

535

Fiskemel- og fiskefôrindustrien

Utløp 31. mars 2016

O v e r e n s k o m s t

for

Fiskemel- og fiskefôrindustrien

mellom

**Næringslivets Hovedorganisasjon og
Fiskeri- og havbruksnæringens Landsforening og**

de i denne tilknyttede fabrikker

på den ene side

og

**Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund,
Parat og vedkommende**
avdelinger av forbundet

på den annen side

Del I: Hovedavtalen mellom YS og NHO

Del II:

§ 1 - Overenskomstens omfang

Bedriften forplikter seg til ikke å ansette noen arbeider på dårligere betingelser enn hva der i denne overenskomst er fastsatt.

Denne overenskomst omfatter arbeidstakere som er beskjeftiget som operatører i produksjonen og med analysearbeid i forbindelse med produksjonen, transport og lagring, montering og vedlikehold av produksjonsutstyr, renhold av produksjonslokaler, kantine og vaktarbeid.

Endringer i arbeidets organisering kan føre til at enkelte operatører dekker andre oppgaver, som tradisjonelt er definert som arbeidslederoppgaver, ved at de fungerer som formannsassistenter, 1. Operatører, gruppeledere og lignende.

Operatører med tilleggskompetanse og/eller utvidede oppgaver, som nevnt ovenfor, hører inn under Parat sitt overenskomstområde så lenge de i hovedsak er sysselsatt med arbeid som faller inn under denne overenskomst, og så lenge de ordinært plikter å utføre slikt arbeid.

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, jf. bilag 15.

Denne overenskomst omfatter ikke arbeidstakere, hvis arbeid i henhold til praksis, hører inn under andre overenskomster, herunder arbeidstakere i andre bedrifter.

Overenskomsten gjelder også for arbeidstakere som er beskjeftiget på deltid, jfr. § 10.

De i denne overenskomst fastsatte lønnsatser gjelder ikke for arbeidere under 18 år. For disse avtales lønn i samråd med tillitsvalgte.

Overenskomstens fastsatte lønnsatser gjelder heller ikke for arbeidere hvis arbeidsevne er nedsatt på grunn av sykdom, alderdom eller uførhet. For disse avtales lønnen mellom bedriften og vedkommende arbeider i samråd med tillitsvalgte.

I de tilfeller en arbeider er blitt hemmet i sitt yrke som følge av ulykke eller gjennomgått sykdom, henvises for såvidt angår arbeidsgivers plikter til Hovedavtalens § 10-3 samt til Arbeidsmiljølovens § 4-6.

Merknad:

Organisasjonene anbefaler at bedriftene der forholdene ligger til rette for det, i samråd med de tillitsvalgte, søker å finne særordninger som sikrer eldre arbeidstakere med lang tjeneste i bedriften - som har fått svekket arbeidsevne eller helse på grunn av mangeårig tungt arbeid, yrkessykdommer, bedriftsskader o.l. - høvelig arbeid og et rimelig fortjenestenivå.

Det skal herunder tas hensyn til tidligere fortjenestenivå og ytelser fra trygdeinstitusjoner eller forsikringsordninger som helt eller delvis finansieres av arbeidsgiveren.

§ 2 - Den ordinære arbeidstid

1. Dagarbeid

Den ordinære arbeidstid skal i gjennomsnitt ikke overstige 37,5 timer pr. uke.

Jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften slutter den ordinære dagarbeidstid kl. 12.00 med mindre noe annet er bestemt i stedlig avtale.

2. Skiftarbeid

- a. Den ordinære arbeidstid for 2-skift skal i gjennomsnitt ikke overstige 36,5 timer pr. uke.
- b. Den ordinære arbeidstid for døgnkontinuerlig skiftarbeid skal i gjennomsnitt ikke overstige 35,5 timer pr. uke.
- c. Den ordinære arbeidstid for helkontinuerlig skiftarbeid skal i gjennomsnitt ikke overstige 33,6 timer pr. uke.
- d. Skiftarbeidets ukeinndeling skal være overensstemmende med Arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Skiftarbeidere skal ha anledning til å spise i arbeidstiden uten at dette skal hindre driftens regelmessige gang.

- e. Skiftarbeider som innkalles av bedriften for å delta på møter, kurs og lignende på dagtid, etter å ha arbeidet nattskift, skal ha fri hele eller deler av nattskiftet slik at vedkommende får en hviletid på 8 timer før oppmøte, med mindre det er situasjonsbestemt lokal enighet om noe annet.
- f. Partene på den enkelte bedrift har anledning til å avtale arbeidsplaner (skiftplaner) som har springskift (mellomliggende friskift mellom to ordinære skift) i søndagsdøgnet. Lokale inngåtte avtaler kan sies opp med 6 måneders varsel. Dette innskrenker ikke de lokale parters adgang til å søke dispensasjon fra ovenstående.
- g. Pliktig konferansetid/overlapping ved skiftveksel som fører til utvidelse av arbeidstiden, skal kompenseres.
- h. Skiftarbeider som arbeider nattskift gis fri nattskift med lønn før oppmøte til sesjon.

3. Fleksibilitet.

- a) ”Der partene lokalt er enige om det, kan det verksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til

godkjennelse.”

- 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.”

4. Arbeidsplan.

Partene er enige om at arbeidstaker skal varsles 14 dager forut for omlegging av eller endring av arbeidsplanen.

5. Reisebestemmelser.

Når arbeidstaker blir sendt for å utføre arbeid utenfor bedrift og som medfører overnatting utenfor hjemmet kan de lokale parter fastsette egen avtale om dette.

§ 3 - Lønninger

A. TIMELØNNSSATSER

1. Minstelønn

Arbeidere over 18 år.

Ingen voksne arbeidere skal lønnes under kr. 162,85 - pr. time for 37,5 timers uke. Ingen voksne arbeidere med 2 års tjeneste i bedriften skal lønnes under kr. 166,82 - pr. time. Dette er å betrakte som en minstelønnsats. Timesatsene for skiftarbeidsuker omregnes tilsvarende.

Det forhandles hvert år pr. 1.4. om justering av sats for minstelønn. I forhandlingene skal det bl.a. tas hensyn til lønnsutviklingen i industrien og den økonomiske situasjon for bedriftene.

Økningen av minstefortjenestesatsen skal ikke få lønnsmessige konsekvenser for de arbeidstakere som har en lønn inkludert stedlige overbygninger som er høyere eller lik den nye satsen for minstefortjenesten.

Denne bestemmelsen gjelder ikke for ferievikarer. For disse fastsettes lønn etter drøftelser mellom de tillitsvalgte og bedriften.

Denne bestemmelse erstatter lavlønnsgarantiordningene (pr. 1.10.) som hittil har vært benyttet.

Merknad:

Skulle overgangen til ny minstefortjenstesats for enkelte bedrifter være en direkte årsak til økonomiske vansker som medfører tap av arbeidsplasser, kan de stedlige parter i samarbeid med overenskomstpartene i en overgangsperiode avtale bruk av lavere sats enn den overenskomsten fastsetter.

2. Fagarbeidere m.m.

For fagarbeidere med relevant, offentlig fagbrev, betales et tillegg på minst kr. 9,75.

For relevant, offentlig fagbrev nr 2 som dekker bedriftens behov, betales minst halve ovennevnte sats.

For skiftformenn betales et tillegg på minst kr. 8,00.

For kjelepassere med rødt sertifikat/kompetansebevis, betales et tillegg på minst kr. 5,50.

3. Lønnsfastsettelse for arbeidstakere med særlige kvalifikasjoner

For arbeidstakere som er beskjeftiget i arbeid som etter bedriftens vurdering krever særlige kunnskaper eller kvalifikasjoner, eller hvor andre forhold skulle tilsi det, kan særskilt lønnstillegg avtales i stedlig avtale i de enkelte tilfeller.

Oppnås ikke enighet, bringes saken inn for hovedorganisasjonene, jfr. Hovedavtalens § 2.

Hvis hovedorganisasjonene ikke oppnår enighet, kan det fastsettes personlig tillegg under hensyntagen til det lønnsnivå som gjelder for sammenlignbare stillinger.

B LOKAL LØNNFASTSETTELSE

1. I de bedrifter der det foreligger stedlig avtale som gir hjemmel for vurdering av lønnsnivået, skal slik vurdering og eventuell regulering finne sted 1 gang pr. avtaleår til det tidspunkt som allerede er fastlagt, eventuelt praktisert.

Grunnlaget for en eventuell regulering skal være bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne. Ekstern lønnsstatistikk, andre bedrifters lønnsnivå eller lønnsutvikling skal ikke kunne påberopes som grunnlag for regulering utover det som fremgår av foregående setning.

Ved vurdering skal tas hensyn til eventuelle tariffmessige tillegg gitt siden forrige vurdering.

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

2. Individuell avlønning

For arbeidstakere som er dekket av avtalens omfangsbestemmelse gjelder følgende:

Lønnsnivået skal avpasses etter bedriftsmessige, bransjemessige og lokale forhold under hensyntagen til det alminnelige lønnsnivå for tilsvarende arbeidstakergrupper.

Før bedriften fastsetter den årlige lønnsregulering, skal rammen drøftes med de tillitsvalgte.

Bedriften skal fastsette den enkelte arbeidstakers lønn individuelt etter en saklig vurdering av stillingens innhold og ansvar, samt vedkommendes kompetanse, erfaring og ytelse.

Bedriften skal vurdere de individuelle lønninger en gang per år, og den regulering som måtte bli en følge av vurderingen skal hvert år gjøres gjeldende fra en på forhånd fastlagt dato.

I tilknytning til den årlige lønnsreguleringen stilles lister over medlemmenes lønn til disposisjon for forhandlingsutvalget.

Hvis den enkelte arbeidstaker mener urimeligheter er til stede som gir grunnlag for omvurdering av arbeidstakerens lønn kan de tillitsvalgte på arbeidstakerens vegne ta saken opp etter at arbeidstakeren selv har søkt sin sak løst ved direkte henvendelse til sin nærmeste overordnede.

Ved vesentlig varig endring av en stillings arbeids- og ansvarsområde skal det foretas en lønnsvurdering for vedkommende arbeidstaker basert på den nye eller endrede stilling.

De lokale parter oppfordres til å foreta en gjennomgang av etablert praksis for individuell lønnsfastsettelse, med sikte på en tilpasning til ovennevnte prinsipper.

C Omsorgspermisjon:

Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med aml. § 12-3.

§ 4 - Smusstillegg

Det avtales lokalt, hvilke arbeidsoperasjoner det skal betales smusstillegg for. Dette tillegget kan differensieres ut fra graden av smuss. Hvis det ikke oppnås enighet om tilleggets størrelse, betales et tillegg på kr 11,00 pr. time.

§ 5 - Fagarbeidere - Opplæring

Fiskemel- og fiskefôrindustriens konkurranseevne vil bl.a. være avhengig av bedre tilgang på kvalifisert arbeidskraft, og partene er derfor enige om at det er nødvendig å skape økt interesse for fagopplæring.

Bedriften og de tillitsvalgte skal hvert år 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 bør

være en målsetting at det drives fagopplæring i alle bedrifter som oppfyller kravene for å være opplæringsbedrift.

Som et ledd i dette arbeidet anbefaler FHL og Parat at også partene på den enkelte bedrift treffer tiltak med sikte på å øke interessen og muligheter for fagopplæring, ved inntak av lærlinger samt bl.a. ved å søke å legge forholdene økonomisk til rette - f.eks. ved at bedriften eller stedlig skole dekker utgiftene til undervisning og læremateriell.

Bedriften sørger for etterutdannelse av fagarbeiderne og en generell opplæring av arbeidstakerne i forhold til ny teknologi som dekker bedriftens behov.

Fagarbeidere med offentlig fagbrev gis status som fagarbeidere i bedriften når fagbrev er utstedt og arbeidstaker innehar fagarbeiderstilling.

På grunnlag av gjeldende fagopplæringsplan defineres det hvilke stillinger som er fagarbeider-stillinger.

I den utstrekning perfektjonskurs for praksiskandidater finner sted i arbeidstiden, betales ordinær lønn.

Fagarbeidere lønnes i henhold til gjeldende overenskomst og eventuell stedlig avtale.

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.

Erfarne arbeidstakere med minst 10 års allsidig erfaring innen fagområdet og som har fylt 50 år, kan anerkjennes som bedriftsinterne fagarbeidere. Forutsetningen er at de har bestått en bedriftsintern praktisk fagprøve av samme kvalitet som den offentlige fagprøve. For å bedømme hvorvidt prøven er bestått, oppnevnes 2 representanter. Den ene oppnevnes av den stedlige fagforening og den andre av arbeidsgiveren.

Ved bestått prøve utstedes internt fagarbeiderbevis. Arbeidere med slikt bevis likestilles med fagarbeidere med offentlig fagbrev, jfr. ovenfor.

I tilslutning til ovenstående, vil partene understreke det verdifulle i at arbeidstakerne øker sine kunnskaper og styrker sin kompetanse samt at bedriftene legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte.

§ 6 - Overtidsarbeid

1. Overtidsarbeid kan finne sted i den utstrekning gjeldende lovgivning tillater.
2. Ved pålagt overtidsarbeid av inntil to timers varighet i tilslutning til endt ordinær arbeidstid, løper overtidstilleggene i denne paragraf fra overtidsarbeidets begynnelse, hvis arbeiderne mellom ordinær arbeidstids avslutning og overtidsarbeidets begynnelse krever hvile- eller spisepause.

Ved pålagt overtidsarbeid av mer enn to timers varighet i tilslutning til endt ordinær arbeidstid, skal arbeidstakeren først gis en pause. Når det gjelder pausens varighet og plassering, samt godtgjørelse for pausen, vises til Arbeidsmiljølovens § 10-9 (2)

3.a For dagarbeid

Overtidsarbeid betales med følgende tillegg:

For overtidsarbeid betales kr. 108,51 pr. time.

For arbeid på frilørdager etter kl. 12.00 og dager før helligdager etter den ordinære arbeidstids slutt og inntil siste helligdag kl. 22.00, betales overtidstillegg med kr. 217,02 pr. time.

Arbeidere som tidligere samme dag har arbeidet minst halvparten av sin ordinære tid, betales kr. 217,02 i tillegg pr. time for arbeid mellom kl. 22.00 og kl. 06.00. Dog utbetales for arbeid som utføres på overtid etter kl. 22.00 på søn- og helligdager ovennevnte tillegg frem til kl. 06.00, selv om vedkommende ikke har arbeidet tidligere samme dag.

For arbeid som påbegynnes kl. 05.00 eller senere og går over i den ordinære arbeidstid, betales overtidstillegg med kr. 108,51 pr. time til ordinær arbeidstids begynnelse.

b For skiftarbeideres overtid

Når en skiftarbeider har arbeidet formiddagsskift eller ettermiddagsskift tidligere samme dag og deretter settes på det nærmest følgende nattskift utenom hans ordinære skift, betales overtidstillegg med kr. 217,02 pr. time i tillegg til skifttillegg for vedkommende skift.

For andre ekstraskift eller deler derav som forlanges utført av ordinært skiftmannskap, betales et tillegg av kr. 108,51 pr. time. Når overtidsarbeid ikke har tilknytning til skift arbeid, betales dog overtidsarbeid i tilslutning til 1. skift som vanlig overtidsarbeid ved dagtid. Skiftarbeidere som arbeider overtid på søndager/store høytidsdager, betales søndagsskifttillegget/helligdagsskifttillegget i tillegg til overtidstillegget kr. 217,02.

Reparasjonsarbeid som utføres av skiftmannskaper ved maskinbrudd, ansees i denne forbindelse som arbeid under skiftordningen.

c Overgang fra dagarbeid til skiftarbeid

Når en arbeider etter dagarbeid samme dag settes til skiftarbeid, betales vanlig overtidstillegg etter 3 b for den tid som faller utenom hans ordinære arbeidstid.

Hvis en dagarbeider blir hjemsendt før han har arbeidet 4 timer fordi han skal møte på skift senere samme dag, betales kr. 108,51 i overtidstillegg for hele ettermiddagsskiftet og for hele nattskiftet istedenfor de ordinære skifttillegg.

Dersom hjemsendelse skjer etter at 4 timer av dagarbeidstiden er arbeidet, betales overtidstillegg med kr. 108,51 pr. time fra ettermiddagsskiftets begynnelse og frem til kl. 22.00. For skiftarbeid etter kl. 22.00 betales kr. 217,02 pr. time i overtidstillegg.

Disse overtidstillegg betales istedenfor de ordinære skifttillegg for disse skift.

d For mange eller for få timer ved overgang

Hvis overgang fra dagtid til skift, eller omvendt, til annen skiftordning eller annet skift innen samme ordning, fører til at den enkelte arbeidstaker må arbeide flere timer i overgangsuken enn forutsatt i den arbeidstidsordningen han kom fra, betales overtidstillegg etter 3, b.

Arbeidstaker som på grunn av overgang som ovenfor nevnt, innen overgangsuken ikke oppnår det antall arbeidstimer han skulle hatt i henhold til sin opprinnelige arbeidstidsordning denne uken, betales den gjeldende timefortjeneste for de timer han mangler i overgangsuken.

e Engangskompensasjon ved skiftovergang

Når forhold i bedriften nødvendiggjør midlertidig forskjøvet arbeidstid eller overgang til annet skift, utbetales engangskompensasjon i tillegg til de satser som for øvrig er bestemt. Kompensasjonen skal minst utgjøre kr. 500,- pr. overgangstilfelle.

Denne bestemmelse anvendes når arbeidstiden endres og avviket i starttidspunkt for den arbeidstidsordning vedkommende forlater og den nye ordningen, er mer enn 1 time.

Merknad

Bestemmelsen er ikke myntet på den forskyving av arbeidstid fra helg og natt til dagtid som er begrunnet i råstoffmangel mv. Bestemmelsen kommer derfor ikke til anvendelse ved driftsstans.

Kompensasjon betales ikke ved permanent endring av skiftordningen eller ved overgang tilbake til opprinnelig skift / arbeidstidsordning.

I de tilfeller det utbetales overtidstillegg, gis ikke engangskompensasjon.

Merknad

Vilkår for utbetaling av engangskompensasjon, er at arbeidstakeren forlater sitt opprinnelige skift. Rene ekstraskift faller derfor utenfor ordningen. Hvis arbeidstakeren får for mange timer ved overgang, utbetales overtidstillegg for overskytende timer i tillegg til engangskompensasjonen.

Disse reglene kommer ikke til anvendelse når arbeidstakerne selv søker om å få gå over til annen arbeidstid eller annet skift.

f)

Ved overgang til ny skiftordning pga. sesongmessige svingninger betales en engangskompensasjon på kr. 750,- i de tilfellene hvor bedriften gir kortere varsel for endring av skiftordningen enn 14 dager. Bestemmelsen kommer ikke til anvendelse i de tilfeller hvor det betales engangskompensasjon etter § 6, 3 e)

4. Betaling for fremmøte, budsendelse og hjemreise

- a Skiftarbeidere som er møtt frem etter tilsigelse og blir hjemsendt før arbeidet blir påbegynt eller før de har arbeidet et halvt skift, skal ha betaling for et halvt skift.

Hvis de har arbeidet lenger enn et halvt skift, skal de ha betaling for helt skift.

Hvis skiftarbeider blir avsagt senere enn 2 timer før skiftets begynnelse, betales for 1 time (skifttillegget inkludert). Dette gjelder dog ikke ved overgang fra formiddagsskift til dagtid.

- b Andre arbeidstakere som er møtt frem etter tilsigelse, eller budsendelse, betales for minst 2 timer tillagt eventuelt overtidstillegg, selv om arbeidet varer kortere tid.

5. Mat ved overtidarbeid

Når en arbeidstaker blir tilsagt til overtidarbeid samme dag i direkte tilknytning til hans ordinære arbeidstid og overtiden varer minst 2 timer, sørger bedriften for mat. Ved sådant overtidarbeid utover 5 timer, forutsettes det at bedriften sørger for ytterligere forpleining. Dersom ikke bedriften sørger for mat betales *kr. 78,50* i matpenger.

6. Beregningsgrunnlag for overtidarbeid

Det foretas regulering av overtidssatsene pr. 1. april ihht. beregningsregelen nedenfor.

Satsene i § 6, 3 er fremkommet således:

Årsgjennomsnittet for bransjen i 2013:	kr. 216,27
Generelt tillegg tariffrev. 2014:	kr. 0,75
Beregningsgrunnlag for overtid	kr. 217,02

Partene er enige om at dersom det ikke finnes bransjestatistikk, benyttes årsgjennomsnittet for industrien.

§ 7 - Betaling for ordinært skiftarbeid

De i denne paragraf fastsatte skifttillegg skal ikke kompenseres for kortere arbeidstid. Satsene nedenfor gjelder for 2-skift, døgkontinuerlig og helkontinuerlig skiftarbeid.

1. Skiftarbeid betales med den for vedkommende arbeider fastsatte lønssats etter § 3 med følgende tillegg:

Ettermiddagsskift	kr. 18,45 pr. time
Nattskift	" 28,00 pr. time

2. For ordinære søn- og helligdagsskift (unntatt dager nevnt under punkt 3) fra kl. 12.00 (kl. 15.00) dagen før søn- og helligdag til siste søn- og helligdag kl. 22.00 (kl. 23.00), betales et tillegg av kr. 73,96 pr. time.
3. For følgende skift betales et tillegg av kr. 135,79 pr. time:

Fra nyttårsaften kl. 14.00 til 1. nyttårsdag kl. 22.00
 Fra dagen før skjærtorsdag kl. 22.00 til langfredag kl. 22.00
 Fra påskeaften kl. 14.00 til 2. påskedag kl. 22.00
 Fra 30. april kl. 22.00 til 1. mai kl. 22.00
 Fra 16. mai kl. 22.00 til 17. mai kl. 22.00
 Fra dagen før Kristi himmelfartsdag kl. 22.00 til Kristi himmelfartsdag kl. 22.00
 Fra pinseaften kl. 14.00 til 2. pinsedag kl. 22.00
 Fra julaften kl. 14.00 til 2. juledag kl. 22.00

(Henholdsvis kl. 15.00 og kl. 23.00 for bedrifter som har disse klokkeslett for skiftveksel.)

Forsåvidt gjelder 2. avtaleår (1. april 2015) reguleres skifttilleggene således:

Skifttillegg 2014 (årgjennomsnittet i bransjen i 2014 + gen. tillegg 2015)
 Årgjennomsnittet i bransjen i 2013 + gen. tillegg 2014

Partene er enige om at dersom det ikke finnes bransjestatistikk, benyttes årgjennomsnittet for industrien.

4. Partene henstiller bedriftene om å finne lokale løsninger som sikrer jevn lønnsutbetaling.

§ 8 - Akkordarbeid

Hvor partene er enige, kan det ved forhandlinger ved bedriften avtales lossegodtgjørelse, produksjonspremie, akkord eller bonusordninger.

§ 9 - Deltidsansatte

Med deltidsansatte menes arbeidstakere som er beskjeftiget enkelte fast avtalte dager i uken med full eller redusert arbeidstid, eller arbeidstakere som har redusert daglig arbeidstid.

Av ansettelsesavtalen for deltidsansatte skal det fremgå hvilken arbeidstid som gjelder og eventuelt om avtalen er tidsbegrenset.

De deltidsansatte betales timelønn lik den tariffestede lønn i det område de arbeider. Arbeidstid som går ut over det som er avtalt innenfor den alminnelige arbeidstid, defineres som mertid og betales som for vanlig arbeidstid. Etter ordinær arbeidstids slutt betales produksjonsarbeidere det skifttillegg som gjelder for ettermiddagsskift.

Under ellers like vilkår, skal deltidsansatte som søker utlyste heltidsstillinger, så vidt mulig, gis fortrinnsrett. Krav til kvalifikasjoner må være oppfylt.

For øvrig har deltidsansatte samme rettigheter og plikter som heltidsansatte, med mindre annet er uttrykkelig tariffregulert.

Arbeidsgiver skal ved ansettelsen informere den deltidsansatte om vedkommendes rettigheter med hensyn til sykepenges og trygdeordninger.

§ 10 - Lærlinger etter "Reform '94"

Partene slutter seg til de målsettinger som er nedfelt i Reform 94. Det er av overordnet betydning at partene i arbeidslivet medvirker til å nå reformens målsetting om et bedre system som ivaretar både bedriftenes og lærlingenes krav til fagopplæring.

Læretiden i bedrift må tilrettelegges slik at den sikrer lærlingen en kvalitetsmessig god opplæring. Dette krever at bedriften avsetter tilstrekkelig ressurser til den praktiske og eventuelt teoretiske opplæring/ veiledning av den enkelte lærling.

Et annet viktig element for en kvalitetsmessig god læretid, er at lærlingen etter nødvendig opplæring/ veiledning selvstendig får praktisere sine kunnskaper.

Innenfor den ramme som ligger i handlingsplanens og reformens intensjoner, kan lærlingene også benyttes for å dekke opp for fravær og annen mannskapsmangel, dog ikke slik at kvaliteten i opplæringen forringes. Regler/retningslinjer i henhold til ovennevnte kan drøftes med lokal fagforening.

På bakgrunn av at lærlingene befinner seg i en opplærings- og verdiskapningssituasjon, vil imidlertid inntak av lærlinger måtte sees på uavhengig av virksomhetens behov for ordinær arbeidskraft."

Lønn for tid i bedrift:

Lønnen fastsettes med utgangspunkt i begynnerlønn pr. time for fagarbeider i vedkommende fag i bedriften, eksklusive tillegg.

Ved 24 mndr. i bedrift:

1. halvår i bedrift	2. halvår i bedrift	3. halvår i bedrift	4. halvår i bedrift
30%	40%	55%	75%

Lærlinger gis smuss/ulempetillegg og lignende på vanlig måte

Lærlinger utbetales overtid ihht. overenskomstens § 6.

Partene er enige om at retningslinjer for fag med lengre eller kortere tid i bedrift og eller lengre eller kortere skoletid, for fag så som automatiker og automatiseringsmekanikerfaget, hvor tid i bedrift ikke er fastlagt, fastlegges senere. På samme måte forholdes m.h.t. prosessoperatørlærlinger.

Partene er enige om at ovenstående lønnsbestemmelser knyttet til Reform '94 trer i kraft under forutsetning av at Statens støtte til lærlingeordningen, beskrevet i Salderingsproposisjonen for 1994, iverksettes.

§ 11 - Ferie

1. Ferie gis i samsvar med Ferieloven.
2. Helkontinuerlige skiftarbeidere som har vært beskjeftiget som sådanne i minst 3 måneder, har rett til en ytterligere feriegodtgjørelse på 0,4 %. Har de vært beskjeftiget i minst 6 måneder, forhøyes feriegodtgjørelsen med 0,8 %.
3. Vedrørende innføring av den avtalefestede ferien, vises det til eget bilag i overenskomsten.

§ 12 Innleie av arbeidstakere, utsetting av arbeid og vikarer

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen skal være attraktiv og seriøs, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre ”sosial dumping” og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

12.1 Innleie av arbeidstakere

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. 14 (se §§ 14-12 og 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen § 9-3 – 9-6.

12.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter

Organisasjonene anbefaler at bedriftene avtaler retningslinjer om arbeidsleie bedriftene imellom for å møte produksjonsmessige svingninger og motvirke oppsigelser og permitteringer. Det forutsettes at arbeidsleien er i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-13 samt øvrige lover og avtaler. Slike avtaler opprettes i forståelse med tillitsvalgte.

Ved slik innleie skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos virksomheten når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomsten virkeområde, jf § 1.

12.3 Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer)

12.3.1 Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljølovens § 14-12.

12.3.2. 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 74 L).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom YS og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke Fellesbilag 4,5,9,10 og 11.

12.3.3 Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt. 12.3.2 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.

12.3.4 Hovedavtalen kap 6. gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom YS 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 YS og NHO, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt 12.3.2 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 § 6-6

Merknad:

Avsnittene i pkt 12.3.2 til 12.3.4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jfr. prop 74L (2011-2012).

12.4 Utsetting av arbeid og entrepriseligende ordninger

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale med underleverandør om utsetting av arbeid skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen § 9-3 – 9-6.

Bedriften har ansvar for å påse at underleverandør bedriften inngår avtale med har arbeidsavtale med sine ansatte i hht forskrift om utsendte arbeidstakere (2005-12-16-1566 § 2). Dersom underleverandør som bedriften har inngått avtale med, benytter seg av underleverandør må denne/disse underleverandører påta seg tilsvarende forpliktelse overfor sine ansatte.

Bedriften skal på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos underleverandør når underleverandørs ansatte arbeider innen overenskomstens virkeområde, jf § 1.

Ved bedrifter som jevnlig benytter underleverandører oppfordres de lokale parter til å utarbeide egne rutiner til bruk i slike sammenhenger.

12.5 Personvern og taushetsplikt

Det er en forutsetning at de lønns- og arbeidsvilkår som bedriften blir bedt om å dokumentere er tilstrekkelig anonymisert og ikke strider mot lov. Virksomhetens behov, eksempelvis konkurransemessige forhold, kan tilsi at informasjon ikke bør gis videre. I slike tilfeller kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

12.6 Bo- og oppholdsforhold for arbeidstakere ansatt hos underleverandører som utfører oppdrag i Norge

Bedriften skal på anmodning fra tillitsvalgte informere de tillitsvalgte om hvordan det er tilrettelagt for at arbeidstakere ansatt hos underleverandører som midlertidig utfører arbeid i bedriften har bo- og oppholdsforhold i samsvar med den standard som normalt brukes på oppdragsstedet.

12.7 Bruk av vikarer

Vikarer, jfr. Arbeidsmiljøloven § 14-9 nr. 1 b) erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom. Dette gjelder ikke ved bruk av ferievikarer.

I de tilfelle midlertidige ansatte og vikarer har arbeidet sammenhengende i 2 år i bedriften skal bedriftene vurdere mulighetene for fast ansettelse.

12.8 Andre forhold

I bedrifter som har, eller står i fare for å gå til oppsigelser og permitteringer vises det i denne sammenheng spesielt til regler om permittering og oppsigelse i Hovedavtalen kap. VIII, Hovedavtalen § 10 – 4 og arbeidsmiljøloven kapittel 15.

12.9 Veiledning i arbeidsrettslige spørsmål

Tillitsvalgte kan, på forespørsel fra innleide veilede i arbeidsrelaterte spørsmål overfor den bedriften vedkommende er innleid i. Spørsmålet skal fortrinnsvis først, søkes løst med bemanningsbedriften og innleiefirmaet.

§ 13 - Seniorpolitikk

Parat og FHL anbefaler at det ved alle bedriftene opptas drøftelser om utarbeidelse av seniorpolitiske retningslinjer, slik at alle arbeidstakere skal ha en mulighet til å være lengre i arbeid. De lokale parter bør drøfte elementer som gir de eldre større trivsel og en bedre arbeidssituasjon.

For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, tilrettelagt opplæring/oppdatering innenfor eget arbeidsområde, hvilepauser, hjemme-/fjernarbeid, deltidsarbeid/reduert arbeidstid mv. mellom den enkelte ansatte og bedriften.

§ 14 Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjoner

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

Disse bedrifter omfattes av tariffrevisjoner mellom overenskomstens parter, uten at "erklæringsavtalen" sies opp.

Som følge av at forbundet og de uorganiserte bedrifter er enige om å tiltre den til enhver tid gjeldende overenskomst, gjennomføres det ikke særskilt forhandling og/eller mekling mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter, idet forhandling/mekling mellom overenskomstens parter også omfatter/gjelder mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter.

Når YS/Parat sier opp overenskomsten, varsles de uorganiserte bedrifter om dette ved kopi av oppsigelsen. Dette varsel regnes som forutgående oppsigelse av tariffavtalen og tilfredsstiller arbeidstvistlovens krav for iverksettelse av lovlig arbeidskamp.

Forbundet har rett til å ta medlemmer i disse bedrifter ut i arbeidskamp med varsling av plassoppsigelse og eventuell plassfratredelse i hht. 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.

§ 15 - Overenskomstens varighet

Denne overenskomst gjelder fra 1. april 2014 til 31. mars 2016 og videre 1 år ad gangen hvis den ikke av en av partene skriftlig sies opp med 2 - to - måneders varsel.

Protokolltilførsler

1. Ved hver sesongs begynnelse skal den praksis som er innarbeidet ved hver enkelt bedrift vedrørende inntakelse av arbeidere, fortsatt følges.
2. Arbeidstøy og fottøy utleveres etter behov. Arbeids- og fottøy er bedriftens eiendom. Stedlige avtaler på området opprettholdes
3. Det opptas stedlige forhandlinger om en eventuell regulering av produksjonspremiesatsene og akkorder.
4. Partene er innforstått med at produksjonspremieavtale innføres i den utstrekning forholdene ligger til rette for det.

Partene er klar over at forholdene innen fiskemel- og fiskefôrindustrien er så vidt forskjellige at eventuelle produksjonspremieordninger må avpasses etter stedlige forhold og at det også kan være forhold til stede som medfører at produksjonspremieordninger ikke alle steder kan etableres. Man er enig om at det i slike tilfeller kan avtales et tillegg.

Hvor partene på bedriften er enige om det, kan det - uavhengig av bestemmelsene foran - opprettes bedriftsinterne lønssystemer som omfatter samtlige arbeidere eller grupper, f.eks. fastlønssystemer, eventuelt kombinert med bonus, produksjonspremie e.l.

Forhandlinger kan opptas på de enkelte bedrifter på fritt grunnlag. Fører ikke disse forhandlingene frem, kan hver av partene innbringe saken til forhandlinger mellom hovedorganisasjonene, jfr. for øvrig bilag til overenskomsten: Lønssystemer.

IKRAFTTREDEN

De økonomiske utslagene av de forbundsvise forhandlinger utbetales fra og med 1. april, men utbetales ikke før oppgjøret er vedtatt. 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 arbeid utført før vedtagelsen

§ 16 - Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår.

Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom NHO og YS, eller det organ YS 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 YS sitt Representantskap, eller det organ YS bemyndiger og NHOs Hovedstyre. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 - fjorten - dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 - fjorten - dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2015).

§ 17 - Generelle bestemmelser

Det vises til følgende bilag:

1. Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987
2. Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai - A-ordningen
3. Sluttvederlag
4. Avtale om Opplysnings- og utviklingsfond
5. Avtalefestet pensjon (AFP-ordningen)
6. Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstager
7. Avtale om korte velferdspermisjoner.
8. Ferie mv.
9. Avtale om likestilling.
10. Avtale om trekk av fagforeningskontingent.

11. Lønnsansiennitet ved førstegangstjeneste.
12. Avtale om lønssystemer.
13. Ferie – virkedager og arbeidede skift fri
14. Kompetansemidler

som gjøres gjeldende i tillegg til denne overenskomst.

Oslo, september 2014

NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON

YRKESORGANISASJONENES SENTRALFORBUND

FISKERI- OG HAVBRUKSNÆRINGENS LANDSFORENING

PARAT

Rune Dyrvik

Turid Svendsen

Oversikt over bilag

Overenskomsten inneholder følgende spesielle bilag:

1. Avtale om trekk av fagforeningskontingent.
2. Lønnsansiennitet ved førstegangstjeneste.
3. Avtale om lønnssystemer.
4. Ferie – virkedager og arbeidede skift fri
5. Ansatte i vikarbyråer

Overenskomsten omfatter følgende generelle bilag.

6. Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987
7. Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai - A-ordningen
8. Sluttvederlag
9. Avtale om Opplysnings- og utviklingsfond
10. Avtalefestet pensjon (AFP-ordningen)
11. Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstagere
12. Avtale om korte velferdspermisjoner.
13. Ferie mv.
14. Avtale om likestilling.

Bilag 1**AVTALE OM TREKK AV FAGFORENINGSKONTINGENT TIL PARAT OG TILSLUTTEDE FAGFORENINGER**

1. Grunnlaget for avtalen om trekk av prosentkontingent bygger på bestemmelsene i Hovedavtalen mellom YS / NHO § 11.3.
2. Det er en forutsetning at de opplysninger som blir tilgjengelige vedrørende den enkelte arbeidstaker og den enkelte bedrift ikke blir benyttet i annen sammenheng enn i forbindelse med trekk av fagforeningskontingent.
3. Kontingenten trekkes av bedriften ved hver lønnsutbetaling. Det trukne beløp skal straks sendes Parat og Parat-klubben. Parat er ansvarlig for å holde bedriften à jour med hvem som skal trekkes kontingent.
4. Beregningsgrunnlaget er den organiserte arbeidstakers brutto lønn som oppgis i kode 111A samt trekkpliktige utgiftsgodtgjørelser o.l. i lønns- og trekkoppgaven. (Med brutto lønn forstås bl.a. ordinær lønn, ~~overtid~~, skifttillegg, ubekvemstillegg, stillingstillegg og feriepenger, i tillegg til diverse bonusordninger mv.) Unntatt er overtid og honorarer utover vanlig fortjeneste som medlem av styre og bedriftsforsamling, erkjentlighetsgaver og honorar i forbindelse med forslagsvirksomhet.
5. Kontingenttrekket foretas av hele det opptjente beregningsgrunnlag i hver enkelt lønnsperiode. Trekket til forbundet fastsettes i prosent (p.t. 1,2%, med tak). Det er bare trekk etter denne prosentsats som skal sendes forbundet. Månedstaket kan endres av forbundet. Endring av trekket skal skje fra og med første hele lønnsperiode etter 1. januar og må være meddelt skriftlig en måned før iverksettelse. Den beregnede kontingent trekkes med prioritet etter pålagte trekk, slik som pensjonspremie, bidragstrekk samt forskudds- og påleggstrekk for skatt. Dersom det ikke er dekning for den beregnede kontingent, trekkes beløpet i en senere lønnsperiode.
6. Den enkelte fagforening har anledning til å vedta egen kontingent. Kontingenten til den enkelte fagforening skal trekkes sammen med den vanlige kontingenten ved at trekkprosenten i punkt 5 økes. Bedriften fordeler i så fall kontingenten mellom forbundet og klubben. Partene kan også avtale andre ordninger ved trekk av kontingent til den enkelte klubb. Tidspunktet for etablering eller endring av denne kontingent følger reglene i punkt. 5.
7. Trukket beløp - som kan avrundes til nærmeste hele krone, overføres straks trekket har funnet sted. Ved overføring til forbundet skal det enten benyttes giroblanketter utstedt av forbundet, som sendes bedriften, eller ved telebank, direkte remittering o.l. brukes kid kode som fåes ved henvendelse til forbundet. Klubbens andel sendes Parat-klubben.
8. Dersom partene ikke blir enige om kortere perioder, skal Parat ved utgangen av hvert kvartal ha trekkliste i to eksemplarer som inneholder: arbeidsnummer, navn, trukket beløp (sum kontingent til forbundet og kontingent til den enkelte klubb) samt meldinger. Under rubrikken «meldinger» skal følgende være anmerket: tilmeldt i perioden - sluttet i perioden, til eller fra førstegangsmilitærtjeneste.
Der EDB-behandling av lønnsdataene gjør det mulig, eller de lokale parter er enige om at det ikke kompliserer urimelig mye, kan også følgende data tas med: til eller fra permisjon uten

lønn, til eller fra utlønning fra trygdekontor, overgang til uføretrygd eller pensjon. Hvor manuell fremskaffelse og påføring av disse data er nødvendig, kan det eksempelvis avtales at klubben skal utføre arbeidet uten utgifter for bedriften.

Uansett type fravær eller permisjon, skal enhver organisert arbeidstaker som omfattes av denne avtale, stå på enhver kontingenttrekklister så lenge ansettelsesforholdet til bedriften varer.

For å lette arbeidet for de bedriftene som ikke bruker EDB, vil forbundet etter bestilling levere standard trekklister, som kan brukes til rapportering og som er forhåndsutfylt med arbeidsnummer og navn.

9. Ved bedrifter som i stedet for å bruke kvartalsvise trekklister, jf. pkt. 8, har avtalt å bruke trekklister per lønning, skal det ved årets slutt og senest innen 15. februar leveres fagforeningen en årsliste med arbeidsnummer, navn og sum for trukket kontingent i året.
10. Hvis det ved bedriften foretas kontingenttrekk for arbeidstakere organisert i forskjellige fagforbund, forutsettes det at rapporteringen og rapporteringsperioden samordnes.
11. Kontingentgrensen reguleres 1. november hvert år av forbundsstyret i takt med indeksen i kjemisk industri og gjelder for påfølgende år.
12. Det må gis rom for tilpasninger i bedrifter som av tekniske grunner ikke kan følge retningslinjene fullt ut. Oppnås ikke enighet forelegges saken for hovedorganisasjonene til avgjørelse.
13. Denne avtale trer i kraft fra 1. januar 2015 og følger deretter overenskomstene.

Bilag 2:**LØNNSANSIENNITET VED MILITÆR FØRSTEGANGSTJENESTE**

Av forskjellige årsaker er det bare en tredjedel av hvert ungdomskull som avtjener førstegangstjeneste. Disse grupper mister ett års yrkesaktivitet eller forsinkes ett år i sin utdanning. Gjennomført førstegangstjeneste gir den vernepliktige en erfaring som er av verdi ved den senere utdanning/yrkesaktivitet, og det er derfor viktig at de som har avtjent sin verneplikt i Forsvaret ikke settes tilbake for andre med hensyn til lønnsansiennitet.

På denne bakgrunn er partene enige om at:

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

Bilag 3:**AVTALE OM LØNSSYSTEMER**

I den senere tid er det innen enkelte bransjer registrert en økende interesse for fastlønnssystemer som ofte kombineres med produktivitetstillegg i form av bonus, produksjonspremier eller lignende. Bakgrunnen kan bl.a. ha vært at de praktiserte lønnssystemer ikke har virket hensiktsmessig, at man har ønsket større ensartethet i lønnssystemene innenfor bedriften eller ønsket om en tilnærming mellom de lønnssystemer som praktiseres for arbeidere og funksjonærer, for eksempel ved utlønning per måned (4 uker).

Hovedorganisasjonene understreker betydningen av å finne frem til de mest hensiktsmessige lønnssystemer og vil bistå med råd og veiledning hvis partene på den enkelte bedrift med godkjenning av tariffpartene tar opp til drøftelse gjennomføring av nye lønnssystemer. Man er i denne forbindelse klar over at valg av lønnssystem, enten det gjelder fastlønn eller akkord, må vurderes på grunnlag av en rekke faktorer. Det gjelder bransjens og bedriftens teknologi, arbeidets art, kravet til produktivitet og andre forhold som partene i det enkelte tilfelle ønsker å tillegge vekt. Hvis drøftelser som nevnt i disse bestemmelser fører til forslag om nytt lønnssystem, må dette godkjennes av tariffpartene før det settes i verk.

FERIE – VIRKEDAGER OG ARBEIDEDE SKIFT FRI**Omregning fra virkedager til antall skift fri i en helkontinuerlig skiftplan**

I mange bedrifter hadde man avtalt at 25 virkedager etter ferieloven er oppfylt når arbeidstakeren har fått ferie i 18 skift.

Regnestykke bak dette kan gjøre på flere måter. Her er 2 av dem:

Alt. 1

Virkedager i hht ferieloven er alle dager f.o.m. mandag t.o.m. lørdag, dvs 6 pr uke

I en 5-skiftplan vil det være 5 uker x 6 virkedager = 30 virkedager

I en 5-skiftplan er det 5 uker x 33,6 timer = 168 timer : 8timer/skift = 21 skift

I gjennomsnitt er 1 virkedag = 21skift: 30 virkedager = 0,7 skift

25 virkedager etter Ferieloven blir 0,7 skift x 25 virkedager = 17,5 skift 18 skift

Alt. 2

5-skiftplan er 5 uker x 33,6 timer = 168 timer

168 timer : 8 timer = 21 skift

21 skift : 5 uker = 4,2 skift pr uke

Ferien er 25 virkedager, dvs 4 uker + 1 dag

1 virkedag = 1: 6virkedager = 0,167 uke

25 virkedager = 4,167 uker x 4,2 skift = 17,501 skift 18 skift

Ved endringer som følge av tidligere tariffrevisjoner ble det inngått avtale som er inntatt i overenskomsten som bilag 2. I pkt 7 i dette bilaget heter det i 1. avsnitt:

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

Den lov- og tariffestede ferien utgjør nå 30 virkedager etter Ferielovens definisjon. Dette utgjør omregnet til arbeidstid 18 + 4 = 22 skift i en helkontinuerlig arbeidstidsordning.

En overgang fra Ferielovens virkedagsbegrep til en ordning hvor man teller skift fri, forutsetter lokal avtale.

Bilag 5: Ansatte i vikarbyråer

Bestemmelsene i dette bilaget regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jfr § 1.

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.
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 innleiebedriften, kan han/hun fratre etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige 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, jf § 12-3.2.
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. Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

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.

Dersom man ikke blir enige om å fortsette denne praktiseringen gjelder H 3-7 (2) andre ledd på vanlig måte fra tariffrevisjonen 2014.