

**138****FISKEINDUSTRIBEDRIFTER****OVERENSKOMST**

mellom

**NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON  
SJØMAT NORGE**og de i disse foreninger stående fiskeindustribedrifter  
på den ene siden

og

**LANDSORGANISASJONEN I NORGE  
NORSK NÆRINGS- OG  
NYTELSESMIDDELARBEIDERFORBUND**på den annen side  
angående lønns- og arbeidsvilkår

SJØMAT NORGE

NNN

**Gjelder fra 1. mai 2020 til 30. april 2022**

## INNHOLDSFORTEGNELSE

Del I		<b><i>Hovedavtalen mellom Landsorganisasjonen i Norge og Næringslivets Hovedorganisasjon</i></b>
Del II		<b><i>Overenskomst for fiskeindustribedrifter</i></b>
Kap. I		Omfangs- og virkeområde
	§ 1-1	Omfangsbestemmelse
Kap. II		Alminnelige bestemmelser
	§ 2-1	Arbeidstiden
	§ 2-2	Deltidsarbeid og forskjøvet arbeidstid
Kap. III		Yrkesgruppeinndelinger og lønninger
	§ 3-1	Gruppeinndeling
	§ 3-2	Lønnssatser
	§ 3-3	Lønn for unge arbeidere
	§ 3-4	Bestemmelser om ansiennitet
	§ 3-5	Tilleggs- og garantibestemmelser
	§ 3-6	Forhandlinger
	§ 3-7	Kompetanse
Kap. IV		Diverse tillegg
	§ 4-1	Tillegg for arbeid på skift
	§ 4-2	Kuldetillegg
	§ 4-3	Tillegg for smussig arbeid
Kap. V		Overtidsarbeid
	§ 5-2	Gjelder for dag- og skiftarbeidere
	§ 5-3	Gjelder bare for skiftarbeidere
	§ 5-4	Beregning av overtidstillegg
Kap. VI	§ 6-1	Nye maskiner eller arbeidsmetoder
Kap. VII	§ 7-1	Ferie
	§ 7-2	Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere
Kap. VIII	§ 8-1	Permitteringsregler
Kap. IX	§ 9-1	Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai
Kap. X	§ 10-1	Forskjellige bestemmelser
	§ 10-2	Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m
	§ 10-3	Merknad til Hovedavtalens § 6-8
Kap. XI	§ 11-1	Prestasjonslønnsavtale
	§ 11-2	Avbrutt akkord/prestasjonsarbeid
	§ 11-3	Innøvingstid
	§ 11-4	Akkordregulering
Kap. XII	§ 12-1	Generelle bestemmelser
Kap. XIII	§ 13-1	Varighet og reguleringsbestemmelser
	§ 13-2	Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår
	§ 13-3	Erklæringsavtaler

- BILAG
1. Korte velferdspermisjoner
  2. Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987
  3. Godtgjørelse for helligdager, 1. og 17. mai - A-ordningen
  4. Sluttvederlagsordningen
  5. Avtale om opplysnings- og utviklingsfond
  6. Avtalefestet pensjon (AFP)
  7. Likestilling
  8. Avtalefestet ferie

**Del I:**  
**HOVEDAVTALEN MELLOM LO OG NHO**  
**Del II:**

## **Kap. I Omfangs- og virkeområde**

### **§ 1 Omfangs- og virkeområde**

- 1) Produksjonsarbeider med dertil hørende arbeidsoperasjoner, lagerarbeidere, transport, vakthold, rengjøring/reholdsoperatører og kantine, håndverkere, reparatører, arbeidende formenn, kontrollører, instruktører og kjølemaskinister/kuldemaskinister.
- 2) Bestemmelsene omfatter også ansatte som utfører arbeid som er blitt automatisert gjennom innføring av ny teknologi og datastyrt programmer, og ansatte som utfører nye arbeidsoppgaver innen denne overenskomstens virkeområde, som følge av teknologisk utvikling.
- 3) Denne overenskomsten kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde, jfr. § 10-2.12.

Protokolltilførsel:

1. Partene legger til grunn at LO sier opp Bemanningsavtalen mellom LO og NHO
2. Partene er i tariffperioden enige om å praktisere H 3-7 (2) andre ledd på samme måte som den har vært praktisert i forhold til nåværende Bemanningsavtale.
3. Dersom man ikke blir enige om å fortsette denne praktiseringen gjelder H 3-7 (2) andre ledd på vanlig måte fra tariffrevisjonen 2014.

## **Kap. II Almennelige bestemmelser**

### **§ 2 -1 Arbeidstiden**

- 1) Den ordinære arbeidstid skal gjennomsnittlig ikke overstige for:
 

a. Dagtidsarbeid	37,5 timer pr. uke
b. 2-skiftarbeid	36,5 timer pr. uke
c. Døgkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarb.	35,5 timer pr. uke
d. Helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarb.	33,6 timer pr. uke
- 2) Vedrørende arbeidstidsreduksjonen pr. 1. januar 1987 henvises til § 12-1 bilag nr. 2. Reduksjonen i arbeidstid pr. uke skal lønnskompenseres.
- 3) Den nærmere inndeling av arbeidstiden fastsettes etter forhandlinger mellom bedriftens leder, eller den han dertil bemyndiger, og arbeiderne ved deres tillitsvalgte.
- 4) Dersom enighet ikke oppnås, skal den daglige arbeidstid de 5 første dager i uken

være 7,5 timer ekskl. spisepause og legges mellom kl. 06.00 og kl. 17.00. Dersom enighet ikke oppnås, kan bedriften fastsette arbeidstidens begynnelse innen forannevnte tidsramme.

- 5) Jul- og nyttårsaften slutter arbeidet kl. 12.00.
- 6) For 2-skiftarbeid skal siste skift ikke være avsluttet senere enn kl. 24.00.
- 7) På bedrifter hvor det ikke ordinært arbeides på skift, betraktes ikke arbeidet som skiftarbeid hvis det ikke har varighet utover 5 døgn.
- 8) Når skiftarbeid kommer til anvendelse, skal de arbeidstakere det gjelder normalt ha 1 ukes varsel for oppstart og avslutning av skiftarbeide. Når det er nødvendig kan kortere varslingsfrist anvendes når bedriften og de tillitsvalgte er enige om det.

### **Protokolltilførsel.**

- 1) Grunnet denne nærings struktur må partene på den enkelte bedrift samarbeide om tiltak for å øke effektiviteten, redusere produksjonsomkostningene og bedre bedriftens konkurranseevne, jfr. hovedorganisasjonenes erklæring i forbindelse med arbeidstidsreduksjonen.
- 2) Når det gjelder spørsmålet om fleksibilitet og adgangen til gjennomsnittsberegning, vises det til bilag om Ferie – Innledning og pkt. om A om fleksibilitet.

## **§ 2-2 Deltidsarbeid og forskjøvet arbeidstid**

- 1) I de tilfeller det ikke lar seg gjøre å gjennomføre produksjonen i den ordinære arbeidstid, kan arbeidstiden dersom partene er enig forskyves slik at arbeidstakeren må begynne før eller etter den arbeidstid som ordinært er fastlagt for ham. Det skal da gis 1 ukes varsel. For den forskjøvne arbeidstiden betales et tillegg etter kl. 17.00 på 20 %.
- 2) Deltidsansatte og arbeidere med kortere arbeidstid innen dagarbeidstiden betales med vanlig timelønn. Ved arbeidstid etter dagarbeidstiden (17.00), herunder kveldsansatte, betales et tillegg på 20 % av faktisk lønn.

Merknad:

Denne bestemmelse er ikke til hinder for at partene på bedriften kan avtale en annen beregningsordning.

## **§ 3-1 Gruppeinndeling**

### **Gruppe 1: Produksjonsarbeider**

Produksjonsarbeid og dertil hørende arbeidsoperasjoner.

### **Gruppe 2: Fagarbeider**

- 1) Ansatte i fiskeindustrien som har fagbrev i fag som er relevant for stillingen, skal lønnes som fagarbeider etter overenskomsten.
- 2) Ved uenighet kan hver av partene bringe saken inn for Sjømat Norge/NNN.
- 3) Godkjent fagbrev i fiskeindustri- og aquafaget, renholds-fag, samt industriell næringsmiddelfag gir automatisk lønnsstatus som fagarbeider.

#### Merknad:

Fagarbeiderstatus gis kun til arbeidstakere med offentlig godkjent fagbrev, jfr. opplæringslova.

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

Bedriften skal arbeide aktivt for å legge forholdene til rette slik at flest mulig ansatte gis muligheten for å ta fagbrev i henhold til § 3-5 i opplæringslova.

## **Kap. III Yrkesgruppeinndeling og lønninger**

### **§ 3-2 Lønnsatser**

**Lønnsgruppe 1 - produksjonsarbeider (Minstelønnsatser 37,5 t. uke)**  
kr. 189,30 pr. time

**Lønnsgruppe 2 - fagarbeider (Minstelønnsatser 37,5 t. uke)**  
kr. 201,30 pr. time

- 1) Minstelønnsatsen reguleres årlig til 85 % av timefortjenesten i kolonne 6 forgående år henhold til TBUs tall for lønnsvekst i mat- og drikkeindustrien.
- 2) Eventuelle generelle tillegg og lavlønns-/likestillingstillegg som gis det enkelte år legges ikke på minstelønnsatsen.
- 3) Justeringen gjøres årlig i forbindelse med det sentrale tariffoppgjøret.
- 4) Økingen i overenskomstens minstelønnsatser kan medføre at lokalt avtalte timelønnsstillegg, reduseres tilsvarende.
- 5) Dette gjelder lokalt avtale timelønnsstillegg for timelønn, bedriftens grunnlønn, bonus, produksjonspremier og akkorder m.v.
- 6) Ved vanlig dagarbeid betales for hele og halve timer.
- 7) Akkordavsavn betales for de timer det ikke arbeides akkord. Dog skal tillegget ikke betales for ventetid ved strømstans og vannmangel som bedriften ikke har ansvar for.

- 8) I ovennevnte satser er innarbeidet akkordavsavnet på kr. 10,00 pr. time, som fratrekkes timelønnen i de tilfeller der overenskomsten forutsetter dette.
- 9) Fagarbeider skal lønnes med et fagarbeidertillegg på kr. 12,- pr. arbeidet time når denne lønnes etter lokal særavtale. Ved lokal prestasjonsavtale gis tilsvarende tillegg.
- 10) Partene er enige om at ovenstående ikke skal være til hinder for at de lokale parter kan avtale høyere lønnsnivåer for enkelte når man er enige om at det foreligger spesielle kompetansebehov.

### § 3-3 Lønn for unge arbeidere

Lønn for arbeidere under 18 år: 80 % av overenskomstens minstelønnsatts.

- 1) Arbeidere over 17 år som har arbeidet 12 uker i bedriften skal lønnes i henhold til de lønnsgrupper deres arbeide hører inn under.
- 2) Arbeidere under 18 år beholder opparbeidet lønnsansiennitet fra det ene året til det neste i samme bransje.
- 3) Lønnsansiennitet opparbeidet som unge arbeidere gjelder også ved oppnåelse av voksen alder 18 år.

### § 3-4 Bestemmelser om ansiennitet

- 1) For å stimulere til økt utdanning i fiskeindustrien både ved utdanningsinstitusjoner og ved bedriftsintern opplæring, samt øke stabilitet i bransjen, er partene enige om følgende lønnsansiennitetssystem:
  - 2) Ansiennitetstillegg etter
    - a. – Etter 1 år i bransjen kr, 2,50
    - b. – Etter 3 år ytterligere kr. 3,00
    - c. – Etter 5 år ytterligere kr. 5,50
  - 3) Denne avtale er en påbygging av lønnsgruppene i overenskomsten § 3-2. Tillegget gjelder også ved avlønning etter § 11-1. Ansiennitetstilleggene skal også gis ved avlønning utover overenskomstens minstelønnsatts.
  - 4) Avtalen skal tilpasses og ikke komme i tillegg til lokale ansiennitetsavtaler.
  - 5) Ansiennitetstillegget gis i forhold til ansettelsestid i bedriften med følgende unntak:
    - a) Relevant praksis fra bransjen godskrives.
    - b) Lærlingers ansiennitet opparbeides fra påbegynt lærekontrakt.
  - 6) Ved innføring av avtalen godskrives ansiennitet etter faktisk ansettelsestid i bedriften. Deltidsansatte som arbeider over 50 % av normal arbeidstid opptjener full ansiennitet.
  - 7) 1. april skal være fast reguleringsdato for ansiennitetstillegg. Ansiennitetstillegg

gis ved denne dato til alle som i løpet av kalenderåret har opprykk. Dette gjelder ikke første trinn hvor kravet er 1 års tjenestetid.

- 8) Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret og pålagt tjeneste som sivilarbeider, godskrives som lønnsansiennitet.
- 9) Lønnsansiennitet opparbeides i inntil ett år ved permisjon i forbindelse med svangerskap/fødsel og adopsjon, såfremt arbeidstaker har vært ansatt i bedriften i minimum 6 måneder før permisjon tok til.

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

### **§ 3-5 Tilleggs- og garantibestemmelser**

- 1) De nå ansatte arbeidere skal ikke få sin lønn redusert i de tilfelle denne er høyere enn lønnen i den lønnsgruppe vedkommende blir plassert i. Det samme gjelder sesongarbeidere som tidligere har arbeidet i bransjen.
- 2) Partene er enige om at i tilfelle det skulle oppstå vanskeligheter med plasseringen av enkelte jobber innenfor de lønnsgrupper som er nevnt, skal plasseringene avgjøres ved voldgift etter reglene i § 6-1 i overenskomsten.
- 3) Ved vikariat som arbeidende formann/formann, avtales en lønn som ligger høyere enn gjennomsnittsførtjenesten for bedriftens voksne arbeidere på ordinær tid, med samme arbeidstidsordning, og også høyere enn gjennomsnittsførtjenesten for de arbeidere han eder. (Kfr. § 5, lønnsgruppe 2).
- 4) Arbeidstakere i gruppe 1 utlønnes etter gruppe 2 når de fungerer som instruktører.
- 5) Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med aml. § 12-3.

### **§ 3-6 Forhandlinger**

- 1) Etter denne overenskomst skal lokale lønnsforhandlinger foregå hvert avtaleår i tariffperioden. Det påligger bedriften og de tillitsvalgte å føre reelle forhandlinger. Oppstår det tvil om de lokale forhandlinger gjennomføres slik overenskomsten forutsetter, kan hver av de stedlige parter kreve at organisasjonene (NNN og Sjømat Norge) tilkalles.
- 2) I forbindelse med de lokale forhandlinger skal partene legge særlig vekt på likelønn og andre tiltak, for å fremme likestilling i bedriften. For å nå dette overordnede mål, kan de lokale tillegg skjefvordes. Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.
- 3) Fra de lokale forhandlinger føres protokoller.
- 4) Det skal på forhånd foretas en gjennomgang av bedriftens situasjon ut fra bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne.



- 5) 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.
- 6) De tillitsvalgte skal etter anmodning utleveres lister som viser status, timefortjeneste og overtidsbruk for sist kjente kvartal, eventuelt annet materiale som gir grunnlag for slik oversikt.
- 7) Til lokale lønnsforhandlinger skal de tillitsvalgte, for eget bruk innen bedriften, få utlevert lister med oversikt over fortjenestenivå for alle som arbeider innenfor overenskomstens virkeområde i bedriften.  
Merknad:  
Bestemmelsen gjelder også ved inngåelse av avtale etter § 11-1.
- 8) Tidspunkt for lønnsforhandlinger avtales mellom bedriften og de tillitsvalgte

Merknad:

Dersom partene i forhandlinger ikke kommer til enighet skal tvisten søkes løst i henhold til Hovedavtalen Kap. II og IV.

## § 3-7 Kompetanse

### 1) Kompetanseutvikling

Gjennom samarbeid mellom tillitsvalgte og ledelse må det legges til rette for å stimulere til kompetanseutvikling for alle ansatte.

Industriens framtidige konkurranseevne vil i stor grad være avhengig av tilpasning til ny teknologi og arbeidstakernes kunnskaper og kompetanse. Kompetansen til de ansatte ved bedriften har avgjørende innflytelse på verdiskapningen, derfor vil bedriftens konkurranseevne være sterkt avhengig av økt kompetanse.

Med sikte på at arbeidstakerne skal kunne kvalifisere seg for nye oppgaver, og kunne oppfylle bedriftens fremtidige krav, er partene enige om:

- 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 opplærings tiltak 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.
- Partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur.

- Det påhviler de lokale parter å se spesielt på kompetanseutviklingstiltak i et likestillingsperspektiv.
- I tråd med disse bestemmelser og under henvisning til Hovedavtalens Kap.18 og i § 13-8, oppfordres bedriftene til å behandle opplæringsspørsmål systematisk. Ved uenighet kan hver av partene bringe saken inn for hovedorganisasjonene.

## **2) Fagopplæring**

Fagopplæring skal skje i samsvar med gjeldende lovverk og Hovedavtalens bestemmelser.

Partene er enige i at fagarbeidere er viktig kompetanse for bedriftene og vil arbeide aktivt for å øke andelen fagarbeidere i bedriften og for at bransjen skal være attraktiv for yrkesutdannet ungdom.

Partene skal i felleskap arbeide for en kontinuerlig oppdatering av fagopplæring, slik at denne til enhver tid er mest mulig i samsvar med bransjens behov. 2

For øvrig er partene enige om:

- å arbeide aktivt og systematisk for å sikre bransjens framtidige rekruttering. Et viktig ledd i denne sammenheng er et aktivt samarbeid mellom skole og arbeidsliv. Partene bør drøfte aktuelle tiltak.
- å drøfte behovet for inntak av lærlinger, slik at det legges til rette for nødvendig inntak av lærlinger og å drøfte støtte til aktuelle ordninger som kan stimulere til rekruttering og tilgang på lærlinger.
- Lærlinger skal ikke ha økonomiske utgifter til for eksempel kursavgifter og læremateriell i perioden fram til fag- svenneprøven. Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse og ved den teoretiske del av fagprøven for lærlinger.
- at partene hvert år skal drøfte om det er et kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det i så fall kan legges til rette for at ufaglærte får anledning til å ta fagbrev. Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens behov for fagarbeidere og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det skal være en målsetting at det drives fagopplæring i alle bedrifter som oppfyller kravene for å være opplæringsbedrift.

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

## **3) Lønnsbestemmelser for lærlinger - 2+2 modellen**

Denne modellen for fag- og yrkesopplæringen har 2 års opplæring i videregående skole (VG 1 og VG 2), pluss 2 års læretid i bedrift med 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapingstid.

Lærlingenes timefortjeneste utgjør en prosentandel av ordinær lønn for nyutdannede fagarbeidere i bedriften:

3. året: 40 % av faktisk begynnerlønn for fagarbeidere i bedriften.

4. året: 60 % av faktisk begynnerlønn for fagarbeidere i bedriften.

### ***Lærling i teknisk - allmennfag (TAF-lærlinger)***

For den tiden lærlingen er utplassert i bedrift de to første årene, betales 30 % av nyutdannet fagarbeider. De to siste årene betales lønn for verdiskapingstiden, slik at de samlet over alle 4 årene opparbeider en samlet lønn tilsvarende en årslønn for nyutdannet fagarbeider.

Retningsgivende tabell:

5. halvår: 55 % av faktisk begynnerlønn for fagarbeidere i bedriften.
6. halvår: 55 % av faktisk begynnerlønn for fagarbeidere i bedriften.
7. halvår: 70 % av faktisk begynnerlønn for fagarbeidere i bedriften.
8. halvår: 75 % av faktisk begynnerlønn for fagarbeidere i bedriften. 3

### **Andre opplæringsløp**

Lærlinger i fag som har 3 års opplæring i videregående skole pluss 1 års læretid i bedrift, følger følgende lønnskala:

7. halvår: 50 % av faktisk begynnerlønn for fagarbeidere i bedriften.
8. halvår: 80 % av faktisk begynnerlønn for fagarbeidere i bedriften.

Lærlinger i fag som har 3 års opplæring i videregående skole pluss 1,5 års læretid i bedrift, følger følgende lønnskala:

7. halvår: 40 % av faktisk begynnerlønn for fagarbeidere i bedriften.
8. halvår: 50 % av faktisk begynnerlønn for fagarbeidere i bedriften.
9. halvår: 80 % av faktisk begynnerlønn for fagarbeidere i bedriften.

Lærlinger som har fullført sin læretid, og som avlegger fagprøven på et senere tidspunkt, skal lønnes som voksne arbeidere frem til fagprøven er bestått.

Lærlinger som fortsetter i bedriften etter endt læretid får læretiden godkjent som lønnsansiennitet.

### **Overtidsbestemmelser og ordinært arbeid for lærlinger**

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

Lærlinger skal ikke inngå i bedriftens ordinære bemanningsplaner. Ved sykdom og ferie kan bedriften benytte lærlinger som vikarer. Det forutsettes at dette drøftes med de tillitsvalgte.

I slike tilfeller lønnes i henhold til bedriftens bestemmelser for ufaglærte arbeidere.

### **4) Praksiskandidater**

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

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:

1. Bedriften betaler ordinær lønn til prøveavleggelse, samt utgifter til læremateriell
2. Det gis en lesedag med ordinær lønn i forbindelse med gjennomføring av teorieksamen.
3. 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.

Partene er enige om å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve

etter § 3.5 i Opplæringsloven (Praksiskandidatordningen) opprettholdes også i framtiden.

## **Kap. IV DIVERSE TILLEGG**

### **§ 4-1 Tillegg for arbeid på skift**

Ved skiftarbeid etter § 2 - 1 betales:

For 2. skift 20 % tillegg til den faktiske timelønnen.

For 3. skift 25 % tillegg til den faktiske timelønnen.

Skiftarbeid på 2. skift på dager før helgedag betales med 100 % tillegg.

For helkontinuerlig skiftarbeid betales 12,5 % tillegg for samtlige skift.

### **§ 4-2 Kuldetillegg**

Det betales kuldetillegg med kr. 4,00 pr. time ved arbeid på fryserom der arbeidstakeren ikke disponeres oppvarmet truck. Forutsetningen er at arbeidet varer til sammen minst 1 time pr. dag.

### **§ 4-3 Tillegg for smussig arbeid**

Ved utførelse av smussig arbeid betales for den tid slikt arbeid varer, et tillegg på 35 %. Partene lokalt avtaler hva som er smussig arbeid.

## **Kap V**

### **§ 5-1 Overtidsarbeid**

Overtidsarbeid, samt søn- og helgedagsarbeid, skal innskrenkes til det minst mulige, og i særdeleshet ikke overdrives av eller overfor den enkelte arbeider. Før slikt arbeid iverksettes skal arbeidsgiveren, dersom det er mulig, drøfte nødvendigheten av det med arbeidstakernes tillitsvalgte. I drøftelsene skal årsaker til overtiden og belastningen på arbeidstakerne belyses og eventuelle tiltak vurderes.

### **§ 5-2 Gjelder for dag- og skiftarbeide**

- 1) Overtidsarbeid i de 5 første virkedager i uken betales med 50 % tillegg etter endt ordinær arbeidstid og til kl. 21.00.
- 2) Overtidsarbeid etter kl. 21.00 betales med 100 % tillegg inntil ordinær arbeidstids begynnelse. Forlanges arbeidet påbegynt etter kl. 06.00 betales 50 % tillegg inntil arbeidstidens begynnelse.
- 3) Overtidsarbeid på lørdager og dager før helgedager etter ordinære arbeidstids slutt og arbeid på søn- og helgedager, betales 100 % tillegg.
- 4) Når det arbeides overtid på lørdag og dette ikke er en ordinær arbeidsdag skal det betales 50 % tillegg før kl. 12.00 og 100 % tillegg etter kl. 12.00. Ved overtidarbeid før søn- og helligdager på ukens øvrige hverdager skal

det betales 100 % etter kl. 16.00.

- 5) Hvis det forlanges av bedriften at det skal arbeides i spisepause - hvilket mest mulig skal unngås - betales hertil 100 % tillegg.
- 6) Når en arbeidstaker utfører overtidsarbeid av mer enn 2 timers varighet etter at den ordinære arbeidstid er avviklet, skal arbeidstakeren først gis en 1/2 times betalt pause med overtidstillegg. Det vises for øvrig til aml. § 10-9 (2). Skulle overtidsarbeidet være kortere enn 2 timer, faller retten til den betalte pausen bort.
- 7) Når en arbeidstaker utfører overtidsarbeid utover 2 timer, skal det gis en ½ times betalt pause med overtidstillegg for hver ytterligere arbeidsperiode på 2 ½ time. Dersom overtidsperioden er kortere enn 2 ½ time, faller retten til betaling for pausen bort.
- 8) Ved fremmøte etter tilsigelse på søn- og helgedager, eller for øvrig utenfor den ordinære dagtid, skal arbeidstakerens fortjeneste utgjøre betaling for minst 3 timer beregnet etter den i § 3-2 fastsatte timelønn med gjeldende overtidstillegg.
- 9) Arbeidere som har arbeidet ordinær arbeidstid og som blir tilsagt til overtidsarbeid samme dag betales, hvis mat ikke skaffes av arbeidsgiveren, kr. 90,- i matpenger dersom overtidsarbeidet varer minst 1 1/2 time.

Merknad:

I tilfelle arbeidstidsordningen medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal overtidsarbeid på disse dager av arbeidstakere som skulle vært fri betales med 50 % tillegg.

### **§ 5-3 Gjelder bare for skiftarbeidere**

- 1) Arbeides det overtid før eller etter skift, skal arbeideren ha de ordinære overtidsprosentene i tillegg til skiftprosentene for vedkommende skift, dog ikke til sammen mer enn 150 %.
- 2) Arbeid på 2. skift på jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften betales med 150 % tillegg.
- 3) Hvor en 1. og 2. skiftarbeider utenom sitt skift beordres til arbeid mellom kl. 21.00 og kl. 06.00 kommer regelen om overtidsarbeid til anvendelse som for dagarbeidere.

Merknad:

Angående betaling for pålagt arbeid på fridag, vises til meklingsmannen forslag av 1986 pkt. C, samt stedlige avtaler om arbeidstidsinndeling.

### **§ 5-4 Beregning av overtidstillegg**

Overtidsgrunnlaget utgjør faktisk timefortjeneste eksklusive overtids- og skifttillegg i sist kjente kvartal. Denne bestemmelse er ikke til hinder for at partene på bedriften innenfor ovennevnte ramme kan avtale en annen

beregningsordning eller beregningsperiode.

Merknad:

Ved personlige lønninger beregnes overtidstillegget av den personlige lønn.

## KAP. VI

### § 6-1 Nye maskiner eller arbeidsmetoder

I tilfelle det anskaffes nye maskiner eller innføringen av nye arbeidsmetoder gjør nødvendig en forandring i de tidligere fastsatte lønninger og akkordsatser, skal det forhandles om dette med arbeidernes tillitsvalgte. Hvis ikke enighet oppnås, henvises saken til forhandling mellom hovedorganisasjonene, eventuelt voldgift.

Voldgiftsretten består av 3 medlemmer. Partene velger hver sin representant. Hvis ikke disse blir enige om oppmann, oppnevnes denne av Kretsmeglingsmannen. Inntil voldgiftsretten har behandlet saken, arbeides på timelønn.

## KAP. VII

### § 7-1 Ferie

- 1) Ferie gis i henhold til Ferieloven. For avtalefestet ferie, se bilag 8.
- 2) Utbetaling av feriepenger skjer i.h.t. Ferieloven § 11, dog slik at partene lokalt kan avtale felles utbetaling for hovedferie - for hele bedriften eller avdelinger - til fastsatt tidspunkt i juni, juli eller august.

### § 7-2 Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere

- 1) Det er forutsetningen at arbeidstakernes ønske når det gjelder avvikling av ekstraferien imøtekommes så langt som mulig.
- 2) Hovedorganisasjonene er imidlertid enige om at ekstra ferie for eldre arbeidstakere ikke kan kreves henlagt til et tidspunkt som skaper vanskeligheter for produksjonen eller for 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.

## KAP. VII

### § 8-1 Permitteringsregler

- 1) Generelt gjelder bestemmelsene i Hovedavtalens Kap. VII
- 2) Det er partene forutsetning at bedriften holder de tillitsvalgte fortløpende orientert om råstoffsituasjonen slik at intensjonene i Hovedavtalens Kap. VII og IX blir fulgt.
- 3) Årsak, behov og varsel skal settes opp i protokoll som undertegnes av partene. Bedriften sørger for at varslet blir slått opp på egnet sted i bedriften.
- 4) Permittering gis med 14 dagers varsel.

Merknad: Dersom permitteringen skyldes råstoffpris, slaktevekt eller markedsmessige årsaker må 14 dagers varsel benyttes.

- 5) Ved permittering som bare skyldes mangel på ferskt råstoff skal det gis 3 dagers varsel regnet fra arbeidstidens slutt den dag varsel gis.

Merknad: Ved permitteringer i virksomheter med pelagisk råstoff kan de lokale parter avtale en annen varselperiode.

- 6) Dersom en permitteringsperiode avbrytes og arbeidstaker inntas i arbeid i mindre enn 4 uker, skal det gis nytt varsel iht. pkt. 4 eller 5.

Merknad: I perioder hvor bedriftens arbeidere er permittert kan arbeiderne tilsies for skiping, lossing, nødslakting, mottak og produksjon av mindre partier råstoff uten at nytt varsel gis. Med mindre partier forstås partier som ikke er store nok til igangsettelse av forsvarlig produksjon ved bedriften.

- 7) Ved permittering og inntakelse etter endt permittering, skal det konfereres med tillitsvalgte.

- 8) I tilfelle bedriften ikke kan sysselsette arbeiderne i produksjon eller i annet anvist arbeid og arbeiderne blir sendt hjem før varslingsfristens utløp, betaler bedriften arbeiderne overenskomstens minstelønnssetninger for de enkelte grupper inklusiv ansiennitetstillegg.

- 9) Når en arbeidstaker møter på arbeid etter endt permittering i ordinærdag- eller skiftarbeidstid, skal vedkommende være garantert arbeid eller betaling i hele den ordinære arbeidstid.

- 10) Arbeiderne er pliktig til å utføre anvist arbeid etter gjeldende timelønn eller akkordavtale eller andre anviste lønnsordninger hvor arbeiderne ikke kan beskjefliges med vanlig produksjonsarbeid.

## KAP. IX

### § 9-1 Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai

- 1) De lokale parter gis mulighet til å forhandle om bruk av A eller B-ordningen som avtalt mellom hovedorganisasjonene.  
Oppnås ikke enighet gjelder B-ordningen.

- 2) Til erstatning for arbeidsfortjeneste utbetales time-, dag- eller akkordlønnede arbeidstakere som ikke er i ordinært arbeid på de nedenfor nevnte dager, en godtgjørelse etter disse regler:

1. Godtgjørelsen betales for nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kristi Himmelfartsdag, 2. pinsedag, samt 1. og 2. juledag når disse faller på en ukedag som etter fast arbeidsordning i bedriften ellers ville vært vanlige virkedager.
2. Arbeidsgiveren avsetter et beløp for hver arbeidet time på
  - a. kr.8,16 for voksne arbeidere
  - b. kr.7,92 for unge arbeidere

De avsatte beløp inntår i bedriften og oppspares til periodevis utbetaling. Beløpet som er avsatt for arbeid i tiden etter 15. august til årets slutt, utbetales etter nyttårsdag. Beløp som er avsatt i tiden fra 1. januar frem til 2. påskedag, utbetales etter 2. påskedag. Beløp som er opptjent fra 3. påskedag til 15. august, utbetales etter denne dato. I disse beløp gjøres eventuelle fradrag etter reglene under punkt 3. Beløpene utbetales senest en lønnsperiode + 4 dager etter de ovennevnte dager.

Hvis en arbeider slutter i bedriften før disse utbetalingsdager, skal vedkommende ha det oppsparte beløp - eventuelt redusert i henhold til punkt 3 - utbetalt sammen med sluttoppgjøret.

3. a. Hvis en arbeider forsømmer sitt arbeid virkedagen før og virkedagen etter en hellig- og/eller høytidsdag, reduseres den oppsparte godtgjørelse med:

- a. kr. 1 655,- for voksne arbeidere
- b. kr. 1 599,- for unge arbeidere

b. Retten til godtgjørelse tapes på samme måte som nevnt under punkt a) også hvis arbeideren forsømmer sitt arbeid enten virkedagen før eller virkedagen etter hellig- og/eller høytidsdag, med mindre fraværet skyldes tjenestefrihet med arbeidsgivers samtykke ferie, legitimert sykdom (herunder egenmelding), ivaretagelse av offentlig ombudsplikt eller annen uforskyldt fraværsgrunn.

**Merknad:**

Retten til godtgjørelse tapes ikke for hellig og/eller høytidsdager som faller innenfor tidsrom hvor arbeideren har ferie eller er permittert på grunn av driftsstans, istedenfor gjelder reglene overfor for fravær siste virkedag før og første virkedag etter slik ferie eller permisjonstid.

c. Fravær i forbindelse med jul og nyttår fører til tap i den godtgjørelse som utbetales etter nyttårsdag. Fravær i forbindelse med påsken fører til tap i den godtgjørelse som utbetales etter 2. påskedag. Fravær i forbindelse med 1. og 17. mai, pinse og Kr. himmelfartsdag fører til tap i den godtgjørelse som utbetales etter 15. august.

4. Godtgjørelsen regnes som en del av arbeidsfortjenesten og tas med ved beregning av feriegodtgjørelsen. Den regnes ikke med ved beregning av tillegg for overtidsarbeid.

Hvis partene i enkelte tariffområder i tariffperioden avslutter gjennomførelsen av likelønnsprinsippet, skal dette prinsipp også gjøres gjeldende for denne godtgjørelse.

A-ordningen: Kfr. § 12-1 Bilag 3.

## KAP. X

### § 10-1 Forskjellige bestemmelser

- 1) For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, tilrettelagt opplæring/oppdatering innenfor eget arbeidsområde, hvilepauser, redusert arbeidstid mv. mellom den enkelte ansatte og bedriften.
- 2) Arbeidere med personlige lønninger og andre fordeler som er bedre enn



bestemt i overenskomsten, beholder disse i tariffperioden.

- 3) Bedriften skal fortrinnsvis beskjeftige arbeidere som har arbeidet tidligere ved bedriften og som ikke har fått oppsigelse etter Arbeidsmiljøloven og søke gjennomført en mest mulig rettferdig fordeling av arbeidet blant de faste arbeidere. I perioder med råstoffmangel er bedriftens arbeidere fortrinnsberettiget til reparasjonsarbeid og lignende ved bedriften, i den utstrekning arbeiderne kan utføre nevnte arbeid med lønn etter § 3 hvis annen betaling ikke er avtalt mellom bedriften og tillitsvalgte. Ved større arbeider hvor bedriftens arbeidere arbeider sammen med ansatte hos entreprenør, skal det tas hensyn til dette ved vurdering av lønnsfastsettelsen for byggearbeidet.
- 4) Bedriften holder arbeiderne med gratis verktøy. Utlevert verktøy tilbakeleveres bedriften ved fratredelse, eller ved fornyelse av nedslitt verktøy.
- 5) Bedriften holder arbeidstaker med nødvendig arbeidstøy, hansker og fottøy av god kvalitet, og sørger for vask av arbeidstøy.

Til bruk under arbeid i fryserom holder bedriften vatterte frysedrakter til utlån, unntatt tilfeldige oppdrag i fryserom.

Arbeidstøy er bedriftens eiendom og skal returneres arbeidsgiver når arbeidsforholdet opphører.

- 6) Ved lossing og lasting kan det opprettes særavtale med egne akkordbestemmelser.
- 7) Det bør benyttes månedlig utlønning, med mindre partene på bedriften er enige om noe annet. Videre kan det treffes avtale om å konto forskudd for utlønningsperioden. Faller lønningsdagen på helligdag, utbetales lønnen dagen forut.
- 8) For enhver arbeider skal det skje legekontroll en gang årlig som bekostes av bedriften. Nyansatte medbringer legeattest ved ansettelsen. Utgiftene til denne godtgjøres av bedriften etter 6 måneders ansettelse. Slutter vedkommende tidligere på grunn av oppsigelse fra bedriftens side, skal bedriften betale utgiftene til legeattest.

Dersom bedriften ikke har ordnet felles legeundersøkelse i den første halvdel av året, kan hver enkelt arbeider selv ordne med legeundersøkelse i den annen halvdel av året, på bedriftens bekostning.

Partene er enige om å innskjerpe overholdelse av bestemmelsen om legekontroll og i fellesskap ta spørsmålet opp med myndighetene, for å gjøre det lettere å få gjennomført kontrollen.

## **§ 10-2 Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.**

- 1) 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.

- 2) 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.
- 3) Det er bare anledning til å bruke innleide arbeidstakere fra utleiebyråer i det omfang arbeidsmiljøloven 14-12 gir adgang til. Videre må vilkårene i arbeidsmiljøloven § 14-9 være oppfylt.
- 4) Forutsetningen for at adgangen til innleie er tilstede, er en riktig stipulert bemanning i den enkelte bedrift/avdeling. Riktig bemanning innebærer det normale fraværsmønsteret på bedriften/i avdelingen som skal dekkes opp av fast ansatte. Innleie kan finne sted ved ferie, sesong- og fraværstopper og ved uforutsette hendelser.
- 5) 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.
- 6) Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med AML §14-12 a, (forslag i Prop 74L).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke Fellesbilag nr.2, 4, 5, 6, 8.

- 7) Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt 6 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde

- 8) Hovedavtalen kap 5 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt 6 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgsarbeid, jfr HA § 5-6

**Merknad:**

Punkt 6, 7 og 8 (ovenfor) iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jfr Prop 74L (2011-2012).

Til protokollen: Inntil iverksettelse gjelder bestemmelsene i overenskomsten pr. 30. april 2012.

- 9) Dersom de lokale parter er uenige om praktiseringen av det eksisterende lov- og avtaleverk, kan saken bringes inn for organisasjonene.
- 10) 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.
- 11) Tillitsvalgte skal kunne veilede innleide arbeidstakere i arbeidsrelatert spørsmål overfor den bedriften de er innleid i. Dette under forutsetning av at den innleide arbeidstaker ønsker slik veiledning.
- 12) Ansatte i vikarbyråer

Bestemmelsene i dette bilaget regulerer forholdet i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jfr. § 1.3.

1. Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde jfr § 1.3.
2. Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.
3. Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.
4. Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.
5. Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i industribedriften, kan han/hun fratrukke seg etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enig om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.
6. Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften, jfr. § 10-2, 12 pkt. 6.
7. Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.
8. Lønnsplikt løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

**§ 10-3 Merknad til Hovedavtalens § 5-7**

- 1) Godtgjørelse til tillitsvalgte for den tid som medgår til avtalte forhandlingsmøter på bedriften.
- 2) Av praktiske grunner er det inngått avtale mellom forbundet og Sjømat Norge om

at godtgjørelsen skal være den enkeltes gjennomsnittsførtjeneste. Samme godtgjørelse skal også betales for møter i bedriftsutvalg, avdelingsutvalg, samarbeidsutvalg og for møter i arbeidsmiljøutvalg.

- 3) Godtgjørelsen nevnt i foranstående avsnitt gjelder også verneombud for den tid som går med til vernearbeid.

## KAP. XI

### § 11-1 Prestasjonslønsavtale

- 1) I tillegg til overenskomstens bestemmelser i Del I og Del II som også gjelder for akkordarbeidere, kommer følgende generelle akkordbestemmelser såfremt annet ikke er nevnt i akkordavtalen, eller blitt avtalt mellom den enkelte bedrift og arbeidernes tillitsvalgte.
- 2) Akkordarbeid skal uhindret kunne anvendes i den utstrekning man blir enig om det.
- 3) Oppnås ikke enighet på bedriftsplanet, går saken til organisasjonene for videre behandling.
- 4) Ved akkordarbeid hvor det ikke er tariffestede akkordsatser, er arbeiderne sikret sin timelønn.
- 5) Akkordsatser, faste avtaler, produksjonspremieordninger, bonusordninger og andre lønnsordninger med varierende fortjeneste forutsettes å gi et rimelig overskudd ved normal prestasjonsytelse. Om forutsetningen for den enkelte prestasjonsavtale endres kan forhandlinger opptas om regulering.
- 6) Det skal intet være til hinder for at arbeidsstudier anvendes ved fastsettelse av akkordsatser. Det henvises til hovedorganisasjonenes "Retningslinjer ved gjennomføring av arbeidsstudier" som skal følges.
- 7) Partene er enige om å anbefale at det på den enkelte bedrift søkes opprettet akkordavtaler med fastlønsandel da så antas bidra til et bedre arbeidsmiljø.
- 8) Hvor slik avtale opprettes, anbefaler partene at fastlønsandelen utgjør 50 % av fortjenestenormen.
- 9) Hvor avtaler med fastlønsandel på 50 % av fortjenestenormen har vært praktisert noen tid, bør partene på den enkelte bedrift ta opp forhandlinger mellom fast og bevegelig andel til nærmere vurdering - herunder diskusjon om eventuell heving av den faste andel.
- 10) I tilfelle hvor det på grunn av spesielle forhold ved bedriften eller ved arbeidets utførelse ikke er mulig å få istandbrakt prestasjonslønsavtaler, slik at arbeiderne eller grupper av disse altoverveiende blir stående på overenskomstens tidlønssetninger, kan partene drøfte tillegg til akkordavtalen. Såfremt det ikke oppnås enighet på bedriftsplanet, kan den videre behandling overgå til organisasjonene.

- 11) Ved prestasjonslønnarbeid etter dette kapitel skal en være garantert overenskomstens minstelønn.

### **§ 11-2 Avbrudd akkord/prestasjonsarbeid**

- 1) Ved ethvert avbrudd i arbeidet av grunner som er arbeiderne uvedkommende, skal ventetiden betales med timelønn pluss akkordavsavn. Avbrytelser pr. dag legges sammen og rundes opp til nærmeste kvarter.
- 2) I ventetiden kan arbeiderne settes til annet arbeid.
- 3) Akkordarbeider som tas ut av akkordarbeid, mens dette fortsetter, beholder sin akkordfortjeneste så lenge akkorden varer. Dette gjelder også enkeltmannsakkorder hvor arbeidstaker blir tatt ut av egenakkord og satt til annet timelønnet arbeid for en kortere periode.
- 4) Akkordfortjenesten beregnes på grunnlag av arbeidde akkordtimer samme dag.

### **§ 11-3 Innøvingstid**

- 1) Når det settes inn uøvde arbeidere på steder hvor det arbeides akkord, forlanges det at vedkommende arbeider først må skaffe seg tilstrekkelig ferdighet i det arbeidet som skal utføres før vedkommende kan gå inn i akkordarbeidet.
- 2) Om og når vedkommende skal gå inn i akkordarbeidet avgjøres av bedriften i samråd med tillitsvalgte og opplæringsansvarlig.
- 3) Under innøvingstid lønnes arbeideren med vanlig timelønn, inklusive akkordavsavn.

### **§ 11-4 Akkordregulering**

- 1) Akkordsatser, faste akkorder og prislister, produksjonspremieordninger, bonusordninger og andre lønnsordninger med varierende fortjeneste, reguleres slik at fortjenesten stiger med kr. 1,00 pr. time fra 1. mai 2018.
- 2) For akkordavtale med fastlønnandel legges 50 % på fastlønnandelen og det resterende på den bevegelige del.
- 3) Til reguleringen er gjennomført utbetales tilleggene som øretillegg pr. arbeidet akkordtime med 100 øre pr. time.
- 4) Partene er enige om:  
Under innreguleringen av tilleggene i de enkelte akkordavtalene - å skulle forsøke gjennomført fordeling av tilleggene og utjevne mulige skjevheter innen akkordavtalen, slik at fortjenestemuligheten blir mest mulig lik under utførelsen av de forskjellige akkordoperasjoner.

## **KAP. XII**

### **§ 12-1 Generelle bestemmelser**

Følgende bilag er inntatt i denne bestemmelse:

1. Korte velferdspermisjoner (12 pkt)
2. Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987
3. Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai - A-ordningen
4. Sluttvederlagsordningen
5. Avtale om opplysnings- og utviklingsfondet
6. Avtalefestet pensjon (AFP)
7. Likestilling
8. Avtalefestet ferie

## KAP. XIII

### § 13-1 Varighet

#### Varighet.

Denne overenskomst gjelder fra 1. mai 2020 til 30. april 2022 og videre 1 – ett – år om gangen hvis ikke en av partene sier den opp skriftlig med to – 2 – måneders varsel.

### § 13-2 Reguleringsbestemmelse

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 representantskap. 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 2021).

### § 13-3 Erklæringsavtaler

For uorganiserte bedrifter som er bundet av denne overenskomst gjennom direkte avtale med forbundet (såkalt "*tiltredelsesavtaler*", "*hengeavtaler*" eller "*erklæringsavtaler*"), der partene er enige om å tiltre "*den til enhver tid gjeldende overenskomst*", gjelder følgende;

Disse bedrifter omfattes av tariffrevisjonen 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 tilfredsstillende arbeidstvistslovens krav for iverksettelse av lovlig arbeidskamp.

Forbundet har rett til å ta medlemmer av disse bedrifter ut i arbeidskamp med varsling av plassoppsigelse og eventuell plassfratredelse i.h.t fristene i Hovedavtalens § 3-1 nr. 1, 2 og nr. 4, 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 § 3-1 nr. 3.

Dersom forbundet eller bedriften ønsker å gjennomføre en selvstendig tariffrevisjon må "erklæringsavtalen" sies opp i hht de oppsigelsesregler som gjelder.

Oslo, november 2020

## **NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON**

---

**SJØMAT NORGE**

---

Rune Dyrvik

## **LANDSORGANISASJONEN I NORGE**

---

## **NORSK NÆRINGS- OG NYTELSESMIDDELARBEIDERFORBUND**

---

Ann-Solveig Sørensen