

**OVERENSKOMST
FOR
MILJØBEDRIFTER I NORGE
AV 2010
MELLOM**

**Næringslivets Hovedorganisasjon, Transportbedriftenes
Landsforening og landsforeningens overenskomst-
bundne medlemsbedrifter**

og

**Landsorganisasjonen i Norge og
Norsk Transportarbeiderforbund**

Avtale nr. 477

	Side nr.
DEL I. HOVEDAVTALEN MELLOM NHO OG LO	5
DEL II: FELLESBESTEMMELSER FOR BRANSJEN	6
INNHOLDSFORTEGNELSE	
§ 1. OVERENSKOMSTENS OMFANG	6
§ 2. ANSETTELSE – OPPSIGELSE	6
§ 2.1. Prøvetid	6
§ 2.2. Ansettelsesformer	6
§ 2.2.1. Generelt	6
§ 2.2.2. Fast ansatte	6
§ 2.2.3. Midlertidig ansatte	7
§ 2.3. Oppsigelse	7
§ 3. BEDRIFTSANSIENNITET	7
§ 3.1. Definisjon	7
§ 3.2. Beregning av bedriftsansiennitet	8
§ 3.3. Tjenestefri som ikke går til fradrag i bedriftsansiennitet	8
§ 3.4. Fast ansatte som slutter og igjen begynner i bedriften	8
§ 3.5. Intern rekruttering til ledige stillinger	8
§ 4. ARBEIDS- OG SPISE-/HVILETIDSBESTEMMELSER	8
§ 4.1. Ordinær arbeidstid	8
§ 4.2. Spesielle arbeidstidsordninger	8
§ 4.3. Arbeidsplaner (skift- og turnusplaner)	8
§ 4.4. Spesiell tilsigelse	9
§ 4.5. Overtidsarbeid/merarbeid	9
§ 4.6. Spise-/hviletidsbestemmelser	9
§ 4.7. Flytting av stasjoneringsssted	9
§ 5. LØNSBESTEMMELSER	10
§ 5.1. Generelt	10
§ 5.2. Spesielle lønnsbestemmelser	10
§ 5.2.1. Godskriving av tidligere praksis	10
§ 5.2.2. Godtgjørelse for overtidarbeid	10
§ 5.2.3. Tillegg for ubekvem arbeidstid	10
§ 5.2.4. Godtgjørelse for særlig forhold	11
§ 5.2.5. Særlige bestemmelser om lønnsansiennitet	11
§ 5.3. Diett ved overtid	11
§ 5.4. Lønn til særlige grupper	11
§ 5.4.1. Unge arbeidere	11
§ 5.4.2. Lærlinger	11
§ 5.4.2.1. Lærlinger - Reform 94	11
§ 5.4.2.2. Ansatte med fagbrev direkte fra skole	12
§ 5.4.3. Praksiskandidater	12
§ 5.5. Utbetaling av lønn	12

	Side nr.
§ 6.	BESTEMMELSER OM FRITID, FERIE OG PERMISJONER 13
§ 6.1.	Daglig og ukentlig fritid 13
§ 6.2.	Feriebestemmelser 13
§ 6.3.	Permisjonsbestemmelser 13
§ 6.3.1.	Korte velferdspermisjoner 13
§ 6.3.2.	Andre permisjoner 13
DEL III	SÆRBESTEMMELSER FOR ULIKE KATEGORIER 14
	ANSATTE
§ 1.	GYLDIGHETSOMRÅDE 14
§ 2.	LØNNSBESTEMMELSER 14
§ 2.1.	Generelt 14
§ 2.2.	Lønnssatser 14
§ 2.2.1.	Ansatte med fagbrev 15
§ 2.2.2.	Ansatte uten fagbrev 15
§ 2.2.3.	Arbeidende formenn 15
§ 2.3.	Sentralt fastsatte tillegg 15
§ 2.4.	Produksjons- eller prestasjonsbaserte tillegg 15
§ 3.	ANNEN GODTGJØRELSE 15
§ 3.1.	Overtid 15
§ 3.2.	Tillegg for ubekvem arbeidstid 15
§ 3.3.	Renhold – vedlikehold 16
§ 3.4.	Diett 16
§ 3.5.	Overnatting 16
§ 4.	ARBEIDSPLANER 16
§ 5.	ANDRE LØNNSYSTEMER 16
§ 6.	DEKNING AV UTGIFTER 16
§ 7.	ARBEIDSTØY 16
§ 8.	OPPARBEIDET LØNNSANSIENNITET 17
	VED OMSORGSPERMISJON
§ 9.	ETTERLØNN VED DØDSFALL 17

Del IV	IKRAFTTREDEN - VARIGHET - BILAGENE	18
1.	IKRAFTTREDEN OG VARIGHET	18
2.	UORGANISERTE BEDRIFTER – TARIFFREVISJONER	18
3.	BILAGENE TIL TARIFFAVTALEN	19
Bilag	1	Nedsettelse av arbeidstiden er pr. 1. januar 1987
Bilag	2	Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere
Bilag	3	Sluttvederlag for arbeidstakere som blir oppsagt etter fylte 50 år
Bilag	4	Avtalefestet pensjon - AFP
Bilag	5	Opplysnings- og utviklingsfondet
Bilag	6	Avtale om korte velferdspermisjoner
Bilag	7	Avtalefestet ferie - Flexibilitet
Bilag	8	Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste
Bilag	9	Felleserklæring om lønssystemer
Bilag	10	Reguleringsbestemmelser for 2. avtale år
Bilag	11	14-daglig utlønning, lønn over bank og trekk av fagfor- eningskontingent
Bilag	12	Likestilling mellom kvinner og menn

DEL I: HOVEDAVTALEN MELLOM NHO OG LO

Den til enhver tid gjeldende hovedavtale mellom NHO og LO er 1. del av tariffavtalen.

DEL II: FELLESBESTEMMELSENE FOR BRANSJEN**§ 1. OVERENSKOMSTENS OMFANG**

Overenskomsten omfatter ansatte i miljøbedrifter som driver med håndtering av avfall og avfallsprodukter, herunder henting, behandling, lagring eller sortering av avfall og avfallsprodukter, herunder kjemikalier, samt slamsuging, septiktømming, spyling, sanering, gjenvinning, rengjøring, m.v.

Kjøreoppdrag ut over 150 km, avtales lokalt mellom partene i den enkelte bedrift.

§ 2. ANSETTELSE - OPPSIGELSE**§ 2.1. Prøvetid**

Før fast ansettelse, kan bedriften ved skriftlig avtale, kreve at den ansatte har gjennomgått en prøvetid på 6 måneder. Den ansatte skal i sin prøvetid holdes orientert om sin utvikling.

Fast ansatte som slutter i bedriften og innen 3 år på ny blir ansatt i samme bedrift, har krav på fast ansettelse fra tiltredelsen uten å gjennomgå prøvetid.

§ 2.2. Ansettelsesformer**§ 2.2.1. Generelt**

Det skilles mellom faste og midlertidige ansatte.

Ansettelse skal skje skriftlig.

§ 2.2.2. Fast ansatte

Fast ansatte omfatter ansatte i full stilling og ansatte i deltidsstillinger.

Som hovedprinsipp skal bedriftens personalpolitikk bygge på faste og hele stillinger.

Det skal likevel kunne anvendes deltidsansatte dersom praktiske og betydelige økonomiske forhold tilsier dette.

Stillinger med redusert tid, deltidsstillinger, skal kunne tilbys arbeidstakere som etter Arbeidsmiljølovens bestemmelser, jfr. § 46 A og etter Hovedavtalens bestemmelser, har krav på redusert stilling.

Endring i fordelingen mellom antall heltids- og deltidsstillinger skal drøftes med de tillitsvalgte forut for beslutning om endring. Det vises i denne forbindelse til HA kap. 2.

Med deltidsstillinger menes stillinger hvor den ansatte har redusert arbeidstid hver dag, uke, måned eller år, eller kombinasjoner av dette.

Det skal av arbeidsavtalen fremgå stillingens prosentvise størrelse.

Ved avlønning skal det beregnes fast månedslønn i henhold til stillingens prosentvise størrelse.

Arbeidstaker som ønsker redusert arbeidstid som en del av en fleksibel pensjonsordning skal kunne tilbys dette dersom det kan gjennomføres uten særlig ulempe for bedriften.

Merknad:

Det er partenes forutsetning at bedriften og dens tillitsvalgte sammen aktivt skal arbeide for at bedriften skal kunne tilby flest mulig ansatte arbeidsplasser på heltid. Til hjelp i dette arbeidet skal partene på bedriftsplan minst 1 gang årlig vurdere sin totale skiftmasse og vurdere forholdet mellom hel- og deltidsansatte.

§ 2.2.3. Midlertidig ansatte

Midlertidig ansatte omfatter vikarer eller ekstrahjelp som tilkalles ved behov.

Med vikarer menes midlertidig ansatte som ansettes for å avhjelpe oppstående behov i forbindelse med ferie, sykdom, permisjoner, m.v.

Med ekstrahjelp menes personer som på kort varsel aksepterer kortvarige arbeidsforhold som oppstår i bedriften, p.g.a. sesongtopper, ekstraordinære arbeidsbelastninger, m.v. eller som ansettes til å utføre arbeid av forbigående art.

§ 2.3. Oppsigelse

Den gjensidige oppsigelsestid er 1 måned, jfr. dog arbeidsmiljølovens § 58.

Oppsigelsesfristene ovenfor løper fra og med den første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted.

For ansatte med 6 måneders prøvetid gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager.

For midlertidige ansettelser som avsluttes før avtalt utløp, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager.

Oppsigelsen skal være skriftlig.

§ 3. BEDRIFTSANSIENNITET

§ 3.1. Definisjon

Med bedriftsansienitet forstås den tid vedkommende har vært sammenhengende ansatt i bedriften.

§ 3.2. Beregning av bedriftsansiennitet

Fast ansatte opparbeider bedriftsansiennitet fra ansettelsesdato. Deltidsansatte opparbeider bedriftsansiennitet i henhold til faktisk arbeidet tid. Midlertidig ansatte opparbeider ikke bedriftsansiennitet.

§ 3.3. Tjenestefri som ikke går til fradrag i bedriftsansiennitet

Korte velferdspermisjoner, jfr. del IV, bilag nr. 6, går ikke til fradrag i bedriftsansienniteten.

Det gjøres ikke fradrag for pliktig militærtjeneste i inntil 3 måneder.

§ 3.4. Fast ansatte som slutter og igjen begynner i bedriften

Blir en ansatt som omfattes av denne overenskomsten og selv har sagt opp sin stilling, på ny ansatt i bedriften, skal vedkommende opparbeide seg bedriftsansiennitet fra nytt av. Ansatte som er sagt opp p.g.a. innskrenkninger og i henhold til arbeidsmiljølovens § 67 gjeninntas innen 1 år, beholder ved gjeninntakelsen sin ansiennitet.

§ 3.5. Intern rekruttering til ledige stillinger

Når stillinger og skift i selskapet blir ledige, skal disse også kunngjøres internt.

Ved tilsetting tas hensyn til kvalifikasjoner. Under ellers like vilkår, legges vedkommendes bedriftsansiennitet til grunn. Partene på den enkelte bedrift kan inngå lokal avtale om regler for intern rekruttering.

Dersom bedriften finner grunn til å fravike ansiennitetsprinsippet, skal dette begrunnes overfor de tillitsvalgte før ansettelsen foretas.

§ 4. ARBEIDS- OG SPISE-/HVILETIDSBESTEMMELSER

§ 4.1. Ordinær arbeidstid

Den ordinære ukentlige arbeidstid er som fastsatt i bilag om nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987, jfr. del IV, bilag nr. 1.

§ 4.2. Spesielle arbeidstidsordninger

Bedriften kan utligne arbeidstiden over seks uker, dog således at den daglige arbeidstid ikke overstiger ni timer og ukentlige arbeidstid ikke overstiger 48 timer. Etter skriftlig avtale mellom bedriften og den tillitsvalgte, kan ovenfor nevnte utligningstid utvides, jfr. aml. § 47, pkt. 2.

Dette gjelder også deltidsansatte forutsatt at dette framgår av en på forhånd oppsatt arbeidsplan.

§ 4.3. Arbeidsplaner (skift- og turnusplaner)

For ansatte som arbeider til forskjellige tider i døgnet, skal det utarbeides arbeidsplaner i samarbeid med de ansatte ved deres tillitsvalgte.

Arbeidsplaner skal vise den ansattes daglige og ukentlige arbeidstid, hvile- og spisepauser samt ukentlig fritid.

Behovet for nye eller endringer i bestående arbeidsplaner, skal meddeles de tillitsvalgte så tidlig som mulig, hvorefter de tillitsvalgtes kommentar til planens innhold og organisering skal tillegges vekt.

Den ferdige arbeidsplanen skal foreligge i så god tid at bedriftens tillitsvalgte får minst 16 dagers varsel. Dette kan unntaksvis fravikes i samråd med de tillitsvalgte.

Mindre justeringer på allerede iverksatte arbeidsplaner, kan gjennomføres med kortere varsel etter forutgående drøftelser med de tillitsvalgte.

Bedrifter som ønsker å supplere sitt normale arbeidskraftbehov, kan ansette fast ansatte uten fast arbeidsordning. Slike ansatte skal varsles om sin arbeidsplan så tidlig som mulig.

Se for øvrig avtalens del III.

§ 4.4. Spesiell tilsigelse

Ansatte som etter spesiell tilsigelse møter frem til arbeid og blir avsagt før 2 timer er gått, betales med 2 timer.

§ 4.5. Overtidsarbeid/merarbeid

Som overtidarbeid regnes for ansatte i full stilling, det arbeidet som utføres ut over den ansattes fastsatte arbeidstid. For arbeidstakere som er deltidsansatt eller midlertidig ansatt på redusert arbeidstid, regnes den arbeidstid som går ut over den avtalte, men innenfor ordinær arbeidstid, som merarbeid, og utover dette som overtidarbeid.

§ 4.6. Spise-/hviletidsbestemmelser

Spise-/hvilepauser fastsettes i henhold til arbeidsmiljølovens § 51, samt kjøre- og hviletidsbestemmelsene der disse gjelder.

§ 4.7. Flytting av stasjoneringsted

Nødvendig flytting av stasjoneringsted skal på forhånd drøftes med de tillitsvalgte. Ved slik flytting skal bedriftsansienniteten under ellers like vilkår legges til grunn. Ny flytting skal som regel ikke finne sted før etter 1 år.

Ved behov for flytting grunnet sesongvariasjoner i produksjonen eller lignende, kan stasjoneringstedet flyttes midlertidig 2 ganger pr. år innenfor en avstand på 3 mil.

§ 5. LØNNBESTEMMELSER

§ 5.1. Generelt

Det vises til "Felleserklæring om lønssystemer inngått mellom LO og NHO 1989" del IV, bilag nr. 8.

Partene er enige om at bedriften og de tillitsvalgte i tillegg til tidlønn/fastlønn, også skal kunne inngå avtaler om bonusordninger, produksjonspremier og andre lokale tillegg.

§ 5.2. Spesielle lønnsbestemmelser

§ 5.2.1. Godskriving av tidligere praksis

Ved fastsettelse av lønn godskrives praksis fra tilsvarende arbeid.

Sjåførere godskrives fullt ut for sin praksis i kjøring som betinger førerkort i klasse C og D respektive CE og DE.

Andre saklige kriterier for godskriving av praksis kan avtales mellom bedriften og de tillitsvalgte og gjøres gjeldende for allerede ansatte.

For ansatte med 37,5 t/uke regnes 1794 timer som 1 års praksis. (Tilsvarende 1746 for 36,5 t/uke, 1698 for 35,5 t/uke og 1607 for 33,6 t/uke).

§ 5.2.2. Godtgjørelse for overtidarbeid

Overtidsarbeid betales med 50% tillegg.

Unntatt fra dette er overtidarbeid mellom kl. 21.00 og kl. 06.00, samt overtidarbeid på lørdager og dager før helligdager fra kl. 13.00 og på søn- og helligdager, som betales med 100% tillegg.

Beregningsgrunnlaget for overtidarbeid skal være den enkeltes faktiske fortjeneste, jfr. Arbeidsmiljølovens § 49, nr. 3.

Påbegynt halvtime skal lønnes som halv time.

§ 5.2.3. Tillegg for ubekvem arbeidstid

- a) For arbeid på nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag, samt etter kl. 15.00 på jul-, påske-, pinse- og nyttårsaften, betales 100% tillegg.
- b) For tjeneste i tidsrommet kl. 19.00 - 06.00 betales et tillegg på 25% av den ordinære timelønnen. Fra lørdag kl. 15.00 til søndag kl. 24.00 betales et tillegg på 40%. Tillegget utbetales ikke for arbeid som etter bokstav a) godtgjøres med 100 % tillegg.

§ 5.2.4. Godtgjørelse for særlig forhold

Avtaler om økonomiske fordeler eller goder eller personlige tillegg ut over overenskomstens bestemmelser, beholdes. Slike avtaler skal betraktes som særavtaler, og behandles i henhold til bestemmelsene i Hovedavtalens kap. IV.

Lokale særavtaler som ikke har avtalt løpetid eller oppsigelsesfrist, og som ikke er inngått for et arbeid av begrenset varighet, ansees for å løpe inntil videre med tilsvarende oppsigelsesfrist som for særavtaler etter Hovedavtalens kap. IV, § 4-2, nr. 3. dvs. 1 mnd.

§ 5.2.5. Særlige bestemmelser om lønnsansiennitet

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

Ansatte som har permisjon i forbindelse med svangerskap/fødsel og adopsjon, opparbeider lønnsansiennitet i inntil ett år, såfremt arbeidstaker oppbeholder rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter Folketrygdloven.

§ 5.3. Diett ved overtid

Arbeidere som har arbeidet ordinær dagtid, og som samme dag blir tilsagt til overtidarbeid i tilslutning til den ordinære arbeidstids slutt, betales - hvis bedriften ikke skaffer mat - kr 74,- i diett, dersom overtidarbeidet varer minst 2 timer.

Ved overtidarbeid som vil vare utover 5 timer, forutsettes at bedriften sørger for ytterligere forpleining, eventuelt at det avtales et beløp til dekning av middagsutgifter.

§ 5.4. Lønn til særlige grupper

§ 5.4.1. Unge arbeidere

Lønn til unge arbeidere fastsettes slik:
-70% for arbeidstakere mellom 16 og 17 år
-80% for arbeidstakere mellom 17 og 18 år

av den til enhver tid gjeldende begynnerlønn for voksne arbeidere i tilsvarende eller lignende arbeid.

§ 5.4.2. Lærlinger

§ 5.4.2.1. Lærlinger - Reform 94

Lærlinger avlønnes etter bedriftens lønssystem.
Grunnlaget for beregning av lærlingers lønn er nyutdannet fagarbeiders fortjeneste, eksklusiv alle tillegg, innenfor lærlingens fag ved bedriften.

Lønnen skal være:
-3. året 40%
-4. året 60%

Ved ovetidsarbeid skal lærlingene minst lønnes som øvrig ufaglærte i bedriften

§ 5.4.2.2. Ansatte med fagbrev direkte fra skole

Ansatte med fagbrev som kommer direkte fra skole og er uten relevant praksis i henhold til Reform 94, betales med 80% av nyutdannet fagarbeiders fortjeneste, eksklusiv alle tillegg, innenfor vedkommendes aktuelle fag inntil vedkommende har 1 års praksis i bedriften.

Minste timefortjeneste for fagarbeider gjelder ikke i dette tilfellet.

§ 5.4.3. Praksiskandidater

For arbeidstakere som i henhold til opplæringslovens § 3.5. ønsker å avlegge fagprøve, skal bedriften dekke utgifter til læremateriell og prøveavleggelse.

Bedriften skal også betale ordinær lønn for tiden som går med til prøveavleggelsen.

§ 5.5. Utbetaling av lønn

Utbetaling av lønn skjer ordinært senest den 20. hver måned. Faller utbetalingsdagen på en helligdag, utbetales lønnen dagen forut.

De variable tillegg i de enkelte måneder utbetales i forbindelse med den ordinære lønnsutbetaling i den påfølgende måned.

Foranstående er ikke til hinder for at det mellom bedriften og de ansattes tillitsvalgte kan avtales andre betalingsordninger.

§ 6. BESTEMMELSER OM FRITID, FERIE OG PERMISJONER

§ 6.1. Daglig og ukentlig fritid

Den daglige og ukentlige fritid gis i henhold til bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 51, nr. 2 og 3, og § 54, samt tariffavtalens bestemmelser i del III.

§ 6.2. Feriebestemmelser

Ferie gis i henhold til ferielovens bestemmelser samt til bilag til overenskomst av 2000 om avtalefestet ferie, m.v., tariffavtalens bilag nr. 7.

Bedriftene skal søke å avvikle sommerferien i skoleferien.

§ 6.3. Permisjonsbestemmelser

§ 6.3.1. Korte velferdspermisjoner

For korte velferdspermisjoner gjelder avtalen om korte velferdspermisjoner mellom hovedorganisasjonene, jfr. del IV, bilag nr.6.

§ 6.3.2. Andre permisjoner

Permisjoner for utdanning følger reglene i Hovedavtalens § 10-11 og kap. XVI.

DEL III: SÆRBESTEMMELSER FOR ULIKE KATEGORIER ANSATTE

ANSATTE MILJØBEDRIFTER (RENOVASJON- GJENVINNING – SORTERING)

§ 1. GYLDIGHETSOMRÅDE

Overenskomsten omfatter ansatte i miljøbedrifter som driver med håndtering av avfall og avfallsprodukter, herunder henting, behandling, lagring eller sortering av avfall og avfallsprodukter, herunder kjemikalier, samt slamsuging, septiktømming, spyling, sanering, gjenvinning, rengjøring, m.v.

Kjøreoppdrag ut over 150 km, avtales lokalt mellom partene i den enkelte bedrift.

§ 2. LØNNSBESTEMMELSER

§ 2.1. Generelt

De ansatte lønnes etter følgende kriterier:

1. Minstelønn for miljøbransjen samt eventuelt:
2. Sentralt fastsatte tillegg for visse typer arbeid
3. Det kan inngås bedriftsvise særavtaler om produksjons- eller prestasjonsbaserte tillegg avhengig av arbeidets art, belastning og fysisk utforming.

Disse særavtalene er avhengig av den enkelte bedrifts økonomi, produktivitet, lønnsomhet og framtidsutsikter.

Det skal foretas årlige forhandlinger lokalt om bedriftsvise særavtaler.

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

§ 2.2. Lønnssatser¹

§ 2.2.1. Ansatte med fagbrev

Ansatte med fagbrev får en minstelønn på kr. 23.145,50 pr. mnd.

Vilkårene for at en arbeidstaker anerkjennes som fagarbeider er at vedkommende har bestått fagprøve etter lov om opplæring i fagene

¹ Satsene inkluderer lavt-/likelønnstillegget som ble gitt med virkning fra 01.07.10, og "godssjåførtillegget" på 1 krone.

yrkessjåfør tunge kjøretøyer eller renovasjon/miljøarbeid.

Merknad:

Andre typer fagbrev, som er relevant for arbeidet, kan godkjennes mellom de lokale parter.

§ 2.2.2. Ansatte uten fagbrev

Ansatte uten fagbrev får en minstelønn på kr. 22.075,50 pr. mnd.

§ 2.2.3 Arbeidende formenn

Når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår for arbeidende formenn som er tilsluttet LO, benyttes de til enhver tid gjeldende overenskomster mellom NHO og henholdsvis FLT og Fellesforbundet.

§ 2.3. Sentralt fastsatte tillegg

Det gis tillegg i lønn for ansatte uten fagbrev for følgende:

- a) Sjåfør med sertifikat C gis et tillegg på kr. 1,50 pr.t.
Sjåfør med førerkort CE gis et ytterligere tillegg på kr. 1,30 pr.t.
- b) ADR stykkgoods/tank gis et tillegg på kr. 1,00 pr. t.
- c) Truckførertillegg gis et tillegg på kr. 1,50 pr.t.
- d) Kranførertillegg gis et tillegg på kr. 1,50 pr.t.
- e) Maskinførertillegg gis et tillegg på kr. 1,50 pr. t.
- f) Maskinoperatør gis et tillegg på kr. 1,50 pr.t.

Der flere tillegg kan komme til utbetaling samtidig skal summen av disse ikke utgjøre mer enn 75% av fagarbeidertillegget, p.t. kr. 4.94.

For sjåfør med fagbrev i fagene yrkessjåfør for tyngre kjøretøy, eller Gjenvinningsfaget, kommer tilleggene under bokstav a-f eller kombinasjon av disse, til utbetaling med maksimum 2/3 av fagarbeidertillegget.

Tilleggene gis for den tiden hvor den ansatte hovedsakelig utfører arbeid hvor det er behov for oven fornevnte kompetanse.

§ 2.4. Produksjons- eller prestasjonsbaserte tillegg

Tillegg for håndtering av gods som krever spesiell kompetanse, eller på annen måte er unormalt krevende, avtales lokalt på den enkelte bedrift.

§ 3. ANNEN GODTGJØRELSE

§ 3.1. Overtid

Godtgjørelse for overtid betales i henhold til tariffavtalens del II, § 5.2.2.

§ 3.2. Tillegg for ubekvem arbeidstid

Godtgjørelse for ubekvem arbeidstid betales i henhold til tariffavtalens del II, § 5.2.3.

§ 3.3. Renhold – vedlikehold

Når den ansatte pålegges å utføre vask av bil eller annet forefallende vedlikeholdsarbeid, lønnes vedkommende for dette i henhold til tariffavtalens bestemmelser.

§ 3.4. Diett

Ved overnatting i selskapets tjeneste betales den ansatte med kr. 95,- i diett pr. påbegynt 12 timer.

For turer uten overnatting som strekker seg over 12 timer, betales diett med kr. 74,-.

§ 3.5. Overnatting

Overnatting dekkes etter avtale på den enkelte bedrift.

§ 4. ARBEIDSPLANER

Fellesbestemmelsene i del II, § 4.3., gjelder som hovedregel.

Arbeidsoppdrag av forbigående art eller som bedriften mottar med kort varsel, skal varsles så tidlig som mulig.

I den grad arbeidsoppdragene er av en slik art at etablering av arbeidsplaner ikke er mulig, har bedriften anledning til å styre arbeidstiden på kortere varsel, i nødvendige tilfeller fra dag til dag.

Arbeidstiden begynner og slutter ved stasjoneringsstedet. Stasjoneringsstedet skal for den enkelte sjåfør påføres arbeidsplanen. Dersom partene på den enkelte bedrift ikke blir enig om annen ordning, regnes stasjoneringsstedet som det sted hvor sjåføren har sitt faste daglige fremmøte.

§ 5. ANDRE LØNNSSYSTEMER

Dersom partene i den enkelte bedrift finner det hensiktsmessig, kan andre lønnssystemer eller særavtaler for spesielle typer arbeid, avtales lokalt.

§ 6. DEKNING AV UTGIFTER

Utgifter til sjåførkort for digital fartsskriver som er nødvendig for å utføre oppdrag som sjåfør i bedriften, betales av bedriften.

Under forutsetning av at bedriften krever at sjåføren har ADR-bevis, dekker bedriften kursavgift og kursmateriell til fornyelse av slikt bevis etter bedriftens forhåndsgodkjenning av utgiftene. Spørsmålet om eventuell dekning for tilsvarende kostnader for andre sjåførere, kan avtales lokalt – se kap. 16 i Hovedavtalen.

§ 7. ARBEIDSTØY

Bedriften holder nødvendig arbeidstøy. Det skal ved valg av arbeidstøy

tas hensyn til de ulike behov som den ansatte har sommer og vinter, samt særlige behov for spesielle typer arbeid forutsetter.

§ 8. OPPARBEIDET LØNNSANSIENNITET VED OMSORGSPERMISJON
Ved omsorgspermisjon i inntil 1 år opparbeides lønnsansiennitet.

Ved avtalt deltid p.g.a. omsorg for små barn, opparbeides full lønnsansiennitet i inntil 3 år.

Dette gjelder i de bedrifter der det foreligger ansiennitetsstiger.

§ 9. ETTERLØNN VED DØDSFALL

Når arbeidstaker, som har vært ansatt i samme bedrift i minst 3 år, avgår ved døden, skal bedriften utbetale ektefelle, uforsørgede barn eller andre personer som avdøde forsørget, et beløp som tilsvarer full lønn for 2 måneder.

Hvis bedriften har innført statuttmessig regulert pensjonsordning, gruppelivsforsikring eller andre liknende trygdeordninger som tilfaller de etterlatte, kommer de beløp vedkommende i henhold hertil har krav på, til fradrag ved lønnsutbetalingen. Det samme gjelder ytelser fra folketrygden, dog ikke engangsstønad ved dødsfall i henhold til Lov om folketrygd av 28.02.1997, kap.7.

DEL IV: IKRAFTTREDEN - VARIGHET - BILAGENE

1. IKRAFTTREDEN OG VARIGHET

Denne overenskomst trer i kraft 1. april 2010 og gjelder til 31. mars 2012 – og videre 1 – ett - år av gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to måneders varsel.

2. 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 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 i disse bedrifter ut i arbeidskamp med varslings 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 bestemmelsene er en nødvendig konsekvens av Hovedavtalens § 3-1 nr. 3.

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

3. BILAGENE TIL TARIFFAVTALEN


Bestemmelser som fremkommer av følgende bilag gjelder for denne tariffavtale:

Bilag	1	Nedsettelse av arbeidstiden er pr. 1. januar 1987
Bilag	2	Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere
Bilag	3	Sluttvederlag for arbeidstakere som blir oppsagt etter fylte 50 år
Bilag	4	Avtalefestet pensjon - AFP
Bilag	5	Opplysnings- og utviklingsfondet
Bilag	6	Avtale om korte velferdspermisjoner
Bilag	7	Avtalefestet ferie - Flexibilitet
Bilag	8	Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste
Bilag	9	Felleserklæring om lønssystemer
Bilag	10	Reguleringsbestemmelser for 2. avtale år
Bilag	11	14-daglig utlønning, lønn over bank og trekk av fagfor- eningskontingent
Bilag	12	Likestilling mellom kvinner og menn


Næringslivets Hovedorganisasjon


Transportbedriftenes
Landsforening


Landsorganisasjonen i Norge


Norsk Transportarbeiderforbund