

Tilslutningen skjer automatisk om bedriften har inngått tariffavtale som omfatter Sluttvederlagsbilaget til LO/NHO.

Når en bedrift er med i Sluttvederlagsordningen, så omfatter premieplikten **samtlig**e arbeidstakere.

2.2 Inn- og uttreden av Sluttvederlagsordningen

Tilsluttet Sluttvederlagsordningen blir bedriften fra det tidspunkt tariffavtale hvor Sluttvederlagsbilaget til LO/NHO inngår, trer i kraft. Det påhviler den relevante tarifforganisasjon å foreta tilmelding og kontrollere at vilkårene for deltakelse er tilfredsstillt. Bedrifter som er blitt medlem, må opprettholde sitt medlemskap, så lenge betingelsene for medlemskap etter tariffavtalen er tilstede. Ved oppsigelse av tariffavtalen i tariffperioden gjelder premieplikten til Sluttvederlagsordningen likevel alltid ut tariffperioden. Dette gjelder likevel ikke frivillig tilmeldte bedrifter – jfr. pkt. 2.1, bokstav e – som kan tre ut med umiddelbar virkning. Premie betales frem til uttredelsesdato.

Dersom vilkårene for deltakelse ikke lenger er oppfylt, påhviler det den relevante tarifforganisasjon umiddelbart å melde fra til Sluttvederlagsordningen. Frivillige tilmeldte bedrifter kan på eget initiativ tre ut av Sluttvederlagsordningen når de måtte ønske. I de tilfeller hvor bedriften er tilsluttet en arbeidsgiverorganisasjon skal denne anses for relevant tarifforganisasjon. For øvrig foretas tilmelding av den aktuelle arbeidstakerorganisasjon.

3.0 INDIVIDUELLE VILKÅR

3.1 Lengden på medlemskapet

Arbeidstakeren må ha stått tilsluttet ordningen i de siste 3 måneder før oppsigelsen ble gitt. Opphører arbeidsforholdet som følge av uførhet eller kronisk sykdom, må tilslutning til ordningen ha skjedd før sluttdato - jfr. pkt. 3.6.

3.2 Om oppsigelse mm.

Sluttvederlag ytes til arbeidstakere som blir sagt opp fra sitt arbeid - helt eller delvis - på grunn av innskrenkning, nedbemanning, avvikling eller konkurs. Sluttvederlag ytes også til arbeidstakere som innvilges uførepensjon eller som må slutte i sitt arbeid p.g.a. kronisk sykdom.

Avtale om fratreden som inngås i forbindelse med at en bedrift nedbemanner, likestilles med oppsigelse. Arbeidstakere som fristilles - uten noen bestemt fratredelsesdato - tilstås ikke sluttvederlag.

I den utstrekning det ytes etterlønn/sluttpakke, vil sluttvederlag likevel ikke kunne innvilges om arbeidstakeren har fått nytt arbeid før vedkommende er tilstått A-trygd.

3.3 Før tidspensjon (bedriftsbaserte) og AFP

Før tidspensjon, avtalt mellom bedriften og den ansatte, må være et ledd i en reell bemanningsreduksjon for at sluttvederlag skal kunne innvilges.

Sluttvederlag ytes ikke til arbeidstakere som tar ut AFP-hel eller delpensjon (AFP). Den som i løpet av de tre siste år - umiddelbart før sluttdato - har mottatt sluttvederlag – helt eller redusert, får ikke AFP-tillegg.

I tilfeller der AFP – inklusive AFP-tillegget – er blitt utbetalt i påvente av uføretrygd, mister arbeidstakeren som hovedregel retten til senere å ta ut sluttvederlag.

Om AFP-tillegget ikke er utbetalt i mer enn 6 måneder, kan retten til sluttvederlag gjenopprettes ved at utbetalt AFP-tillegg tilbakebetales.

3.4 Dødsfall og sluttvederlag

Sluttvederlag er ingen dødsrisikoforsikring. Det ytes derfor aldri sluttvederlag om det ikke før dødsfallet forelå en oppsigelse, eller at arbeidstakeren var sykmeldt som følge av kronisk sykdom, slik at det kan konstateres rett til sluttvederlag på sluttdato- jfr. kap. 3.7, men

vedkommende dør før sluttvederlaget er utbetalt. Krav om sluttvederlag må være fremmet før dødsfallet.

3.5 Nye eiere - om høvelig arbeid og bibehold av opptjente rettigheter

Om en arbeidstaker som mister arbeidet - jfr. pkt. 3.2 - tilbys annet høvelig arbeid i bedriften eller i samme konsern som bedriften inngår i eller hos nye eiere, tilstås det ikke sluttvederlag.

Blir det driftsstans i forbindelse med et eierskifte mv., skal arbeidstaker likevel innvilges sluttvederlag om det går mer enn 3 måneder før vedkommende har fått ny ansettelse/reansettelse.

Ved vurderingen av spørsmålet om arbeidstakeren skal ansees å ha fått høvelig arbeid, skal det legges vekt på at hensikten med sluttvederlagsordningen er å yte vederlag til arbeidstakere som mister sin arbeidsplass. Arbeidstakere som i realiteten fortsetter sitt gamle arbeid, vil vanligvis ikke ha krav på sluttvederlag.

Det samme gjelder om arbeidstakeren selv overtar hele eller deler av bedriften, slik at vedkommende i realiteten fortsetter i sitt tidligere arbeid - for "egen regning".

Ved eierskifte/oppretting av nytt driftsselskap hvor det ikke opprettes tariffavtale som omfatter Sluttvederlagsordningen gjelder følgende:

- Ansatte som fyller vilkårene for rett til sluttvederlag på tidspunktet for eierskiftet, opprettholder rettighetene ut inneværende tariffperiode.

3.6 Fastsetting av sluttdato

Sluttdatoen er normalt oppsigelsestidens utløp.

Når uførhet/eller kronisk sykdom nødvendiggjør opphør av arbeidsforholdet, skal sluttdatoen regnes å være 6 måneder etter siste arbeidsdag.

I tilfelle sluttdatoen ut fra omstendighetene kan fastsettes både etter bestemmelsen som gjelder ved oppsigelsestilfellene og bestemmelsen om gjelder for sykdomstilfellene, skal den sluttdatoen som gir høyeste ytelse velges.

3.7 Krav til alder og ansiennitet

For å kunne innvilges sluttvederlag må arbeidstakeren ved sluttdato ha fylt 50 år, men ikke ha rett til alderspensjon og dessuten:

- a) ha vært ansatt minst 10 år i sammenheng i bedriften, eller
- b) ha sammenlagt 20 år i bedriften, herav de siste 3 år i sammenheng, eller
- c) ha minst 15 års sammenhengende medlemskap i sluttvederlagsordningen umiddelbart før sluttdato, eller

- d) ha arbeidet i et fag som hører inn under overenskomsten for anleggsgagnene, fellesoverenskomsten for byggfag og elektromontører i til sammen 20 år - hvorav de siste 5 årene i sammenheng.

Arbeidstaker må på søknadstidspunktet være ansatt i en bedrift som er omfattet av Sluttvederlagsavtalen.

Ansienniteten som kreves etter dette punkt skal godtgjøres ved attestasjon fra arbeidsgiver(e) og/eller trygdekontor - om nødvendig supplert med opplysninger fra forbund/fagforening.

Om ikke uførhet/kronisk sykdom er årsak til at vedkommende måtte slutte, er det et tilleggsvilkår at vedkommende har stått tilmeldt arbeidsformidlingen i 3 måneder uten å ha blitt tilvist høvelig arbeid.

Om ansiennitet er opptjent i flere bedrifter innen et konsern, må de aktuelle bedrifter ha vært/være tilsluttet Sluttvederlagsordningen når opptjeningen fant sted for å telle med.

Om en arbeidstaker ikke arbeider i bedriften som følge av at vedkommende er permittert eller er under attføring, beholder vedkommende - i forhold til de ovennevnte ansiennitetsregler - tilknytningen til bedriften i inntil ett år, regnet fra siste ordinære arbeidsdag.

3.8 Vilkår for rett til nytt sluttvederlag

Etter at sluttvederlag er innvilget, må det gå minst 10 år før nytt sluttvederlag kan innvilges. Det er sluttdatoene og ikke tidspunktet for utbetalingen som er avgjørende for om dette vilkåret kan ansees oppfylt.

4.0 STØRRELSEN PÅ SLUTTVEDERLAGET

4.1 Sluttvederlagsatsene:

For alle med sluttdato etter 01.08.2002, gjelder følgende for 1/1 stilling (normalt 37,5 timer i uken) :

50 år : kr. 18 000,-	59 år : kr. 33 800,-	
51 år : kr. 18 000,-	60 år : kr. 36 000,-	
52 år : kr. 19 500,-	61 år : kr. 39 000,-	
53 år : kr. 19 500,-	62 år : kr. 57 000,-	om sluttdatoen er før 1/3-98 er beløpet kr. 34.200
54 år : kr. 23 300,-	63 år : kr. 45 600,-	om sluttdatoen er før 1/10-97 er beløpet kr 34.200
55 år : kr. 23 300,-	64 år : kr. 34 200,-	
56 år : kr. 26 900,-	65 år : kr. 22 800,-	
57 år : kr. 26 900,-	66 år : kr. 11 400,-	
58 år : kr. 30 000,-		

Etter skattelovens **paragraf 42, 3. ledd bokstav h** er sluttvederlaget skattefritt.

4.2 Lavere pensjonsalder enn 67 år

Ved utbetaling av sluttvederlag til arbeidstakere med lavere pensjonsalder enn 67 år, anvendes ovenstående skala tilsvarende, dog slik at det for siste året før oppnådd pensjonsalder utbetales kr. 11.400,- for det nest siste året kr. 22.800,- osv. inntil 50-årsgrensen er nådd.

Sjømenn som har anledning til å ta ut sjømannspensjon ved fylte 60 år, regnes å ha pensjonsalder på 62 år, om de ikke er ansatt i stilling med en høyere pensjonsalder.

5.0 REDUKSJON AV SLUTTVEDERLAGSBELØPET

5.1 Deltid

Arbeidstakere som arbeider mindre enn ordinær full tid for stillingen, utbetales redusert sluttvederlag. Reduksjonen skjer forholdsmessig.

5.2 Bibehold av deler av stillingen

Om oppsigelsen bare gjelder en del av stillingen - tvungen reduksjon av både arbeidstid og lønn, reduseres sluttvederlaget tilsvarende. Det er det forholdsmessige lønnstapet som er utgangspunktet for beregningen.

Arbeidstakere som må redusere sin yrkesaktivitet som følge av uførhet/kronisk sykdom, men som fortsetter i arbeid - kombinert med uttak av redusert uføretrygd - får sluttvederlaget redusert. Det er uføregraden som legges til grunn for beregningen - 1/2 uføretrygd gir 1/2 sluttvederlag.

5.3 Sluttdato mindre enn ett år før ordinær pensjonsalder

Inntreer sluttdato mindre enn ett år før ordinær pensjonsalder i stillingen, skal sluttvederlaget sammen med sosiale ytelser, så som attføringspenger, uførepensjon, etterlattepensjon, førtidspensjon eller ledighetstrygd, ikke overstige den lønn arbeidstakeren ville ha fått utbetalt (bruttoinntekten etter at denne er redusert med direkte skatter og avgifter) ved å fortsette i arbeidet til fylte 67 år. Den som har sykepenger frem til pensjonsalder, har ikke krav på sluttvederlag.

Tilsvarende begrensninger gjelder også når pensjonsalderen er lavere enn 67 år. Bestemmelsen i første avsnitt gis da virkning i året før vedkommende kan ta ut alderspensjon.

6.0 SAKSBEHANDLING

6.1 Fremsetting av søknad

På vegne av arbeidstakeren skal bedriften/bobestyrer, på foreskrevet skjema sende søknaden om sluttvederlag til trygdekontoret i bedriftskommunen. Etter at trygdekontoret har påført de nødvendige data, videresendes søknaden til Felleskontoret for LO/NHO-ordningene.

Både arbeidsgiver og arbeidstaker er pliktig til å gi de opplysninger som er nødvendig for å avgjøre søknaden.

Alle forhold som må antas å ha betydning for saken skal dokumenteres/attesteres.

Om det etter at søknaden er innsendt skjer endringer som må antas å ha betydning for behandling av søknaden, plikter både arbeidsgiver og arbeidstaker å underrette Felleskontoret for LO/NHO-ordningene.

6.2 Foreldelse - tidsfrister

Krav om sluttvederlag må være fremmet innen 3 år etter sluttdato - ellers faller kravet bort. I uføresaker må krav om sluttvederlag være fremmet innen 3 år etter at melding om uførepensjon ble gitt.

6.3 Foreldelse - dispensasjonsadgang

Det kan dispenseres fra 3-årsfristen når denne er oversittet på grunn av bedriftens forhold. Søknader som ikke er innsendt innen 5 år fra sluttdato - jfr. kap. 3.6 - ansees alltid som foreldet.

Uvitenhet hos arbeidsgiver/arbeidstaker som fører til at sluttvederlag ikke søkes innen 3-årsfristen, er ikke et forhold som anses å gi rett til fristforlengelse.

6.4 Klage

Avgjørelser truffet av Felleskontoret kan klages inn for styret i Sluttvederlagsordningen. Saker behandlet av styret kan begjæres gjenopptatt om det foreligger nye opplysninger.

Klagen må begrunnes og sendes inn til Felleskontoret innen 6 uker etter at avgjørelsen ble gjort kjent for søker.

7.0 UTBETALING

7.1 Utbetaling til søker

Om vilkårene for rett til sluttvederlag er til stede, skal utbetaling fra Sluttvederlagsfondet skje så raskt som mulig etter at fratredelsen har funnet sted.

Krav på sluttvederlag kan ikke overdras til andre.

I tilfeller hvor bedriften selv plikter å utbetale sluttvederlaget - jfr. kap. 7.3 - men unnlater å betale ut sluttvederlaget som forutsatt, har arbeidstakeren krav på betaling direkte fra Sluttvederlagsordningen. I så fall overtar ordningen arbeidstakerens krav mot bedriften.

7.2 Utbetaling til nær familie

Dersom søker dør før sluttvederlaget er utbetalt, kan utbetaling skje til ektefelle/samboer (bodd sammen i minimum 12 av de siste 18 måneder) eller til forsørgede barn under 21 år - fjernere slektninger/arvinger kommer ikke i betraktning.

7.3 Utbetaling fra bedriften

Dersom bedriften er blitt krevd, men likevel skylder premie for 2 år eller mer, plikter bedriften selv å utbetale sluttvederlaget om en ansatt oppfyller vilkårene for rett til sluttvederlag etter denne avtale. Sluttvederlaget skal også i slike tilfeller utmåles etter bestemmelsene i denne avtale.

Bedriften kan også pålegges å utbetale sluttvederlaget til en arbeidstaker som har rett til sluttvederlag etter denne avtale, om bedriften har unnlatt å melde arbeidstakeren inn i arbeidstakerregisteret.

7.4 Tilbakebetaling av urettmessig utbetalt sluttvederlag

Dersom noen får utbetalt sluttvederlag som følge av at det er gitt ufullstendige opplysninger eller at situasjonen har endret seg etter at søknaden ble innsendt, vil sluttvederlaget bli krevd tilbakebetalt.

8.0 PREMIEBETALINGEN MM.

8.1 Premien

Bedriften betaler premie for hver ansatt. Premiesatsen varierer etter arbeidstid.

Beløpene reguleres av sekretariatet i LO og arbeidsutvalget i NHO etter innstilling fra styret.

- Antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegningen fastsettes ut fra opplysninger bedriften har gitt til trygdekontorenes Arbeidstaker-/arbeidsgiverregister.

Grunnlaget for fastsetting av avgiften er antall arbeidstakere innmeldt i trygdekontorets arbeidstakerregister. Kvartalspremien fastsettes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av foregående kvartal.

8.2 Innbetaling av premien

Premien innbetales kvartalsvis til Felleskontoret for LO/NHO-ordningene.

8.3 Ansvar for premieinnbetalingen

Arbeidsgiveren har - uavhengig av om vedkommende blir krevet eller ikke - selv ansvaret for at premien blir betalt som fastsatt.

8.4 Konsekvenser av manglende premieinnbetaling mm.

Om bedriften unnlater å betale innkrevd premie, sendes kravet til inkasso etter at det er sendt en purring.

Plikten til å innbetale skyldig premie opprettholdes ureducert, selv om arbeidsgiveren har måttet utbetale sluttvederlag etter bestemmelsen i kap. 7.3.

9.0 ADMINISTRASJON OG AVGJØRELSESMYNDIGHET

9.1 Styret

Styret for Fellesordningen av Avtalefestet pensjon (AFP) (AFP-ordningen) er også styre i Sluttvederlagsordningen.

Styret skal sørge for at rettigheter og plikter etter denne avtale oppfylles i tråd med hovedorganisasjonenes intensjoner.

For styrets virksomhet for øvrig gjelder §§ 14-17 og 19 B i AFP-ordningens vedtekter så langt de passer.

9.2 Felleskontoret og daglig leder

Sluttvederlagordningens daglige drift ivaretas av Felleskontoret for LO/NHO-ordningene og daglig leder i AFP-ordningen. For Felleskontorets og daglig leders virksomhet gjelder §§ 19 – 19 B i AFP-ordningens vedtekter så langt de passer.

9.3 Revisor

Styret oppnevner en revisor for Sluttvederlagsordningen. Vedkommende må ikke være medlem av Sluttvederlagsordningen eller styret. Revisor skal til ubestemte tider i løpet av året kontrollere Sluttvederlagsordningens beholdninger.

10.0 ANBRINGELSE AV SLUTTVEDERLAGSORDNINGENS MIDLER

10.1 Plasseringsalternativer

Innenfor de rammer og retningslinjer som Kredittilsynet til en hver tid måtte fastsette for private pensjonskasser, avgjør styret anbringelsen av pensjonsordningens midler.

11.0 TVISTELØSNING

Eventuelle tvister som måtte oppstå i forbindelse med praktisering av dette regelverk, skal søkes løst ved forhandlinger.

Dersom tvisten ikke lar seg løse gjennom forhandlinger, kan den bringes inn for de alminnelige domstoler, jfr. 2.

Oslo, den 23. mai 2008

.....
Landsorganisasjonen i Norge

.....
SAMFO

AVTALE

om et opplysnings- og utviklingsfond opprettet av SAMFO og Landsorganisasjonen i Norge (LO)

§ 1 FORMÅL

Fondet har til formål å gjennomføre eller støtte tiltak til fremme av opplysning og utdanning i norsk arbeidsliv.

§ 2 VIRKEMIDLER

Opplysnings- og utdanningstiltakene, herunder kurs- og skolevirksomhet, skal bl.a. ta sikte på:

1. en moderne skolering av tillitsvalgte med særlig vekt på produktivitet, miljø, økonomi og samarbeidsspørsmål,
2. utdanning av bedriftsledere og ansatte innenfor de samme områder som nevnt i punkt 1,
3. forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak,
4. gjennom ulike tiltak bidra til økt verdiskapning,
5. fremme av et godt samarbeid innenfor den enkelte bedrift.

§ 3 FINANSIERING

Det er etablert en forenklet innkrevingsmodell hvor antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegningen fastsettes ut fra opplysningene bedriften har gitt til trygdekontorenes arbeidstaker-/arbeidsgiverregister med følgende gruppeinndeling:

Gruppe 1: F.o.m. 4 t/uke inntil 20 t/uke

Gruppe 2: F.o.m. 20 t/uke inntil 30 t/uke

Gruppe 3: F.o.m. 30 t/uke og derover.

Bedriftene innbetaler hvert kvartal etterskuddsvis premie. Per 1. april 2008 er det følgende satser pr. måned:

Gruppe 1: kr. 15,-

Gruppe 2: kr. 25,-

Gruppe 3: kr. 44,-

Ansatte som kommer inn under Hovedavtalen mellom LO og SAMFO er, som en del av finansieringsordningen, forpliktet til å betale kr. 3,25 pr. uke.

Beløpene reguleres av Sekretariatet i LO og Arbeidsutvalget i NHO etter innstilling fra Fondsstyret, jfr. § 5.

§ 4 INNKREVIING AV PREMIE

Den premien som er nevnt i § 3 innbetales kvartalsvis til Felleskontoret for LO/NHO-ordningene. Premieinnbetalingen skal dekke bedriftens samlede forpliktelser til alle OU-fond.

§ 5 ADMINISTRASJON

Fondet ledes av et styre på 6 medlemmer hvorav partene oppnevner 3 hver. Vervet som styrets leder alternerer mellom LO og SAMFO ett år av gangen.

§ 6 MIDLENES ANVENDELSE OG FORDELING

Midlene skal anvendes etter retningslinjene fastsatt i § 2 med sikte på kooperativ virksomhet.

Det innkomne beløp fordeles likt mellom LO og SAMFO, se for øvrig avtale av 23. mai 2008. Av egen avtale fremgår hvor stor andel av O&U-fondet som skal brukes til aktivitet og drift av Fellestiltakene LO-SAMFO.

LO og SAMFO holder hverandre gjensidig underrettet om, og konfererer om nødvendig, om de planer partene har for anvendelse av de midlene som ikke benyttes til fellestiltak.

Alle bedrifter som innbetaler til fondet, skal etter retningslinjer fastsatt av Fellestiltakene LO-SAMFO kunne søke om midler til interne samarbeidstiltak og delta i tiltak som gjennomføres av Fellestiltakene.

§ 7 REGNSKAP OG ÅRSBERETNING

Fondets regnskapsår er kalenderåret. Ved hvert regnskapsårs avslutning utarbeides et årsregnskap som skal revideres av en statsautorisert revisor ansatt av fondets styre. Regnskapet sendes sammen med årsberetningen til LO og SAMFO.

LO og SAMFO fører egne regnskap for sine respektive andeler i fondet.

§ 8 OPPLØSNING

Ved fondets eventuelle oppløsning tilfaller de innestående midler LO og SAMFO slik at hver organisasjon mottar det beløp som den i henhold til avtalens § 6 var berettiget til å disponere. Gjenværende midler må anvendes i overensstemmelse med avtalens paragraf 2.

§ 9
IKRAFTTREDELSE

Avtale om opplysning og utviklingsfond mellom LO og SAMFO ble første gang opprettet 1966.

Denne avtalen trådte i kraft 01.01. 2008 og erstatter tidligere avtale.

Avtalen er en del av hver enkelt tariffavtale mellom forbund tilsluttet Landsorganisasjonen i Norge og SAMFO.

Avtalen følger den ordinære tariffperiode med eventuell revisjon i forbindelse med våroppgjøret.

Merknad:

SAMFOs representanter gjorde oppmerksom på at LO måtte regne med at tilsvarende avtale ville bli inngått med organisasjoner utenfor LO som SAMFO har tilsvarende tariffavtaler med, som med forbund i LO. I den forbindelse vil det bli nødvendig å drøfte nærmere den praktiske gjennomføring av så vel innkreving av avgiften som fordelingen av midlene.

Disse organisasjonene er omfattet av § 7 i avtalen mellom LO og SAMFO.

Oslo, den 23. mai 2008

.....
Landsorganisasjonen i Norge

.....
SAMFO

Bilag 5 Trekk av fagforeningskontingent

**AVTALE OM TREKK AV
FAGFORENINGSKONTINGENT
TIL NORSK NÆRINGS- OG NYTELSESMIDDELARBEIDERFORBUND
OG TILSLUTTEDE FAGFORENINGER
MELLOM
SAMFO
OG
NORSK NÆRINGS- OG NYTELSESMIDDELARBEIDERFORBUND**

1. Grunnlaget for at avtalen om trekk av prosentkontingent bygger på bestemmelsen i kap. XI, 3. ledd i Hovedavtalen av 1983, i Hovedavtalen.
2. Det er en forutsetning at de opplysninger som blir tilgjengelige vedrørende den enkelte arbeidstakeren og den enkelte bedrift, ikke blir benyttet i annen sammenheng enn i forbindelse med trekk av fagforeningskontingent.
3. Kontingenten trekkes av bedriften ved hver utlønning. Det trukne beløp sendes Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund og fagforeningene.

NNN-klubben eller den stedlige avdeling er ansvarlig for å holde bedriften å jour med hvem som skal trekkes for kontingent.
4. Beregningsgrunnlaget er den organiserte arbeidstakers bruttolønn. Med bruttolønn forstås de beløp (feriepenger inkludert) som oppgis i rubrikkene 1.1. og 1.2. i lønns- og trekkoppgaven. Unntatt er honorar utover vanlig fortjeneste som medlem av styre eller bedriftsforsamling og erkjentlighetsgaver.
5. Kontingenttrekket foretas av hele det opptjente beregningsgrunnlag i hver enkelt lønnsperiode. Den beregnede kontingent trekkes med prioritet etter pålagt bidragstrekk og fradragsberettiget pensjonspremie og gjeld til bedriften ved fratredelse.
6. Trekk til forbundet fastsettes i prosent. Satsene kan endres av forbundet. Endring av trekket kan skje fra og med første hele lønnsperiode etter 1. januar eller 1. juli, og må være meddelt skriftlig 3 måneder før iverksettelse.
7. Den enkelte NNN-avdeling har anledning til å vedta egen kontingent. Kontingenten til den enkelte NNN-avdeling skal trekkes sammen med den vanlige kontingent ved at trekksatsen i punkt 6 økes.

Merknad til pkt. 7.

Partene kan også avtale andre ordninger med trekk av kontingent til den enkelte NNN-avdeling. Tidspunktet for etablering eller endring av kontingent til NNN-avdeling følger reglene i pkt. 6.

8. Trukket beløp overføres månedlig straks trekk har funnet sted. Når beløpet overføres til forbundet skal det fortrinnsvis benyttes en spesiell bankgiro-blankett, som sendes bedriften fra forbundet.

Bedrifter som skriver ut betalingsblanketter fra eget EDB-anlegg, må legge inn den bedriftsidentifikasjon som finnes på de tilsendte blanketter.

NNN-klubben og dens stedlige avdeling skal ved gjenpart av giroblanketten eller på annen måte underrettes om innbetaling til forbundet.

9. Dersom partene ikke blir enige om kortere periode, skal NNN-klubben og den stedlige avdeling ved utgangen av hvert kvartal ha trekkliste i ett eksemplar som inneholder:
Fødselsnummer (11 siffer), navn, trukket beløp og meldinger.

Under rubrikken *meldinger* skal følgende være anmerket:
Tilmeldt i perioden – sluttet i perioden – til eller fra førstegangs militær-tjeneste - til eller fra permisjon uten lønn – til eller fra utlønning fra trygdekontor – overgang til uførhet eller pensjon – død – annen melding av betydning etter avtale.

Dersom det er praktisk vanskelig å gi meldinger på den foreskrevne måte, kan andre ordninger avtales på bedriften. Uansett type fravær eller permisjon, skal enhver arbeidstaker som omfattes av denne avtale stå på enhver trekkliste så lenge ansettelsesforholdet i bedriften varer.

For å lette arbeidet for de bedrifter som ikke bruker EDB, vil forbundet – etter bestilling – levere standard trekkliste som kan brukes til rapporteringen.

Merknader til pkt. 9.

1. Bestemmelser om melding ”til eller fra trygdekontor” innebærer at bedrifter som betaler full lønn utover arbeidsgiverperioden skal trekke kontingent så lenge full lønn betales. Melding om dette gis trygdekontoret refunderer hele lønnen til bedriften.

Der lønn betales bare i arbeidsgiverperioden, overføres trekket til trygdekontoret etter arbeidsgiverperioden. Melding om at vedkommende arbeidstaker er fagorganisert må gis til trygdekontoret.

Hvis det ved bedriften foretas kontingenttrekk for arbeidstakere organisert i forskjellige fagforbund, forutsettes det at rapporteringen samordnes.

For bedrifter som av tekniske årsaker ikke kan følge retningslinjene fullt ut, avtales nødvendige tilpasninger eller overgangsordninger i samråd med hovedorganisasjonene.

Denne avtale trer i kraft 1. januar 1984 og følger deretter overenskomstene hvis ikke en av partene sier den opp med 1 – ett – års varsel.

FERIE M.V.

Innledning

Det er en hovedoppgave for partene å forbedre bedriftenes konkurransevne.

Ved innføring av mer fritid er det derfor en klar forutsetning at bedriftene gis muligheter til å oppveie de konkurransemessige ulemper som dette medfører med større fleksibilitet.

Arbeidstakerne vil også på sin side ha forskjellige behov for avvikende arbeidstidsordninger begrunnet i ulike livsfaser, arbeids- og bosituasjonen m.m. Økt fleksibilitet sammen med den femte ferieuken vil kunne bidra til mindre sykefravær og økt produktivitet.

A. Fleksibilitet

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

- a) ”Der partene lokalt er enige om det, kan det som en forsøksordning iverksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og SAMFO til godkjenning.”
- b) ”Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i Arbeidsmiljølovens § 10-5. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres.”
- c) ”Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker m.v. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte.”

B. Avtalefestet ferie

1.

Den utvidede ferien, 5 virkedager jf. Ferielovens § 15, forskutteres ved at den resterende delen innføres som en avtalefestet ordning og tas inn som et bilag i alle overenskomster.

Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jf. Ferielovens § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jf. Ferielovens § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den femte ferieuken, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.

2.

Innfasing av den resterende del av den femte ferieuken skjer slik at to feriedager tas ut i 2001, de øvrige i 2002.

Feriepenger beregnes i samsvar med Ferielovens § 10. Når den femte ferieuken er gjennomført skal den alminnelige prosentsats for feriepenge være 12% av feriepengegrønnet, jf. Ferielovens § 10 nr. 2 og 3. Økningen foretas ved at prosentsatsen for opptjeningsåret endres slik; 2000 settes til 11.1, 2001 settes til 12.0.

Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.

3.

Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

4.

Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepengene.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjeningen av feriepengene.

5.

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. Ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

6.

Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

7.

For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

Merknad 1:

I overenskomster hvor ferien etter Ferielovens § 15 allerede er helt eller delvis innført, skal antall dager ikke økes som følge av innføring av den avtalefestede ferien utover det antall feriedager som følger av pkt. B1 og B2 ovenfor. Iverksettelsen og den praktiske gjennomføringen av den avtalefestede ferien for de aktuelle områder, avtales nærmere mellom partene.

Merknad 2:

For arbeidstakere som var ansatt i bedriften innen 1. april 2000 gjelder følgende tilleggsbestemmelse:

Arbeidstakere som innen 1. september i ferieåret har fylt 50 år gis tre dager fri med lønn i tillegg til lovfestet ferie og avtalefestet ferie. Dette innebærer at denne gruppen har krav på 33 virkedager ferie/fri i år 2002 og senere. De ekstra feriedagene faller bort når arbeidstakeren oppnår rett til ekstraferie for arbeidstakere over 60 år i henhold til ferielovens § 5, pkt. 2.

Bilag 7 Etter og videreutdanning

ETTER- OG VIDEREUTDANNING

1. Videreutvikling av kompetansereformen

Behov for kompetanseutvikling

Partene er enige om at kompetanseutvikling i bedriftene er et prioritert satsningsområde. Det er derfor nødvendig å intensivere arbeidet med å ta Hovedavtalens kap XVI i bruk på en konstruktiv måte.

Hovedavtalen forutsetter at kartlegging av behov for kompetanse og iverksetting av tiltak skjer i et samarbeid mellom bedriftens ledelse og de ansatte. Partene understreker betydningen av å etablere og videreutvikle en dialog på den enkelte bedrift som kan stimulere dette samarbeidet.

Det er av stor betydning at dialogen kan forene bedriftens behov for å rette investeringene i kompetanseutvikling inn mot det som er i samsvar med bedriftens behov og planer for videre utvikling, og den enkelte medarbeiders behov for å ha innflytelse på sin egen kompetanseutvikling.

Opplæringsutvalg

Partene fremhever behovet for ytterligere motivasjon til kompetanseutvikling. Det er derfor nødvendig at det samarbeidet Hovedavtalens kap XVI forutsetter, kan organiseres innenfor systematiske rammer. Som et ledd i å utvikle dette samarbeidet, kan spørsmål knyttet til kompetanseutvikling drøftes og behandles i de enkelte samarbeidsutvalg (jfr. Hovedavtalens kap XII). Alternativt kan partene ved den enkelte bedrift bli enige om å nedsette et eget opplæringsutvalg med to representanter for hver av partene.

For øvrig kan partene lokalt bestemme at andre allerede etablerte utvalg som for eksempel forhandlingsutvalget kan fungere som opplæringsutvalg.

Utvalget skal søke å legge forholdene til rette for å fordele bedriftens utdanningstilbud slik at flest mulig av de arbeidstakere som er interessert kan delta.

Kompetanseplaner

Partene er enige om at det ved den enkelte bedrift skal utvikles og holdes ved like en systematisk plan for kompetanseutvikling. Planen skal ta utgangspunkt i en vurdering av kompetansebehovene for å løse de oppgavene bedriften står overfor, og beskrive nødvendige tiltak for kompetanseutvikling. Kompetanseplanen bør:

- Ajourholdes årlig.
- Motivere til faglig utvikling.
- Inneholde planer for gjennomføring av kompetanseutviklingstiltak for den enkelte medarbeider.
- Kompetanseplanen bør legge til rette for at medarbeidere får kompetanseheving gjennom avleggelse av fag- eller svenneprøve gjennom praksiskandidatordningen (Jfr. Opplæringsloven, § 3-5). I slike tilfeller dekker bedriften utgifter til eventuelle kursavgifter, læremateriell og prøveavgifter.

Små og mellomstore bedrifter

For at arbeidet med kompetanseutvikling skal bli mest mulig hensiktsmessig også for små og mellomstore bedrifter, bør det utvikles nye modeller for samarbeid mellom flere bedrifter (jfr. opplæringskontorene og –ringene for lærlingordningen).

Støtte ved utdanningspermisjon

Det fremgår av Riksmeklingsmannens forslag av 9. mai 2000 vedr. tariffoppgjøret LO-NHO at Statsministeren i brev av 9. mai 2000 har bekreftet at myndighetene sammen med arbeidslivets parter vil delta i utredning av ordninger for støtte til livsopphold under utdanningspermisjon. Det forutsettes at en eventuell slik ordning vil gjelde hele arbeidslivet.