

År 2012 den 7. og 8. mai ble det avholdt forhandlingsmøter mellom Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF) og Norsk Industri vedrørende tariffoppgjøret 2012 for overenskomst nr. 299 – Overenskomst for Store Norske Spitsbergen Grubekompani A/S

Til stede:

For NAF: Thorbjørn Jungård, Arild Olsen, Jim Rognmo, Frode Lien og Ronald Jacobsen

For Norsk Industri: Bjarne Brunæs, Ingvild Solli, Ingrid Dahn, Sissel Danielsen, Per Nilssen og Cato Lund,

Partene har etter drøftinger i fellesmøter og særsmøter blitt enige om følgende endringer i overenskomsten og de lokale lønnsavtalene:

Sentralt:

Lønnstillegg:

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

Korte velferdspermisjoner

Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen.

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. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. Forøvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykmeldt.

Omsorgspermisjon

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

Bemanningspolitikk

Innleide:

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.

Lønns- og arbeidsvilkår for innleide

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

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 fellesbilagene LO/NHO om sluttvederlag, AFP, opplysning og utvikling, likestilling, tjenestepensjoner eller bilag 1 til overenskomsten om lønssystemer og skadestatistikk i bergindustrien.

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

Hovedavtalen kap 6 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, 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 tillitsvalgtarbeid, jfr HA § 6-6

Merknad:

Punktene over som knytter seg til foreslåtte lovendringer jf Prop 74L (2011-2012) iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft.

Ansatte i vikarbyråer

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

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.
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 fratrukke seg 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.
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.

Varighet

Denne overenskomsten trer i kraft per 1. april 2012 og gjelder til 31. mars 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 (flyttes fra bilag til § 16 nytt pkt 3)

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO 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 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 2013).

TIL DE ENKELTE PARAGRAFER I OVERENSKOMSTEN:

§ 6 nytt pkt 3 (erstatte pkt 3-5) – Lønnssatser mm.

Bedriften holder nødvendig bekledning, verneutstyr og håndklær.

Det forutsettes at dette minst er på samme nivå som i overenskomst av 2010.

Ny § 11 - Velferdspermisjoner

1. Korte velferdspermisjoner godtgjøres i henhold til vedlegg, se LO-NHO Bilag
2. Den ansatte har rett til ett års ulønnet permisjon etter fem års sammenhengende tjenestetid (eksl. læretid), uavhengig av stillingsbrøk.

§ 2 nytt tredje avsnitt etter pkt d) – Ordinær arbeidstid

Arbeid under dagen regnes inklusive faring fra dagåpning til arbeidsstedet og tilbake til dagåpning, men eksklusiv spisepause. Bestemmelsen kan fravikes etter avtale mellom de lokale partene i en periode på maks 6 måneder i siste 12 måneders periode.

§ 7 nytt siste avsnitt - Lærlinger

For lærlinger som inngår i Store Norskes ferieplan, dekker Store Norske reisekostnader i henhold til § 10.5 en gang i året, under forutsetning av at lærlingen har 6 måneders læretid.

Bilag 1 b Hovedfagbrev og relevante fagbrev.

Avlønning for fagbrev skal vurderes ut fra følgende kriterier:

- a) fagets relevans for stillingens arbeidsområde
- b) ønske om fleksibilitet
- c) myndighetenes krav til faglige kvalifikasjoner

Selskapet vil for hver stilling definere hva som er hovedfagbrev og hva som er relevant fagbrev.

Det gis kompetansetillegg for inntil 2 fagbrev – hovedfag og/eller relevant fagbrev.

For at et fagbrev kan regnes som *hovedfagbrev* må det i det daglige arbeid utøves praksis som er fagets sentrale kompetanseområde, og fagarbeidet må inngå som en fast del av stillingens arbeidsområde.

For at et fagbrev skal regnes som *relevant fagbrev* må det i det daglige arbeid utøves praksis som har betydelig relevans til fagets kompetanseområde, og fagarbeidet må inngå som en fast del av stillingens arbeidsområde.

Fordeling av hovedfagbrev og relevante fagbrev innen de ulike stillingskategorier

Stilling	Hovedfagbrev	Relevant fagbrev
Gruvearbeider	Fjell- og bergverksfaget	Anleggsmaskinførerfaget Veg- og anleggsgfaget Grunnarbeid og anleggs- teknisk arbeid Produksjonsteknikkfaget Bilfaget Landbruksmaskinmekanikerfaget Anleggsmaskinmekanikerfaget Steinfaget Tømrrerfaget
Operatør opprednings- verk	Produksjonsteknikkfaget Elektriker Industrimekaniker Automatiseringsfaget Platearbeiderfaget Sveiserfaget	Anleggsmaskinførerfaget Fjell og bergverksfaget Rørlegger Energimontørfaget
Elektrikere	Elektriker Automatiseringsfaget Telekommunikasjonsfaget	Energimontørfaget
Elektrikere (gruve)	Elektriker Automatiseringsfaget Telekommunikasjonsfaget	Energimontørfaget Fjell- og bergverksfaget
Mekanikere (gruve)	Industrimekanikerfaget Anleggsmaskinmekanikerfaget Landbruksmaskinmekanikerfaget Bilfag - tunge kjøretøy	Fjell- og bergverksfaget
Mekanikere (ute) (mekanisk verksted/ ORV)	Industrimekanikerfaget CNC-maskineringsfaget Platearbeiderfaget Sveisefaget	Motormannfaget
Bilmekanikere (reparatør av anleggsmaskiner og kjøretøy)	Bilfaget Anleggsmaskinmekanikerfaget Landbruksmaskinmekanikerfaget Bilskadefaget Billakkererfaget	Industrimekanikerfaget Motorsykkelmekaniker
Maskinist (kraftstasjon i Svea)	Maskinistutdanning * Motormannsfaget Elektriker Energioperatørfaget	Industrimekanikerfaget Platearbeiderfaget Sveiserfaget
Transportarbeidere	Anleggsmaskinførerfaget Yrkessjåførfaget	Veg- og anleggsgfaget Fjell og bergverksfaget Grunnarbeid og anleggs-

teknisk arbeid

Logistikkmedarbeider Logistikkfaget

Anleggsmaskinførerfaget
Yrkessjåførfaget

** Maskinistutdanning kompenseres med hovedfagbrev og teknisk fagskole.*

**Bilag 1 c. Teknisk fagskole som er relevant for fagområde.
Avlønning for teknisk fagskole blir etter satsene for relevant fagbrev.**

Lokalt:

Det gis et lokalt tillegg på kr 7,50 på alle lønnstabeller

Det gis et lokalt tillegg på kr 3,00 på lønnstabell 3 og 4

Enigheten omfatter både sentralt og lokalt tillegg og er således et endelig lønnsoppgjør for Store Norske Spitsbergen Grubekompani AS i forbindelse med tariffoppgjøret 2012.

Frist for vedtagelse mellom partene er 28. juni 2012 kl 1200.

De økonomiske utslagene av de forbundsvise forhandlinger gis med virkning fra 1.april, men utbetales ikke før oppgjøret er vedtatt. Lønnsforhøyelsene gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som er sluttet i bedriften før vedtakelsen. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg eller skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.



Handwritten signature in blue ink, appearing to be 'B. B.', positioned above a horizontal dotted line.



Handwritten signature in blue ink, appearing to be 'T. H.', positioned above a horizontal dotted line.