

# PROTOKOLL

Den 25. mai 2012 ble det forhandlet om revisjon av Renholdsoverenskomsten mellom Hovedorganisasjonen Virke og Norsk Arbeidsmandsforbund.

Tilstede:

Fra Hovedorganisasjonen Virke:  
Katrine Skaaland Sætremyr

Fra Norsk Arbeidsmandsforbund:  
Lise Myrvold  
Thorbjørn Jungård

--oo0oo--

Partene er enige om å legge følgende til grunn for oppgjøret:

**I Økonomi:**

Lønnstillegg – bestemmelser vedrørende lønn

Det gis et generelt tillegg på kr 1,25 per time

Det gis et tillegg på kr 3,05 per time

KSS

d. Am.

I tillegg kommer et garantitillegg kr. 0,89

Fagarbeidertillegget økes fra kr. 8 til kr. 9

Det innføres et næringsmiddeltillegg på kr. 5

Natttillegget økes fra kr. 20 til kr. 25

Alle tillegg gis med virkning fra 1. mai 2012. Lønnsforhøyelser gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som har sluttet i bedriften før vedtakelsen. Det foretas ikke omregning eller etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg mv. for arbeid utført før vedtakelsen.

## **II Endringer i overenskomsten:**

### **Overenskomstens virkeområde:**

Nytt andre avsnitt:

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.

Se bilag 12.

**§ 1 nr. 2** (erstatte dagens tekst): Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling iht. Arbeidsmiljøloven § 14-3. Ledige stillinger i bedriften utlyses internt i det distriktet hvor stillingen er. Partene lokalt avtaler hvordan informasjon gis til de ansatte.

**§ 2 protokollførsel:** Bedriften skal angi på lønnslisten eller på annen hensiktsmessig måte den til enhver tid gjeldende pensjonsleverandør.

### **§ 3 Hovedrengjøring.**

Nytt punkt 4:

For de som arbeider med renhold av produksjonslokaler og produksjonsutstyr innen kjøtt- og fiskeindustrien, meieri, iskrem og bakeriindustrien skal normallønnen være kr 5,00 høyere enn satsene i § 2. Det kan på det enkelte oppdrag i tillegg avtales et bonussystem. Personer som har bedre avlønninger enn hva overenskomsten gir beholder denne inntil de gjentas av overenskomstens lønnsvilkår.

I de tilfeller der det under dette punktet blir pålagt endringer i arbeidstiden og dette varsles ved eller etter fremmøte, betales 30 % tillegg av ordinær lønn for den tiden som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid.

I den grad dette utløser overtid bortfaller 30 % tillegget.

### **§ 7**

Matpengesatsen økes fra kr 73,00 til kr 75,00.

### **§ 14 Omsorgspermisjon**

2. avsnitt – endres slik at omsorgspermisjon (2 uker) aml § 12-3 gjøres generell.

KOS

L.M.

(Endelig formulering av bestemmelsen avventes og blir lik som den til Handel og Kontor.)

5. avsnitt strykes.

### **§ 16 Varighet og tariffavtalens utløp**

Denne overenskomsten trer i kraft per 1. mai 2012 og gjelder til 30. april 2014 og videre 1 – ett – år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

### **Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår**

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Virke og LO eller det organ LO bemyndiger om eventuelle lønnsforhandlinger for 2. avtaleår.

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LO representantskap eller det organ LO bemyndiger og Virke. 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 2013).

## **III Endringer i bilag:**

### **Bilag 2 Korte velferdspermisjoner**

Nr 2

Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandling. Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfeller vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slikte tilfeller faller utenfor bestemmelsen, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. For øvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykemeldt.

### **Nytt bilag 12 om bruk av innleid arbeidskraft og ansatte i vikarbyråer**

#### **Bruk av innleid arbeidskraft**

1.

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12. Ved innleie av arbeidstakere fra bedrifter som ikke har til formål å drive utleie, gjelder arbeidsmiljølovens § 14-13.

2.

Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieferholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med aml. § 14-12 a, (forslag i Prop 74L).

Kes

d.M

3.

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

4.

Hovedavtalen kap. 4 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og Virke, 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 Virke, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt 2 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet i h.h.t arbeidsmiljølovens § 14-12 c (forslag i Prop 74L) .

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften.

Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgsarbeid, jfr HA § 4.4.1

Merknad:

Punktene 2, 3 og 4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jfr Prop 74L (2011-2012).

### **Ansatte i vikarbyråer**

Disse bestemmelsene regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst, jf. § 1.

1. Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.
2. Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.
3. Oppsigelse og avskjed skal gjennomføres i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser.
4. Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratrukke seg etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om

KSS

d. Am

noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.

5. 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.

6. Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

#### IV Redaksjonelle endringer

Tidligere navn HSH erstattes med Virke.

#### V Svarfrist

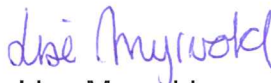
Partenes gjensidige svarfrist er satt til 15. juni 2012 kl. 12.

Oslo, 25. mai 2012

For Hovedorganisasjonen Virke

  
Katrine Skaaland Sætremyr

For Norsk Arbeidsmandsforbund

  
Lise Myrvold