

Protokoll

År 2016, den 9. september er det forhandlet om revisjon av Overenskomsten for
Konservesfabrikker/AS Røra Fabrikker mellom Norsk
Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN)
og SAMFO.

Til stede:

Fra NNN: Anne Berit Aker Hansen

Fra SAMFO: Torgeir Kroken

Partene er enige om å gjøre følgende endringer i overenskomsten.

§ 2

ARBEIDSTID OG KOMPENSASJON

Matpengesatsen økes til 82,50

§ 5

LØNN

Minstelønnsatsen i overenskomsten økes i henhold til garantiordningen med kr. 5,40 pr. time pr. 1. mai 2016 til kr. 173,10.

Fagbrevtillegg økes til kr. 10,25.

§ 7

KOMPETANSEUTVIKLING OG FAGOPPLÆRING

1) Kompetanseutvikling

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

Industriens framtidige konkurransevne 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 konkurransevne 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 opplæringstiltak i henhold til den lokale opplæringsplanen.
- Den enkelte arbeidstaker har rett til å få dokumentert sin realkompetanse og de lokale parter skal samarbeide i gjennomføringen av dette. Ansatte med lese- og skrivevansker skal ha samme mulighet for kompetanseutvikling som øvrige, og de lokale parter må legge til rette for dette.
- 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 opplæringssspørsmål 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.

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 kurs-avgifter 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 % opplæringsstid 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.

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 medgatte 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.

Nytt pkt d) til § 8 GENERELLE BESTEMMELSER

D) Sykepenger

Så lenge arbeidstakeren er ansatt i bedriften og har rett til sykepenger etter folketrygdloven forskutterer bedriften sykepengene. Refusjonsbeløpet for tilsvarende periode tilfaller arbeidsgiver.

(NY) § 11

REGULERINGSBESTEMMELSE FOR 2. AVTALEÅR

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom SAMFO og LO, eller det organ LO bemyndiger, om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og SAMFOs styre. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2017).

(NY) § 12

VARIGHET

Denne overenskomsten gjelder fra 1. mai 2016 til 30. april 2018 og videre 1 år av gangen, med mindre den av partene skriftlig sies opp med 2 – to – måneders varsel.

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

Lønnsregulering 1. mai 2016

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

Oppfølging av frontfaget (protokolltilførsler)

Tapsreglene

Partene viser til den redigering som er foretatt pkt. 9 i Riksmeklerens møtebok for tariffrevisjon 2016 for Industriooverenskomsten vedrørende § 8.1 om godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai

Pensjonsutredning:

Vedrørende tjenstepensjon vises det til vedlegg 5 og 6 i Riksmeklerens møtebok for tariffrevisjonen 2016 for Industrioverenskomsten.

Partenes gjensidige svarfrist er **fredag 30. september 2016 kl. 12.00.**

Oslo, 9. september 2016

SAMFO


Torgeir Kroken

Norsk Nærings- og
Nytelsesmiddelarbeiderforbund


Anne Berit Aker Hansen