

2010 - 2012

Overenskomst

for industrielle virksomheder
og slagtehus

under
Danske Slagtermestre
og
Fødevareforbundet NNF

INDUSTRIOMRÅDET

Indholdsfortegnelse

Kapitel 1 - Arbejdstid

§ 1. Arbejdstid	3
§ 2. 40 timers arbejdsuge	3
§ 3. Arbejde på lørdage.....	3
§ 4. Weekendarbejde.....	3
§ 4.a. Lokalaftaler	5
§ 5. Arbejde på 1. maj, nyårsaftensdag, Grundlovsdag	5
§ 6. Fridage	5
§ 7. Fritvalsordning.....	6
§ 8. Forskydning af middagspause	7
§ 9. Arbejdstidens overholdelse	7
§ 10. Deltidsarbejde.....	7
§ 11. Skifteholdsdrift	8
§ 12. Arbejde i frysehuse.....	9

Kapitel 2 - Overarbejde

§ 1. Overarbejde	10
§ 2. Overarbejde i forbindelse med holddrift.....	10
§ 3. Overarbejdsbetaling	10
§ 3.a. Honorering af overarbejde.....	10
§ 4. Afspadsering.....	11

Kapitel 3 - Afłønning

§ 1. Løn- og reguleringsbestemmelser.....	10
§ 2. Lønudbetaling	12
§ 3. Forskudttidstillæg (lørdagstillæg)	12
§ 4. Arbejdsmerkedsenkspension	12
§ 5. Gruppelivsforsikring	12
§ 6. Lønssystemer	14

Kapitel 4 - Ansættelse og afskedigelse

§ 1. Ansættelsesaftale.....	14
§ 2. Regler for helbredsundersøgelse	14
§ 2.a. Natarbejde og helbredskontrol	15
§ 3. Organisationsforhold	15
§ 4. Lastbilchauffører	15
§ 5. Ungarbejdere	15
§ 6. Opsigelsesvarsler.....	16
§ 7. Tryghedsaftalen.....	17
§ 8. Kompetenceudvikling	18

Kapitel 5 - Arbejdstøj m.m.

§ 1. Beklædningsregulativ.....	18
--------------------------------	----

Kapitel 6 - Fravær

§ 1. Fravær på grund af uarbejdsdygtighed	19
§ 2. Barsel og adoption.....	21

Kapitel 7 - Organisationsaftaler m.m.

§ 1. Bestemmelser vedrørende tillidsrepræsentanter	22
§ 2. Valg af tillidsrepræsentanter	22
§ 3. Tillidsrepræsentantensherv	23
§ 4. Faglig strid	23
§ 5. SU-aftale.....	23

Kapitel 8 - Ferie- og søgnehelligdagsbestemmelser

§ 1. Ferie	23
§ 2. Kollektiv ferielukning.....	24
§ 3. Aftale om søgnehelligdagsordning.....	24

Kapitel 9 - Uddannelse

§ 1. Uddannelse	25
§ 2. Uddannelsesudvalg.....	25
§ 3. FIU-fonden (uddannelseskonden).....	25

Kapitel 10 - Eleveoverenskomsten

§ 1. Læretid	26
§ 2. Løn- og reguleringsbestemmelser	26
§ 3. Arbejdstid	26
§ 4. Overarbejde	26
§ 5. Befordringsgodtgørelse ved skoleophold.....	26
§ 6. Elevers ferieforhold.....	27
Aftale vedr. vokselever	27

Kapitel 11 - Ekstraordinært ansatte

Kapitel 12 - Arbejdsmerkedsenkspension

Kapitel 13 - Rengøring

§ 1. Rammeaftale for udførelse af rengøringsarbejde	30
§ 2. Forskydning af arbejdstiden	30
§ 3. Deltidsarbejde	30
§ 4. Overarbejde	30
§ 5. Rengøringskelskaber.....	30
§ 6. Generelt	31

Kapitel 14 - Slagtehus

- Særlige regler for akkordslagting

§ 1. Arbejdstiden.....	31
§ 2. Varsling	31
§ 3. Organisationsforhold	31
§ 4. Afłønning og reguleringsbestemmelser	31

Protokollater

I. Lønssystemer	34
II. Ændrede arbejdsmetoder	34
III. Barselkond.....	34
IV. Indførelse af kontrol foranstaltninger..	35
V. Protokollat om ligebehandling	35
VI. Seniorpolitik	35
VII. Slagtehus.....	35
VIII. Protokollat vedr. funktionærlign. ansættelsesforme ..	36
IX. Overenskomstbestemmelser målrettet udenlandske lønmodtagere...	37
X. Aftale vedr. uddannelses- og socialfond mellem DSM og fødevarerforbundet NNF..	37
XI. EU-direktiver	38
XII. Ferie ordning.....	38
Overenskomstens varighed	40

§ 1 Arbejdstid

Den ugentlige effektive arbejdstid er 37 timer, og såvel arbejdstid som spisepauser aftales lokalt. Dog skal mindst en af spisepauserne være på 30 minutter. Arbejdstiden lægges mellem kl. 05.30 og kl. 17.00.

Arbejdstiden fordeles med et omtrent lige antal arbejdstimer på ugens første 5 hverdage.

Arbejdsdøgnet regnes fra normal arbejdstids begyndelse i den enkelte virksomhed til samme tidspunkt næste dag, eller fra kl. 6.00 til kl. 6.00.

Ingen arbejdsdag kan være under 6 og over 8 effektive timer for fuldtidsansatte. Under forudsætning af lokal enighed, kan afvigelser fra denne bestemmelse dog finde sted.

Arbejdsfordeling

Der kan med fuldtidsmedarbejdere - under forudsætning af lokal enighed og med 8 dages varsel - på baggrund af sæsonudsving i produktionen etableres arbejdsfordeling over en 13 ugers periode pr. år.

I de tilfælde, hvor der ikke kan opnås enighed, kan organisationerne inddrages.

§ 2 40-timers arbejdsuge

Hvor der er lokal enighed derom, kan der etableres 40-timers arbejdsuge med opsparring af overskydende timer. De opsparede timer skal afspadseres. Afspadseringen finder sted efter aftale med medarbejderne og på et for produktionen passende tidspunkt.

I de tilfælde, hvor der ikke kan opnås enighed, kan organisationerne inddrages.

§ 3 Arbejde på lørdage

Under forudsætning af lokal enighed i den enkelte afdeling på virksomheden kan der i spidsbelastninger for en periode, hvor særlige grunde gør sig gældende, arbejdes på lørdage. I sådanne tilfælde holdes fri mandag eller ved lokal enighed på en anden ugedag i samme uge. Arbejdsugen kan dog i ingen tilfælde udgøre mere end 5 dage.

For arbejde om lørdagen betales det til enhver tid gældende forskudttidstillæg for arbejde på lørdage.

§ 4 Weekendarbejde

Hvor der er behov derfor, kan der etableres weekendarbejde med det formål at undgå eller begrænse skifteholdsarbejde, eller hvis yderligere etablering af skifteholdsarbejde ikke er muligt. Etablering af weekendarbejde skal ske efter nedenstående regler:

Arbejdstid

- a) Der arbejdes normalt i 2 hold af indtil 24 timer på lørdage og søndage.
Medarbejdere, der er ansat til weekendarbejde, kan kun undtagelsesvis arbejde på ugens fem første dage og kun efter godkendelse i organisationerne.
- b) Begyndelses- og sluttidspunktet for weekendarbejde aftales lokalt på den enkelte virksomhed. Weekendarbejde kan dog normalt tidligst begynde ved normal arbejdstids ophør fredag.

- c) Medarbejdere, der ansættes til weekendarbejde, må ikke samtidig have anden lønnet beskæftigelse.
Der kan således ikke udbetales supplerende understøttelse.
- d) Overtrædelse af pkt. c betragtes som misligholdelse af ansættelsesforholdet, der medfører øjeblikkelig fratræden fra virksomheden.
Organisationerne er indforstået med, at manglende enighed kan gøres til genstand for en drøftelse mellem organisationerne.

Lønforhold

- a) Der ydes overenskomstmæssig løn for det præsterede antal timer, svarende til hvad der i øvrigt er aftalt på det pågældende område i virksomheden.
- b) Endelig ydes tillæg for weekendarbejde på kr. 80,00 pr. time.

Fridage og arbejde på søgnehellidage

- a) Arbejdstiden tilrettelægges forud for arbejdets påbegyndelse, således at det klart fremgår, hvilke dage (lørdage/søndage) der er arbejdsfri. Såfremt der er fastlagt arbejdsfrie dage, udbetales for disse dage et beløb svarende til den enkelte medarbejders gennemsnitsfortjeneste for det antal timer, der skulle have været arbejdet de pågældende dage. Beløbet betales af den enkelte medarbejders søgnehellidagskonto.
- b) For arbejde på søgnehellidage betales alene den normale løn, og der betales således ikke søgnehellidags-forskudsbetaling.

Pauser

Pauser i henhold til gældende overenskomst og lokalaftaler.

Sygedage/tilskadekomst

I arbejdsgiverperioden betaler den enkelte virksomhed det til enhver tid fastsatte timemaksimum, således at 24 timers præsteret weekendarbejde svarer til en fuld normal arbejdsuge.

Overenskomstens øvrige vilkår er ligeledes gældende.

Ferie

Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til ferieloven, herunder overenskomstens bestemmelser.

Ved fuld beskæftigelse i optjeningsåret, vil ferien udgøre 5 lørdage og søndage.

ATP

ATP-bidrag beregnes med fuldt bidrag.

Pension

Pensionsbidraget beregnes og indbetales som for øvrige ansatte i virksomheden i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Overflytning

Den enkelte virksomheds ledelse forbeholder sig ret til at lade de ansatte overgå til normalt holddriftsarbejde eller daghold, såfremt der opstår mandskabsmangel, ordremangel, kapacitetstilpasningsproblemer m.v.

Ved ophør af weekendarbejde er ansatte, der er overflyttet til weekendarbejde, sikret fortsat beskæftigelse i virksomheden i henhold til overenskomstens almindelige bestemmelser.

Øvrige bestemmelser

Hvor intet andet er nævnt, er overenskomstens bestemmelser gældende.

§ 4 a Lokalaftaler indgået jf. §§ 1, 2, 3 og 4

Der kan mellem parterne på de enkelte virksomheder indgås lokale aftaler for medarbejdere, omfattet af nærværende overenskomst, på baggrund af et opstået behov for en anden arbejdstidsplacering end den i § 1 fastlagte arbejdstidsplacering, herunder møde- og sluttidspunkt på den daglige arbejdstid og mulighed for etablering af 4-dages arbejdsuge. Der kan ligeledes indgås lokale aftaler i forhold til §§ 2, 3 og 4.

Tillidsrepræsentanten indgår aftalen på medarbejdernes vegne. I tilfælde, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant/talsmand på virksomheden, kan organisationerne inddrages.

Et flertal af de berørte medarbejdere skal stemme for aftalen, før den er gældende.

En lokalaftale skal være skriftlig og skal som minimum indeholde:

- Aftalens parter, herunder afdelinger, grupper eller individuelle personer
- Arbejdstidens placering
- Lønmæssige bestemmelser for de anførte tidspunkter
- Indgåelsestidspunkt samt opsigelsesvarsel i forbindelse med aftalens ophør

Der er enighed om, at medarbejdere, som ikke har mulighed for at indgå på lokalaftalens bestemmelser, så vidt muligt skal omplaceres i virksomheden.

Der kan ligeledes indgås lokale aftaler vedr. kapitel 2, § 1 og § 3, ved ekstraordinært overarbejde i forbindelse med helligdage: påske, pinse og jul.

Denne del af paragraffen er indgået som en forsøgsordning, der ophører ved overenskomstperiodens udløb. Senest 3 måneder før, optages der forhandlinger mellem parterne med henblik på en afklaring af, om denne bestemmelse skal gøres permanent.

Efter indgåelse af lokalaf talen sendes den til organisationerne til orientering.

§ 5 Arbejde på 1. maj, nytårsaftensdag, samt på grundlovsdag

1. maj slutter arbejdet kl. 12.00 uden betaling for fritiden.

Nytårsaftensdag slutter arbejdet kl. 12.00 uden fradrag i lønnen.

Grundlovsdag slutter arbejdet kl. 12.00. Grundlovsdag betragtes som halv sønehelligdag.

§ 6 Fridage

Juleaftensdag er fridag uden fradrag i lønnen.

Der kan for ferskvaregrossister etableres arbejde juleaftensdag - efter lokal aftale herom. Ved lokal uenighed kan spørgsmålet overgives til organisationerne.

Såfremt lukkeloven ændres, således at butikkerne kan holde åbent juleaftensdag, kan ferskvaregrossister, omfattet af denne overenskomst, holde åbent uden nærmere betingelser herfor. Der aftales i dette tilfælde afspadsering efter overenskomstens regler.

§ 7 Fritvalgsordning

Formål

Ordningen er en mulighed for at imødekomme individuelle medarbejderønsker om valg mellem fritid, pension eller løn.

Det er en forudsætning, at det frie valg foretages under hensyntagen til, at der fortsat kan sikres en effektiv og konkurrencedygtig produktion i den enkelte virksomhed.

Opsparing

Pr. 1. april 2009 stilles 3,90% af medarbejderens ferieberettigede løn til rådighed for fritvalgsmodellen.

3,15% opdeles i 7 portioner á 0,45% og den enkelte medarbejder vælger selv, om man ønsker portionerne brugt på løn, pension eller fridage. Resten af den aftalte procentsats udbetales som løn eller kan indbetales på medarbejderens pensionsordning.

Under fravær på grund af sygdom og tilskadekomst i indtil 6 måneder, under den overenskomst-fastsatte barsels- og fædreorlov og under uddannelse med løn, optjenes til puljen.

Anvendelse

Den enkelte medarbejder vælger senest den 8. december hvert år, hvordan fritvalgsmodellen ønskes anvendt for det efterfølgende år.

Der kan vælges mellem følgende:

Løn: Når der vælges løn, udbetales den aftalte %-sats løbende, eventuelt som et fast beløb.

Pension: For at kunne vælge pensionselementet skal medarbejderen i forvejen være omfattet af en arbejdsmarkedspension i henhold til overenskomsten.

Når der vælges pension, indbetales den aftalte %-sats løbende til pensions-selskabet som ekstraordinær indbetaling. Beløbet betragtes i relation til beregning af feriegodtgørelse, skat m.v. som et ordinært pensionsbidrag. Indbetaling af ekstraordinær pension udløser ikke arbejdsgiverbidrag.

Frihed: Når der vælges frihed, indsættes den aftalte %-sats løbende på medarbejderens opsparingskonto.

Fritvalgsdage afholdes løbende efter aftale mellem virksomheden og den enkelte medarbejder. Fritvalgsdage afvikles og placeres under hensyntagen til virksomhedens tarv, og så vidt muligt efter den enkelte medarbejders ønske.

Såfremt en medarbejder ønsker det, og virksomheden accepterer det, kan fritvalgsdagene omregnes til og afvikles i timer.

Fritvalgsdagene kan afvikles i op til et år efter, at de er optjent, såfremt der kan opnås enighed herom mellem virksomheden og den enkelte medarbejder.

Når der afholdes fritvalgsdage, udbetales der fra medarbejderens opsparingskonto et beløb til dækning af det aktuelle indtægtstab, idet der dog aldrig kan udbetales større beløb, end der til enhver tid indestår på den pågældende medarbejders opsparingskonto.

Kombination: Der kan vælges en kombination af ovenstående 3 elementer fordelt på 7 portioner á 0,45% og den resterende del på enten løn eller pension.

Opgørelse af opsparingskonto

Opsparingskontoen opgøres 1 gang årligt. Eventuelt overskud kan efter aftale udbetales til medarbejderen senest med den 2. lønudbetaling i det efterfølgende år.

Fratrædelse

Fritvalgsdage kan ikke afvikles i opsigelsesperioden, med mindre det aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder. Ved fritstilling betragtes fridagene som afviklet i fritstillingsperioden.

Ved fratrædelse opgøres opsparingskontoen, og evt. overskud udbetales sammen med sidste lønudbetaling fra virksomheden.

§ 8 Forskydning af middagspause

Såfremt den ordinære, daglige middagspause forskydes mere end 15 minutter, gives 15 minutters ekstra spisepause. Hvor virksomheden ønsker det, kan der i stedet ydes 15 minutters ekstra betaling (1/4 normal timeløn). Der kan max. ske betaling for én daglig forskydning.

§ 9 Arbejdstidens overholdelse

For at møde for sent til arbejdstiden, afkortes i lønnen efter den for ugelønnede beregnede timeløn. Der afkortes for det pågældende antal minutter. Kommer en arbejder - trods advarsler - for sent, kan vedkommende afskediges til øjeblikkelig fratræden. Det er dog en forudsætning, at tillidsrepræsentanten skriftligt er gjort bekendt med, at der er udstedt advarsler.

Hvor der ikke er tillidsrepræsentant, afgiver arbejdsgiveren ligeledes skriftlige advarsler.

Lønsedlen

Lønsedlen skal indeholde følgende oplysninger:

- Antal tidlønstimer/sats
- Antal overtimer/sats
- Antal afspadseringstimer/sats
- Arbejdsmarkedsbidrag
- Pensionsbidrag
- ATP-bidrag
- Feriepenge
- Søgnehelligdagspenge
- Feriefridage

Hvor det er edb-mæssigt muligt, anføres optjening og afvikling af timer/dage i fritvalgsordningen på lønsedlen

§ 10 Deltidsarbejde

Hvor det af produktions- eller beskæftigelsesmæssige grunde måtte vise sig ønskeligt, kan virksomheden iværksætte deltidsarbejde. Den samlede arbejdstid skal ved deltidsarbejde udgøre mindst 50% af den normale overenskomstmæssige arbejdstid med et omtrentligt ensartet timetal på ugens 5 arbejdsdage.

Spisepauser aftales lokalt.

Aflønning sker forholdsmæssigt efter den i overenskomsten fastsatte ugeløn.

Arbejdere, der ved etablering af ordningen om deltidsarbejde er beskæftiget på virksomheden i den fulde ugentlige arbejdstid, er berettiget til at komme i betragtning ved deltidsarbejde på lige fod med nyansatte. De nærmere enkeltheder omkring deltidsarbejdets udførelse - herunder også aftalens gyldighedsperiode - nedfældes i en lokalaftale, hvoraf kopi fremsendes til organisationerne. Hvor intet andet udtrykkeligt er fastsat i lokalaftalen, er hovedoverenskomstens bestemmelser gældende.

For deltidsansatte med reducerede timer betales timeløn op til 37 timer. Først herefter træder bestemmelserne om overarbejdsbetaling i kraft.

Parterne er enige om, at merarbejde/overarbejde i forbindelse med deltidsbeskæftigelse kun undtagelsesvis bør finde sted.

§ 11 Skifteholdsdrift

2 holds drift

1. hold: Arbejdstiden for 1. hold lægges inden for tiden kl. 06.00 til kl. 17.00. Det ugentlige antal normale arbejdstimer på 1. hold, er overenskomstens ordinære antal effektive timer (37 timer).
2. hold: Arbejdstiden for 2. hold lægges normalt i tilslutning til 1. holds arbejdstid. Det ugentlige antal normale arbejdstimer for 2. hold er 34 effektive timer, for hvilke der betales fuld ugeløn. Individuel overlappning eller slip kan finde sted.
3. Skiftning mellem holdene, såfremt andet ikke er aftalt lokalt.
4. Eventuelle tillæg, ydet i henhold til overenskomsten, bibeholdes.

3 holds drift

1. Det ugentlige antal normale arbejdstimer ved 3 holds drift er for 1. hold 37 timer, for 2. og 3. hold 34 timer, for hvilke der betales fuld ugeløn.
2. Arbejdstiden for 2. og 3. hold lægges normalt i tilslutning til forudgående holds afslutningstidspunkt. Individuel overlappning eller slip kan finde sted.
3. Skiftning mellem holdene, såfremt andet ikke er aftalt lokalt.
4. Eventuelle tillæg, ydet i henhold til overenskomsten, bibeholdes.

Fællesregler for 2 og 3 holds drift

Ved opstart af 2. eller 3. hold har de ansatte på fast daghold fortrinsret til at komme i betragtning ved besættelse af stillinger på disse hold. Der kan derfor ikke inden for en periode på 1 måned, afskediges folk på et hold med begrundelsen arbejdsmangel, og i samme periode ansættes folk på andre hold, før medarbejderne på øvrige hold er tilbudt de ledige pladser.

Alle, der afskediges fra et hold med begrundelsen: arbejdsmangel, skal først ansættes, når der er brug for folk på andre hold, eller på samme hold, når der igen er brug for nyansættelser. Når særlige forhold taler derfor, kan dette dog fraviges.

Ved ansættelse af nye medarbejdere på daghold, har medarbejdere på aftenhold fortrinsret til at komme på daghold, hvis det efter virksomhedens vurdering ikke giver driftsmæssige problemer. Retningslinier om dette aftales lokalt. Uenighed om denne bestemmelse kan indbringes for organisationerne.

Hvor der indføres 2 eller 3 holds drift, kan der kun beskæftiges det i holdene antagne mandskab, dog har virksomheden ret til at sætte mandskab fra et skiftehold til at udføre arbejde på et daghold - eller omvendt - når de pågældende medarbejders arbejdstid inden for ugen ikke ændres.

Holdene i 2 og 3 holds drift behøver ikke at bestå af samme antal medarbejdere. Skiftning mellem holdene finder sted mandag morgen.

Påbegyndelse af holddrift varsles mindst 1 uge forud, og kan etableres på en hvilken som helst dag i ugen, men kan kun ophøre sidste arbejdsdag i ugen ved arbejdstidens slutning for sidste hold.

Spisepausernes længde og lægning kan fastsættes efter aftale mellem de lokale parter.

Hvor produktionen nødvendiggør en længere driftstid end den samlede overenskomstmæssige arbejdstid for 1., 2. og 3. skift, kan den resterende driftstid udfyldes ved indsættelse af afløsere eller fordeling af arbejdstiden på flere hold.

Flytning af mandskab

Hvor der indføres 2- eller 3-holds drift, kan der kun beskæftiges det i holdene antagne mandskab. Virksomheden har dog ret til at overflytte mandskab fra et skift til et andet ved arbejds- ugens start.

Såfremt virksomheden af produktionsmæssige grunde overflytter mandskab fra et skiftehold til at udføre arbejde på et daghold - eller omvendt - inden for arbejdsugen, betales en engangsbetaling for skiftet på kr. 280,00. Der ydes ingen betaling for at skifte tilbage til normalt hold. Dette gælder ikke ved kurser.

Skifteholdstillæg:

Pr. 1. april 2010

Fra kl.	17.00 til kl. 22.00	kr. 16,36 pr. time
Fra kl.	22.00 til kl. 06.00	kr. 18,93 pr. time

Pr. 1. april 2011

Fra kl.	17.00 til kl. 22.00	kr. 16,69 pr. time
Fra kl.	22.00 til kl. 06.00	kr. 19,31 pr. time

Holddriftsarbejde inden for et søn- og helligdagsdøgn betales med et tillæg på kr. 73,23 pr. time. Pr. 1/4-2011 stiger tillægget til kr. 74,69 (for alle timer i skiftet).

Betaling følger beskrivelse af arbejdsdøgnet, jf. § 1.

Herudover ydes de for hverdage normale skifteholdstillæg for 2. og 3. skift.

Arbejdstiden skal tilrettelægges i overensstemmelse med arbejdsmiljølovens bestemmelser om hviletid og fridøgn.

Flytning af timer fredag til søndag

Hvor der er lokal enighed, og hvor formålet er at efterkomme medarbejdernes ønske, kan arbejdstimer fredag aften eller nat flyttes til søndag nat.

Sådanne flyttede timer afregnes som oprindeligt.

§ 12 Arbejde i frysehus

Ved kontinuerligt arbejde i frysehus, gives der 10 minutters betalt pause efter hver 50 minutters arbejde.

KAPITEL 2 - OVERARBEJDE

§ 1 Overarbejde

Såfremt meddelelse om overarbejde ikke er sket senest den foregående dag inden normal arbejdstids ophør, skal der gives 30 minutters spisepause, inden overarbejde påbegyndes.

Ved 1 times overarbejde skal der gives meddelelse senest kl. 10.00 samme dag. Varslingsfristen bortfalder, når der er tale om maskinskade, kabelbrud og andre forhold, som arbejdsgiveren ikke er herre over. Når overarbejde skal finde sted, gøres et ophold til spisning efter den normale arbejdstids ophør på ½ time. I øvrigt gøres der for hver 3 timers effektivt overarbejde - ½ times ophold til spisning.

Overarbejde afregnes i hele timer.

Overarbejde af indtil 15 minutters varighed udløser 30 minutters overarbejdsbetaling. Overarbejde over 15 minutter og indtil 1 times varighed udløser en times overarbejdsbetaling.

For spisetider under overarbejde samt ved arbejde på fridage - afkortes intet i timebetalingen. Ved overarbejde, der kun strækker sig over en time før og efter den normale arbejdstid, gøres intet ophold til spisning.

Såfremt overarbejdet (udover 1 time) udføres, før den normale arbejdstid påbegyndes, placeres pausen på et andet tidspunkt efter aftale.

§ 2 Overarbejde i forbindelse med holddriftsarbejde

Overarbejde forud eller i forlængelse af 2. og 3. skift betales med overarbejdstillæg og det for tidspunktet gældende skifteholdstillæg.

Overarbejde, som ikke finder sted i umiddelbar tilslutning til 2. og 3. skifts normale arbejdstid, betales med overarbejdstillæg.

Overarbejde på enkelte søndage og på 2. og 3. skift på de i overenskomsten beskrevne fridage, betales med overarbejdstillæg og det for tidspunktet på hverdage gældende skifteholdstillæg.

Ved overarbejde på søgnehelldage udbetales søgnehelldagsforskuksbeløbet, jf. søgnehelldagsaftalen.

§ 3 Overarbejdsbetaling

De første 4 overarbejdstimer pr. uge, aflønnes med et tillæg på 50% af den oppebårne løn. Alt overarbejde ud over 4 timer pr. uge, aflønnes med et tillæg på 100% af medarbejderens oppebårne løn.

Overarbejde på søn- og helligdage betales med et tillæg på 100% af medarbejderens løn.

§ 3a Honorering af overarbejde

Overarbejdsbetaling ydes kun, når arbejdet er udført efter ordre fra arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder på arbejdsstedet, eller arbejdet er tilrettelagt, så den normerede tid overskrides.

§ 4 Afspadsering

Der er mellem parterne enighed om, at alle overarbejdstimer **skal** afspadseres, med mindre andet aftales lokalt.

Afspadsering lægges på et for produktionen og for medarbejderne passende tidspunkt. Dog skal der varsles med mindst 8 dage fra begge parter. Der afspadseres i hele dage. Under forudsætning af lokal enighed, kan afspadsering ske i halve dage.

KAPITEL 3 - AFLØNNING

§ 1 Løn- og reguleringsbestemmelser

Pr. 1/4-2010

Normallønnen tillægges pr. 1. april 2010 kr. 1,60 pr. time.

Normallønnen pr. 1. april 2010, incl. timetillæg og akkordafsavnstillæg, udgør kr. 5.164,46 pr. uge.

Akkordafsavnstillægget udgør pr. 1. april 2010 kr. 1,26 pr. time.

Timelønnen pr. 1. april 2010 udgør kr. 139,58.

Pr. 1/4-2011

Normallønnen tillægges pr. 1. april 2011 kr. 2,25 pr. time.

Normallønnen pr. 1. april 2011, incl. timetillæg og akkordafsavnstillæg, udgør kr. 5.247,71 pr. uge.

Akkordafsavnstillægget udgør pr. 1. april 2011 kr. 1,26 pr. time.

Timelønnen pr. 1. april 2011 udgør kr. 141,83.

Branchetillæg

Til medarbejdere med mere end 6 måneders anciennitet, beskæftiget på svine- og kreaturslagterier, som har produktivitsfremmende lønsystemer, ydes et branchetillæg på kr. 1,35 pr. time.

Tillægget ydes ikke for ikke produktionsstid, f.eks. betalte pauser, produktionsstop og rengøring af håndværktøj.

Aflønning af nyansatte i en introduktions- og oplæringsperiode

Nyansatte uden erfaring, som ikke tidligere har været ansat på virksomheden eller i branchen, kan i en startperiode på op til 3 måneder aflønnes med en oplæringsløn, som pr. 1. april 2010 tillægges kr. 1,60 pr. time og udgør kr. 125,60 pr. time eller kr. 4.647,20 pr. uge.

Oplæringslønnen tillægges kr. 2,25 pr. time pr. 1. april 2011 og udgør herefter kr. 127,85 pr. time eller kr. 4.730,45 pr. uge.

Det er en forudsætning for aflønning med oplæringsløn, at medarbejderen ikke indgår i et produktivitsfremmende lønsystem.

Introduktions-/oplæringsperioden forstås som en periode, hvor den nyansatte skal have oplæring og rutine for at kunne varetage jobbet fuldt ud. Hvis oplæring og rutine opnås tidligere end 3 måneder, overgår medarbejderen til normal aflønning, jf. overenskomsten og lokale aftaler. Tilidsrepræsentanten skal medvirke til afgørelsen om, hvorvidt introduktions-/oplæringsperioden kan forkortes.

Virksomheder, som ønsker at gøre brug af denne aflønningsform, skal inden iværksættelse orientere organisationerne. Eventuelt misbrug af denne nye bestemmelse, kan gøres til genstand for fagretlig behandling.

§ 2 Lønudbetaling

Lønningsugen løber fra mandag morgen til søndag aften. Lønudbetaling finder sted efter lokal aftale. Lønningsperioden kan udtrækkes til 2 uger.

§ 3 Forskudttidstillæg (lørdagstillæg)

Der betales overenskomstmæssig løn for det præsterede antal timer samt et tillæg for lørdagsarbejde, som følger:

Pr. 1/4-2010:

Lørdag fra kl.	06.00 til kl. 22.00	kr. 41,10 pr. time
Lørdag fra kl.	22.00 til kl. 06.00	kr. 54,78 pr. time

Pr. 1/4-2011

Lørdag fra kl.	06.00 til kl. 22.00	kr. 41,92 pr. time
Lørdag fra kl.	22.00 til kl. 06.00	kr. 55,88 pr. time

§ 4 Arbejdsmarkedspension

a. Arbejdsmarkedspension

Pensionsbidraget udgør pr. 1. april 2010 12,0%

Arbejdsgiveren betaler 2/3 og lønmodtageren 1/3 af pensionsbidraget.

Medarbejdere, som er omfattet af pensionsordningen, skal være fyldt 18 år og have 12 måneders anciennitet.

Anciennitetskravet nedsættes pr. 1. april 2011 fra 12 til 5 måneder.

Anciennitetskravet bortfalder, såfremt medarbejderen ved ansættelsen er omfattet af pensionsordning fra tidligere ansættelsesforhold, jf. protokollatet bagerst i overenskomsten.

b. Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

Under de 14 ugers barselsorlov, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 12 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:

Pensionsbidraget udgør:

	Arb.giverbidrag kr. pr. time	Arb.tagerbidrag kr. pr. time	Samlet bidrag kr. pr. time
Pr. 1. juli 2009	5,50	2,75	8,25

§ 5 Gruppelivsforsikring

Arbejdsgiveren er pligtig til at tegne gruppelivsforsikring for alle medarbejderne, inkl. elever, fra det fyldte 20. år (intet anciennitetskrav) til det 65. år.

Efterlønsmodtagere med mindre end 8 timers arbejde om ugen i gennemsnit, er **ikke** omfattet af gruppelivsordningen.

Forsikringssummer:

Dødsfaldsdækning

Pr. 1. april 2005 udgør gruppelivsdækningen kr. 260.000,00 ved dødsfald.

Børnesum

Efterlader en medarbejder ved sin død børn under fyldt alder 21 år, udbetales yderligere et beløb for hvert barn efter følgende skala:

Fyldt alder under 17 år:	kr.	21.899,00
Fyldt alder 17 år:	kr.	18.771,00
Fyldt alder 18 år:	kr.	15.642,00
Fyldt alder 19 år:	kr.	12.513,00
Fyldt alder 20 år:	kr.	6.257,00
Fyldt alder 21 år:	kr.	0,00

Invalidesum

Hvis en medarbejder før det fyldte 65. år tilkendes pension fra det offentlige på grundlag af mindst 2/3 invaliditet, udbetales en invalidesum på kr. 90.000,00.

Udløbssum

Når en medarbejder, som har opnået mindst 5 års anciennitet inden for DSM's overenskomstområde, udtræder af forsikringen efter det fyldte 60. år, udbetales en udløbssum på kr. 20.626,00.

Kritisk sygdom

Dersom en medarbejder inden det fyldte 65. år pådrager sig en kritisk sygdom, udbetales en forsikringssum på kr. 100.000,00.

De kritiske sygdomme fremgår af de særlige forsikringsbetingelser. Her er også undtagelserne beskrevet. Har man ved indtrædelsen en kritisk sygdom, eller har man tidligere fået konstateret en kritisk sygdom, dækkes denne diagnose ikke af forsikringen. Forsikringsbetingelserne kan tilsendes eller ses på hjemmeside <http://www.fg.dk>. De omfatter: ondartede kræftformer*, blodprop i hjertet, by-pass operation/ballonudvidelse, hjerteklapkirurgi, hjerneblødning eller blodprop i hjernen, visse godartede svulster i hjerne og rygmarv, dissemineret sklerose, amyotrofisk lateralsklerose (ALS), muskelsvind, HIV infektion som følge af blodtransfusion eller arbejdsbetinget smitte, AIDS, nyresvigt, større organtransplantationer (hjerne, lunge og lever), Parkinsons sygdom**, blindhed** og døvhed**.

* Personer, som inden optagelse i forsikringen har fået konstateret kræft, kan få udbetalt forsikringsdækning ved ny kræftdiagnose, hvis der er forløbet 10 år siden kræftdiagnosen blev stillet, og der ikke er konstateret tilbagefald i den 10-årige periode. Den ny kræftdiagnose skal være stillet den 1. januar 2002 eller senere.

** Diagnosen skal være stillet den 1. januar 2002 eller senere.

Efter udbetaling af en sum ved kritisk sygdom opretholdes dækningen, jf. § 3 b i forsikringsbetingelserne for kritisk sygdom.

Ved en eventuel senere forfalden dødsfaldsdækning fratrækkes den udbetalte forsikringssum i tilfælde af dødsfald inden 3 måneder efter, at diagnosen ved kritisk sygdom er stillet.

Det er en forudsætning for udbetaling, at diagnosen stilles i forsikringstiden.

§ 6 Lønssystemer

Hvor der er lokal enighed herom, kan der for virksomheder, omfattet af denne overenskomst, indføres akkord eller produktivitetsfremmende lønssystemer. Organisationerne er behjælpelige med indførelse af disse.

KAPITEL 4 - ANSÆTTELSE OG AFSKEDIGELSE

§ 1 Ansættelsesaftale

1. Ved ansættelse af medarbejdere ud over 1 måned med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på over 8 timer skal der udarbejdes en ansættelsesaftale. Denne udleveres senest 1 måned efter ansættelsesforholdets påbegyndelse. Ansættelsesaftalen skal indeholde mindst samme oplysninger som fremhævet i den ansættelsesaftale, som organisationerne anbefaler.
2. Ved ændring i ansættelsesforholdet skal der hurtigst muligt og senest 1 måned efter, at ændringen er trådt i kraft, gives skriftlig oplysning til medarbejderen herom.
3. Parterne anbefaler, at den som bilag optrykte ansættelsesaftale anvendes.
4. Såfremt ansættelsesaftalen ikke er udleveret til medarbejderen i forbindelse med udløbet af de i pkt. 1, 2, 5 og 7 anførte tidsfrister, kan spørgsmålet behandles efter overenskomstens regler for behandling af fagretlig strid. Bod kan ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 5 dage efter, at der på et møde mellem organisationerne er givet et pålæg om at udlevere ansættelsesaftalen, har opfyldt dette pålæg, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelserne om ansættelsesaftaler.
5. Disse bestemmelser trådte i kraft pr. 1. november 1993 og gælder for medarbejdere, der ansættes den 1. november eller senere. Hvis en medarbejder, der er ansat i virksomheden før 1. november 1993, fremsætter anmodning om en ansættelsesaftale, jf. pkt. 1, skal arbejdsgiveren inden 2 måneder efter anmodningen udarbejde en sådan ansættelsesaftale.
6. Medarbejdere, der inden den 31. oktober 1993 har fået udleveret en ansættelsesaftale, der opfylder kravene i "Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet", har ikke krav på at få udleveret en ny ansættelsesaftale. Eventuelle uoverensstemmelser med hensyn til sådanne ansættelsesaftaler, der måtte opstå efter den 1. november 1993, løses efter proceduren i pkt. 4.
7. Ved udstationering af medarbejdere i udlandet af over 1 måneds varighed skal der forud for rejsens påbegyndelse træffes skriftlig aftale om arbejdstid, løn og arbejdsvilkår, befordring, den valuta hvori lønnen udbetales, eventuelle tillæg i form af kontanter eller naturalier under opholdet, herunder kost og logi, den forventede varighed af det arbejde, der skal udføres i udlandet, evt. forsikringer, der er tegnet for medarbejderen samt vilkår ved eventuel efterfølgende fortsættelse af ansættelsen i Danmark. Denne bestemmelse supplerer ovennævnte bestemmelser om ansættelse i Danmark.

§ 2 Regler for helbredsundersøgelse

Virksomheden har ret til at kræve gyldig helbredsattest for nye medarbejdere inden tiltrædelse.

Besøg ved læge i forbindelse med udstedelse og/eller fornyelse af helbredsattest efter tiltrædelsen betales med kr. 175,00. Beløbet betales, uanset om besøget sker i arbejdstiden eller udenfor arbejdstiden, og i ingen af tilfældene udbetales der løn. Attesten betales af virksomheden.

§ 2a Natarbejde og helbreds kontrol

Natarbejde

Natarbejdere er medarbejdere, der inden for natperioden kl. 23.00 til kl. 06.00:

- Normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller
- Udfører mindst halvdelen af sin årlige arbejdstid i natperioden.

Hyppeghed

Virksomheden kan vælge mellem følgende to muligheder:

- Medarbejderne skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de påbegynder beskæftigelse som natarbejder. Parterne er endvidere enige om, at medarbejdere, der efter aftalen bliver klassificeret som natarbejder, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.
- Medarbejderen skal tilbydes mindst 1 årlig helbreds kontrol.

Hvornår skal helbreds kontrollen foregå

Parterne er enige om, at såfremt helbreds kontrollen finder sted uden for den pågældende medarbejders arbejdstid, kompenserer arbejdsgiveren herfor.

Hvem forestår helbreds kontrollen

Parterne er enige om, at helbreds kontrollen skal forestås under ansvar af en læge, der besidder viden om sammenhængen mellem natarbejde og helbreds problemer.

Rapport til sikkerhedsudvalget på store virksomheder

Parterne finder det naturligt, at sikkerhedsudvalget på virksomheden på eget initiativ fører kontrol med, om helbreds kontrollen gennemføres i overensstemmelse med reglerne.

§ 3 Organisationsforhold

DSM og Fødevarerforbundet NNF er enige om at anbefale, at alle medarbejdere, der arbejder inden for overenskomstens dækningsområde, opfordres til at være medlemmer af Fødevarerforbundet NNF. Virksomhederne bør være tillidsrepræsentanten og afdelingen behjælpelig med at distribuere eventuelt informationsmateriale til medarbejderne.

§ 4 Lastbilchauffører

Organisationerne er enige om, at chaufførerne opfordres til at være medlem af Fødevarerforbundet NNF.

Under forudsætning af lokal enighed kan der etableres aftaler om arbejdstid, der fraviger overenskomstens bestemmelser om arbejdstid, jf. kapitel 1, § 4 a: lokal aftaler.

§ 5 Ungarbejdere

Ungarbejdere må kun anvendes til rengøring - dog ikke af maskiner - plombering, til- og frabæren af varer til og fra ekspeditionen, bygning samt til lettere sortering på lager. Forbundet har dog påtaleret, når det antages, at misbrug finder sted.

Ved rengøring forstås afvaskning af lokaler og fast inventar samt renholdelse af gård og gade.

Ungarbejdere aflønnes med 50% af den til enhver tid gældende normal løn for slagtersvende.

§ 6 Opsigelsesvarsler

Virksomheden skal give medarbejderne følgende opsigelsesvarsel efter uafbrudt beskæftigelse i samme virksomhed i nedenstående tidsrum:

Fra	0 - 8 ugers beskæftigelse	Opsigelse til førstkomende fredag
Efter	8 ugers beskæftigelse	1 uges opsigelse
Efter	1 års beskæftigelse	4 ugers opsigelse
Efter	3 års beskæftigelse	6 ugers opsigelse
Efter	5 års beskæftigelse	8 ugers opsigelse
Efter	10 års beskæftigelse	12 ugers opsigelse

Medarbejdere med mere end 10 års beskæftigelse, og som er fyldt 52 år, har krav på 14 ugers opsigelse.

Arbejdere, som har krav på 1 og 4 ugers opsigelse, skal give 1 uges opsigelse. Arbejdere, som har krav på 6, 8, 12 og 14 ugers opsigelse, skal give 2 ugers opsigelse.

Medarbejdere, der ikke har krav på opsigelsesvarsel, kan afskediges under sygdom. I de tilfælde, hvor virksomheden har en tillidsrepræsentant, skal sagen drøftes med denne, inden virksomheden træffer sin endelige beslutning. Fratrædelse kan kun finde sted til en fredag.

Under ferie og sygdom kan opsigelse ikke finde sted. Under sygdom kan afskedigelse finde sted, såfremt medarbejderen på afskedigelsestidspunktet ikke har været syg 3 uger eller derover, og såfremt denne er begrundet i arbejdsmangel. Afskedigelse kan ikke finde sted under henvisning til denne regel, hvis fraværet er begrundet i tilskadekomst på arbejdspladsen.

Som afbrydelse i beskæftigelsen regnes ikke: Fravær på grund af uarbejdsdygtighed anmeldt til virksomheden i henhold til paragraffen vedrørende sygdom og tilskadekomst. Barselshvile i det i arbejdsbeskyttelsesloven foreskrevne tidsrum. Genindkaldelse til militærtjeneste. Værnepligtige, der vender tilbage til virksomheden efter overstået værnepligt, indtræder i virksomheden med den tidligere opnåede anciennitet.

Afbrydelse i arbejdet hidrørende fra maskinstandsning, materialemangel, arbejdsmangel eller lignende, såfremt medarbejderen genoptager arbejdet, når dette tilbydes ham.

Ved ledighed i forbindelse med arbejdsmangel af længere varighed (op til 12 måneder), vil kun de første 3 måneder tælle med i anciennitetsberegningen. Efter 12 måneders fravær betragtes det som et nyt ansættelsesforhold.

Hvor særlige lokale forhold gør sig gældende, kan organisationerne dispensere fra bestemmelsen. Ved særlige forhold tænkes primært på sæsonarbejde. Organisationerne skal, i forbindelse med aftale om en fravigelse af bestemmelsen, aftale fravigelsens længde.

Opsigelsesvarslet bortfalder ved: Arbejdsledighed som følge af andre arbejdesarbejdsstandsning, indtræden af maskinstandsning, materialemangel og anden force majeure, som standser driften helt eller delvis.

Såfremt en arbejder, der som følge af ovenstående har krav på en opsigelsesfrist, afskediges af ham utilregnelige grunde uden den ham tilkommende opsigelsesfrist, eller såfremt en arbejder ikke selv overholder det foreskrevne varsel, skal den overtrædende part til modparten udrede en erstatning til vedkommende arbejders løn for det antal dage, overtrædelsen andrager.

Arbejdere, der ikke har krav på opsigelsesvarsel, kan ikke uden særlig tilladelse fratræde arbejdet på en anden dag end fredag. Overtrædelse heraf berettiger arbejdsgiveren til at tilbageholde 3 dages arbejds løn.

Uanset arbejderens pligt til at give opsigelsesvarsel bør arbejdsgiveren ikke vægre sig ved at træffe overenskomst med ham om, at han straks skal fratræde arbejdet, hvis arbejderne beviser, at der er tilbudt ham en fast plads, der nødvendiggør, at opsigelsesfristen ikke kan overholdes.

Efter 1 års sygdom betragtes ansættelsesforholdet dog som ophørt. Så tidligt som muligt og senest inden ansættelsesforholdet efter 1 års sygdom kan betragtes som ophørt, er virksomheden forpligtet til at gennemføre en samtale med den sygemeldte/skadelidte. Formålet med samtalen er at gennemdrøfte muligheden for at vende tilbage til job eller finde andre muligheder for job eller uddannelse for den sygemeldte. Det er hensigtsmæssigt, at en repræsentant fra kommunen, tillidsrepræsentanten og en repræsentant fra den faglige organisation deltager i samtalen.

§ 7 Tryghedsaftale

- Stk. 1** Aftalen vedrører alle beskæftigede NNF medlemmer, som arbejder under overenskomsten mellem Fødevareforbundet NNF og Danske Slagtermestre for industrielle virksomheder og slagtehus.
- Stk. 2** Aftalen skal medvirke til at øge medarbejdertilfredshed samt trygheden i ansættelsen og gennem dette bidrage til at fremme et godt arbejdsklima.
- Stk. 3** Ved afskedigelser begrundet i virksomhedens forhold udbetales der til medarbejderne en godtgørelse i henhold til stk. 4.
- Stk. 4** Til medarbejdere, der afskediges i henhold til stk. 3 udbetales følgende fratrædelsesgodtgørelse, som er anciennitetsbestemt:
- Til medarbejdere med 6 års anciennitet betales en fratrædelsesgodtgørelse på kr. 10.000,00.
- Til medarbejdere med 8 års anciennitet betales en fratrædelsesgodtgørelse på kr. 15.000,00.
- Til medarbejdere med 10 års anciennitet betales en fratrædelsesgodtgørelse på kr. 25.000,00.
- Godtgørelsen udbetales i forbindelse med sidste lønudbetaling.
- De faste kronebeløb beregnes forholdsmæssigt for deltidsansatte.
- Beløbet kommer ikke til udbetaling, såfremt afskedigelsen finder sted i forbindelse med at medarbejderen har afslået et uddannelsesstilbud, der kunne kvalificere vedkommende til andet relevant arbejde i virksomheden.
- Stk. 5** Såfremt medarbejderen overgår til efterløn eller folkepension, finder bestemmelsen i stk. 4 ikke i anvendelse.

§ 8 Kompetenceudvikling

Medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 2 år, og som afskediges på grund af virksomhedens forhold, er efter anmodning herom berettiget til at deltage i et for medarbejderen relevant kursus af op til 2 ugers varighed inden for f.eks. AMU, FVU eller andre uddannelsesstilbud, hvortil der gives offentlig deltagerstøtte på dagpengeniveau. Under uddannelsen ydes der fuld løn.

Deltagergodtgørelsen tilgår virksomheden.

Arbejdsgiveren dækker udgifterne ved deltagerbetaling.

Kursusdeltagelsen kan finde sted i opsigelsesperioden eller i umiddelbar forlængelse heraf.

Disse regler finder dog ikke anvendelse over for medarbejdere, der er berettiget til efterløn eller pension fra arbejdsgiveren eller fra det offentlige.

KAPITEL 5 - ARBEJDSTØJ M.M.

§ 1

Efter virksomhedens skøn udleveres normalt en gang om ugen fornødent rent arbejdstøj (kittel, bluse, benklæder og forklæde), ligesom der også til brug under arbejdet udleveres fornødent skridsikkert fodtøj.

På områder, hvor der fra virksomhedens side over for medarbejderne fremsættes ønske om benyttelse af specielt arbejdstøj, må dette stilles til rådighed af virksomheden.

Virksomheden anskaffer det nødvendige værktøj og olietøj - eller anden dertil svarende beklædning - endvidere overtrækstøj til stikkeren og de i foldene beskæftigede medarbejdere. Ved læsning af oksekød og ferske svinekroppe, hen- og afbæring af ferske flæskesider samt ved tilskæring - udleveres overtrækstøj bestående af hætte og bærestykke.

Ved arbejde i særskilte frostlagerrum eller ved indskubning af svin i stærkt nedkølede rum, når "blæseren" går, udleveres varmt specialarbejdstøj eller frysehudragter.

Nedkølede arbejdslokaler, hvor temperaturen er fastlagt, jf. gældende veterinære bestemmelser eller ved godkendelse fra Arbejdstilsynet, udleveres der beklædning, jf. "Beklædning ved arbejde i kølede lokaler".

Ved valg af beklædningsprodukter følges de anbefalinger, der udsendes fra Slagteri- og Kødbranchens Bedriftssundhedstjeneste (BST).

Vask og almindelig vedligehold foretages af bruger, efter anvisning fra BST. Dette gælder ikke yderbeklædning/arbejdstøj.

Alt udleveret beklædning tilhører virksomheden. Det påhviler medarbejderne at behandle dette omhyggeligt og på alle måder forsvarligt, og at efterkomme de ordensregler med hensyn til udlevering, opbevaring og aflevering, der er gældende.

BEKLÆDNING I NEDKØLEDE LOKALER

Temperaturområde		5°C		8°C		12°C	
Aktivitetsniveau		Lavt	Højt	Lavt	Højt	Lavt	Højt
Inderbeklædning: Højhalset, langærmet trøje	Udleveres 2 stk.	X	X	X	X		
Lange benkæder	2 stk.	X	X	X	X		
Mellembeklædning: Vatteret termo- eller fiberjakke/vest	1 stk.	X	X	X			
Vatteret termo- eller fiberbenklæder	1 stk.	X	X	X			
Fodbeklædning: Termosokker	2 par	X	X				
Isolerende støvler	1 par	X	X				
Snøresko, træsko m. bøjelig sål eller gummistøvler	1 par			X ¹	X ¹	X ¹	X ¹
Håndbeklædning: Yderhandsker	-	-	(X) ²	(X) ²			
Inderhandske	-	(X) ²	(X) ²				

Ved "Lavt aktivitetsniveau" forstås: Siddende eller stillestående let arbejde.

¹) Fodtøj efter gældende lokale aftaler.

²) Anvendelse af handsker og valg af type og antal udleveret par afhænger af temperatur, arbejdets art og de veterinære bestemmelser.

KAPITEL 6 - FRAVÆR

§ 1 Fravær på grund af uarbejdsdygtighed

Sygdom

Til medarbejdere med mindst 12 måneders anciennitet yder virksomheden pr. 1. april 2010 normal løn, dog maksimalt kr. 130,00 pr. time, i indtil 6 uger ved rettidig anmeldt og dokumenteret sygdom. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Det er en forudsætning, at den pågældende lønmodtager under fraværperioden er berettiget til dagpenge i henhold til sygedagpengelovens bestemmelser.

Ovennævnte bestemmelse gælder ikke for sygdomstilfælde, der er omfattet af en mellem arbejdsgiver og arbejdstager indgået aftale i ht. sygedagpengelovens regler om kronisk eller langvarig syge (jf. § 56).

Feriegodtgørelse beregnes i henhold til reglerne i ferielovens § 25.

For at være berettiget til dagpenge ved uarbejdsdygtighed, skal bestemmelserne i LBK nr. 1047 af 28. oktober 2004 være fulgt.

Ved sygdomstilfælde inden for arbejdstiden, betaler virksomheden fuld løn for hele sygedagen.

Anmeldelse af sygdom

Sygomstilfælde skal hurtigst muligt på første fraværsdag anmeldes til arbejdsgiveren, jf. sygedagpengelovens krav. Evt. andre anmeldelsesfrister skal fremgå i et personalecirkulære, som medarbejderen er gjort bekendt med.

Det påhviler virksomheden og den stedlige tillidsrepræsentant at instruere alle arbejdere om bestemmelserne i denne ordning, herunder oplysning om det telefonnummer, som skal anvendes ved anmeldelse af sygdom. I særlige tilfælde kan anden meddelelsesform skriftligt aftales.

Samme dag sendes tro- og love erklæring til virksomheden. Denne skal være fremme på 2. dagen. Modtagelse på 3. dagen eller senere accepteres, hvis erklæringen er poststempet på 1. dagen. Ved for sen fremsendelse kan der ske løntræk for de dage, der ikke er fremsendt dokumentation for, under forudsætning af, at virksomheden har reageret på dette.

I øvrigt henvises til de gældende regler om udstedelse af erklæringer ved sygdom.

Retten til dagpenge bortfalder, såfremt lønmodtageren ved ansættelsen afgiver urigtige oplysninger om helbredstilstand ifølge lovens § 8.

Fravær af enhver art, der ikke er meddelt virksomheden senest kl. 12.00 på udeblivelsesdagen, anses i almindelighed som ophævelse af arbejdsforholdet og kan medføre erstatningspligt for arbejderen i henhold til overenskomstens kap. 4, § 6. Ved senere dokumentation af sygdom ved lægeattest eller eventuelt anden dokumentation bortfalder erstatningskravet.

Tilskadekomst

Ved tilskadekomst inden for arbejdstiden betaler virksomheden fuld løn for tilskadekomstdagen. Herefter og indtil udgangen af 4. uge udbetaler virksomheden fuld løn. Fra 5. uge og max. 18 uger frem yder virksomheden et tillæg til sygedagpengene, således at sygedagpenge og tillæg tilsammen udgør 100% af medarbejderens gennemsnitsløn uden overarbejde for de sidste 4 uger inden ulykken.

En forudsætning for en sådan udbetaling er, at skaden er sket på virksomheden, og at den bliver anmeldt til Arbejdstilsynet og registreret som en ulykke/skade på virksomheden, inden man forlader denne. Det er en forudsætning, at påbudt sikkerhedsudstyr er anvendt, og påbudte sikkerhedskrav er overholdt.

Fravær på grund af børns sygdom

Medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten med ½ års anciennitet i virksomheden, indrømmes frihed, når det er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeværende barn/børn under 12 år. Frihed gives kun til den ene af barnets forældre og kan højst omfatte barnets første sygedag. Virksomheden kan kræve dokumentation, f.eks. i form af tro- og loveerklæring. Den ansatte er pligtigt at oplyse om antallet af hjemmeboende børn under 12 år.

Virksomheden betaler for denne sygedag den overenskomstmæssigt fastsatte timeløn.

Børns hospitalsindlæggelse

Medarbejdere med mindst ½ års anciennitet indrømmes frihed med løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med et barn til og med 14 år.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Medarbejderen oppebærer den overenskomstmæssigt fastsatte løn.

Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget eller berettiget til anden form for offentlig ydelse i forbindelse med barnets hospitalsindlæggelse, der træder i stedet for løn, yder arbejdsgiveren et evt. tillæg til disse op til den aftalte aflønning.

§ 2 Barsel og adoption

Arbejdsgiveren udbetaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 12 måneders anciennitet i virksomheden, løn under barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 14 uger efter fødslen (barselorlov).

Til adoptanter, der på modtagelsestidspunktet har 12 måneders anciennitet, betales løn i 14 uger fra barnets modtagelse (barselorlov).

Under samme betingelser betales i indtil 2 uger løn under "fædreorlov".

I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselorlov, yder arbejdsgiveren betaling under fravær i indtil 9 uger. Af disse 9 uger har hver af forældrene ret til betaling i 3 uger.

Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten faderen eller moderen.

Lønnen under såvel graviditetsorlov, barselorlov, fædreorlov og forældreorlov svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. kr. 135,00 pr. time.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion, svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

Ændringerne har virkning for børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. juli 2007 eller senere.

Ændrede regler pr. 1. april 2011

I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselorlov, yder arbejdsgiveren betaling under fravær i indtil 11 uger. Af disse 11 uger har hver af forældrene ret til at holde 4 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til faderen eller moderen.

Betalingen i disse 11 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. kr. 135,00 pr. time.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

Der er mellem parterne enighed om, at forældrene kan holde samtidig forældreorlov med betaling. Forældrenes orlov skal tages i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov, og hver af forældrenes orlov skal tages i en uafbrudt periode.

Ændringerne har virkning for børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. april 2011 eller senere.

Pension under barselsorlov

Under de 14 ugers barselsorlov ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. kapitel 3, § 4, stk. 3.

KAPITEL 7 - ORGANISATIONSÅFTALER, HERUNDER BESTEMMELSER FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER

§ 1 Bestemmelser vedr. tillidsrepræsentanter

Der er mellem organisationerne enighed om, at der på hver virksomhed vælges en tillidsrepræsentant, der repræsenterer medarbejderne over for virksomheden i alle forhold vedrørende gældende overenskomst og aftaler.

§ 2 Valg af tillidsrepræsentant

På hver virksomhed eller arbejdsplads vælger medarbejderne af deres midte en kollega, som skal være deres tillidsrepræsentant og som sådan talsmand over for arbejdsgiveren eller dennes repræsentanter.

Tillidsrepræsentanten skal vælges mellem de anerkendte dygtige medarbejdere (medlemmer af Forbundet), der har arbejdet mindst 1½ år på det pågældende arbejdssted. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres dette tal blandt de medlemmer, der har arbejdet der længst.

På virksomheder med 5 medarbejdere eller derunder vælges ingen tillidsrepræsentant, med mindre begge parter ønsker det, ligesom en tillidsrepræsentant, der er valgt under en periode med et større antal medarbejdere, ophører med at være tillidsrepræsentant, hvis medarbejderantallet i en periode af 3 måneder har været 5 eller derunder, med mindre begge parter ønsker tillidsmandsstillingen opretholdt.

På virksomheder, der har skiftehold med 30 ansatte og derover, vælges en tillidsrepræsentant på hvert skift. Tillidsrepræsentanten på dagholdet er fællestillidsrepræsentant for NNF'erne under denne overenskomst. Hvor medarbejderne ønsker det, kan de vælge en talsmand i de enkelte afdelinger.

Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af Fødevareforbundet NNF.

Tillidsrepræsentanten har altid den i SU-aftalen gældende opsigelse - 6 uger - og ingen tillidsrepræsentant kan have kortere opsigelse end 12 uger.

Tillidsrepræsentanten skal have adgang til egnet lokale med telefon. Derudover skal der være adgang til fax og pc med internetopkobling, hvis der på virksomheden er internetopkobling. En tillidsrepræsentant skal altid have den fornødne tid til sit tillidshverv. En tillidsrepræsentant kan kun afskediges, hvis der for Fødevareforbundet NNF fremlægges sådant grundlag for afskedigelsen, at forbundet godkender dette.

Kan enighed ikke opnås, er begge parter forpligtet til at underkaste sig en voldgiftsretlig afgørelse af sagen. Tillidsrepræsentanten fortsætter sit arbejde i virksomheden, indtil en afgørelse er truffet.

§ 3 Tillidsrepræsentantens hverv

Det er tillidsrepræsentantens pligt, såvel over for sin organisation som over for arbejdsgiveren, at gøre sit bedste for at opretholde og fremme et roligt og godt samarbejde på arbejdsstedet.

Ved udførelse af tillidshvervet, er det ikke tilladt tillidsrepræsentanten at forsømme sit arbejde eller i arbejdstiden at konferere med andre medarbejdere, med mindre han er opfordret dertil og i hvert enkelt tilfælde har truffet aftale med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Når en eller flere af tillidsrepræsentantens kolleger, enten fordi de føler sig forurettet eller af andre grunde ønsker det, er tillidsrepræsentanten forpligtet til at frembringe deres klager eller henstillinger for arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

I tilfælde, hvor det er påkrævet for at opretholde arbejdsro eller afværge arbejdsstandsninger, skal tillidsrepræsentanten straks gribe ind uden forudgående aftale med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant. Opstår der ikke herigennem en tilfredsstillende ordening, står det tillidsrepræsentanten frit at anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men arbejdet må fortsætte uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af organisationens ledelse. Der vælges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. Stedfortræderen træder i funktion ved tillidsrepræsentantens fravær.

Tillidsrepræsentanten repræsenterer medarbejderne ved lokale forhandlinger.

Ved lokale forhandlinger skal såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen være bemyndiget til at indgå bindende aftaler for samtlige medarbejdere. Opnås der ikke, ved tillidsrepræsentantens henvendelse til ledelsen, en for begge parter tilfredsstillende ordening, kan tillidsrepræsentanten frit anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men arbejdet skal fortsættes uforstyrret og afvente resultatet af organisationernes behandling af sagen.

§ 4 Faglig strid

Som regel for behandling af faglig strid gælder den af hovedorganisationerne fastsatte norm. Organisationerne er enige om at underkaste sig hovedaftalen, som er gældende inden for LO/DA-området.

§ 5 SU-aftale

Organisationerne er enige om, at den mellem SALA og LO indgåede SU-aftale tiltrædes. Eventuelle uoverensstemmelser mellem de lokale parter vedrørende SU-aftalen behandles mellem Danske Slagtermestre og Fødevarerforbundet NNF.

KAPITEL 8 - FERIE- OG SØGNEHELLIGDAGSBESTEMMELSER

§ 1 Ferie

Ferien udgør 2,08 dage for hver måneds beskæftigelse i et kalenderår (optjeningsår) svarende til 25 feriedage pr. år. Ved beskæftigelse af kortere varighed end 1 måned, beregnes ferie på tilsvarende måde i forhold til beskæftigelsens længde. Ved beregning af feriens længde sidestilles med beskæftigelse ferie efter denne lov og fravær på grund af sygdom og tilskadekomst, hvorunder der ydes feriegodtgørelse.

Feriegodtgørelsen udgør i alt 12½% af den samlede indkomstpligtige løn, ekskl. ferie- og søgnehelligdagsbetaling.

§ 2 Kollektiv ferielukning

Der kan lokalt træffes aftale om kollektiv ferielukning. Det er dog en forudsætning, at der gives medarbejderne et varsel på 3 måneder, ligesom eventuelle nyantagne medarbejdere ved ansættelsen straks skal gøres opmærksomme på, at virksomheden har kollektiv ferielukning. Hvor der ikke mellem virksomheden og medarbejderne er aftalt kollektiv ferielukning, skal der senest den 15. januar fremlægges ferielister, hvorpå medarbejderne tegner sig. Senest den 15. februar - eller efter lokal aftale - skal medarbejderne have meddelelse om tidspunktet for feriens afholdelse.

§ 3 Aftale om søgnehelligdagsbetalingsordning

Stk. 1

Arbejdsgiveren henlægger for hver medarbejder et beløb svarende til 3,5% af medarbejderens ferieberettigede løn til dækning af betaling for søgnehelligdage efter nedenstående regler. I dette beløb er indeholdt feriegodtgørelse af søgnehelligdagsbetaling.

Medarbejdere, der har under 10 timers akkordarbejde inden for en lønningssuge, oppebærer 4% i søgnehelligdagsbetaling.

Stk. 2

Det i henhold til stk. 1 for hver medarbejder opsparede beløb opgøres hvert år primo december.

Stk. 3

Den for hver enkelte medarbejder i kalenderåret henlagte søgnehelligdagsbetaling, udbetales dels i form af et forskudsbeløb i forbindelse med den enkelte søgnehelligdag, dels i form af en restbetaling.

Ved fratræden indbetaler arbejdsgiveren søgnehelligdagsbetalingen til Slagtermestrenes Ferieordning med behørig kvittering.

Stk. 4

Det i stk. 3 nævnte forskudsbeløb hæves pr. 1. maj 2010 fra kr. 750,00 til kr. 850,00 til fuldtidsansatte og voksnelever for hver søgnehelligdag, den pågældende er beskæftiget under Danske Slagtermestres ovennævnte område.

Ved udbetaling af forskudsbeløb til medarbejdere med mindre end 12 måneders anciennitet er det en forudsætning, at der er dækning for forskudsbeløbet på vedkommendes søgne- og helligdagskonto. I modsat fald udbetales der kun det beløb, der er optjent.

Grundlovsdag betragtes som halv søgnehelligdag.

Forskudsbeløbene udbetales for søgnehelligdage, der falder i sygdoms- eller tilskadekomstperioder. Forskudsbeløbene ydes kun til medarbejdere, der er ansat i virksomheden på den/de pågældende søgnehelligdag(e).

Til elever og deltidsansatte udbetales halvdelen af satsen for fuldtidsansatte.

Stk. 5

Udbetalingen af ovennævnte forskudsbeløb finder sted samtidig med lønnen for den lønningssuge, hvori søgnehelligdagen(e) falder.

Stk. 6

Opgørelsen og udbetaling af restbeløbet finder sted i december måned. Denne udbetaling skal dække SH-udbetaling for december og 1. januar i det efterfølgende år.

Stk. 7

I det søgnehelligdagsberegningsår en elev bliver udlært, supplerer arbejdsgiveren op fra vedkommendes søgnehelligdagskonto, således at det aftalte à conto beløb stadig udbetales forud i dette beregningsår.

Stk. 8

Dersom der arbejdes på en søgnehelligdag, har medarbejderen foruden overenskomstmæssig betaling for arbejde på en sådan dag, krav på forskudsbeløb i henhold til nærværende aftale.

Stk. 9

I tilfælde af dødsfald tilfalder den opsparede søgnehelligdagsbetaling afdødes bo.

KAPITEL 9 - UDDANNELSE

§ 1 Uddannelse

Alle ansatte med 2 års anciennitet har ret til 2 ugers frihed til uddannelse om året uden løn. Friheden lægges efter aftale med virksomheden på et for produktionen passende tidspunkt.

Ved uddannelse, som er et led i virksomhedens uddannelsesplanlægning, og hvor der kan opnås løntabsgodtgørelse, oppebærer medarbejderne fuld løn.

Medarbejdere, som er medlem af Fødevarerforbundet NNF, kan via og efter virksomhedens godkendte refusion i uddannelsesfonden oppebære fuld løn til selvvalgt uddannelse i op til 2 uger om året ved uddannelse, hvor der kan oppebæres løntabsgodtgørelse. Til uddannelse uden løntabsgodtgørelse kan oppebæres 85% af fuld løn til en kursusuge om året. Alle uddannelsesforløb skal godkendes af uddannelsesfonden inden iværksættelse.

§ 2 Uddannelsesudvalg

Organisationerne har drøftet uddannelsessituationen og er enige om at opprioritere uddannelses tiltagene i indværende overenskomstperiode.

Det nedsatte uddannelsesudvalg mellem organisationerne fortsætter deres arbejde med at kortlægge mulighederne for virksomhedsrelaterede kurser.

Disse kurser skal være beregnet på at øge virksomhedernes konkurrenceevne og opkvalificere medarbejderne.

Organisationerne giver tilsagn om en styrkelse af uddannelsesplanlægningen og vil evt. assistere enkelte virksomheder med pilotprojekter, der skal give inspiration til de øvrige virksomheder inden for overenskomstområdet.

§ 3 FIU-fonden (uddannelsesfonden)

Bidraget til FIU-fonden hæves pr. 1. januar 2011 fra kr. 0,31 til kr. 0,36 pr. præsteret arbejdstime.

Beløbet fordeles med $\frac{3}{4}$ til Fødevarerforbundet NNF og $\frac{1}{4}$ til DSM. Beløbet for et kalenderår udbetales til Fødevarerforbundet NNF 1. april det efterfølgende år og så fremdeles. DSM forestår opkrævningen af beløbene hos virksomhederne.

KAPITEL 10 - ELEVOVERENSKOMSTEN

§ 1 Læretid

Elever skal i henhold til Erhvervsuddannelsesloven være kontraktmæssigt antagne på den af det faglige fællesudvalg fastsatte læretid.

§ 2 Løn- og reguleringsbestemmelser

Elevlønnen beregnes efter normallønnen for slagtersvende efter følgende skala:

		1. april 2010	1. april 2011
1. læreår	45%	kr. 2.324,01	kr. 2.361,47
2. læreår	55%	kr. 2.840,45	kr. 2.886,24
Restlæretid	65%	kr. 3.356,90	kr. 3.411,01
Over 24 år	85%	kr. 4.389,79	kr. 4.460,55

Grundforløbet betragtes som en del af uddannelsen. Det betyder, at elever, som inden læreforholdets indgåelse har gennemført uddannelsens grundforløb, overgår til satsen for 2. læreår efter et halvt års ansættelse.

For de elevers vedkommende, der ved nærværende overenskomsts ikrafttræden oppebærer en højere løn, må denne ikke forringes.

Elevens sidste læreår tæller med ved anciennitetsberegningen, såfremt vedkommende fortsætter i virksomheden efter udstået læretid.

§ 3 Arbejdstid

Den egentlige arbejdstid for elever er den samme, som er gældende for de voksne medarbejdere. Alle øvrige forhold skal være i overensstemmelse med Erhvervsuddannelsesloven. Alle uoverensstemmelser vedrørende uddannelsesaftaler henvises til det iflg. Erhvervsuddannelsesloven nedsatte udvalg.

§ 4 Overarbejde

De første 4 timers overarbejde pr. uge betales med et tillæg på 50% af den oppebårne løn. Derefter, samt på søn- og helligdage, med et tillæg på 100% pr. time.

§ 5 Befordringsgodtgørelse ved skoleophold

Virksomheden godtgør elevens udgifter ved befordring, når den samlede skolevej er 20 km eller derover.

Den samlede skolevej er den nærmeste vej fra bopæl/indkvarteringssted eller praktikplads til skole og tilbage til enten bopæl/indkvarteringssted eller praktikplads.

Ved offentlig befordring ydes godtgørelse for faktisk afholdte udgifter. Befordringen skal foretages på den efter de stedlige forhold billigste og mest hensigtsmæssige måde, og der skal, hvor dette er muligt, anvendes abonnementskort, klippekort og lignende. Godtgørelse af befordringsudgifter ydes elever ved hjemrejse i forbindelse med weekend og helligdage.

§ 6 Elevers ferieforhold

Feriegodtgørelse udgør 12½% af al indtjent løn.

Som ferietilskud ydes der samtlige elever en halv overenskomstmæssig ugeløn i forbindelse med hovedferien. **Dette gælder ikke for voksnelever.**

Der hensættes kr. 10,00 pr. uge til afholdelse af ferie for nyuddannede elever. Det opsparede beløb udbetales til eleven i forbindelse med den nyuddannedes første hovedferieperiode.

Optjening af fridage

Der optjenes frihed i overensstemmelse med nedenstående regler:

1. Der optjenes ret til 5 fridage pr. år i perioden
2. Fridagen betales med normal løn for 7,4 timer. Normal løn beregnes af de sidste 4 ugers indtjening, ekskl. overarbejdstillæg. Der ydes feriegodtgørelse og pensionsbidrag af ovennævnte beløb.
3. Fridagen afvikles og placeres under hensyntagen til virksomhedens tarv og så vidt muligt efter den enkelte lønmodtagers ønske.
4. Fridagen skal afholdes senest 1 år efter optjening. Fridagene skal afholdes inden for afviklingsperioden. Frihed, der ikke kan opgøres til hele dage, kan udbetales i forbindelse med fratrædelse.
5. Hvis friheden - begrundet i sygdom, fødsel, overgang til selvstændig erhvervsdrivende, overgang til arbejde i hjemmet, ophold i udlandet, fængsling eller tvangsanbringelse, aftjening af værnepligt eller anden tilsvarende omstændighed – ikke afholdes, kan optjent løn for fridagene udbetales.
6. Såfremt eleven ved uddannelsens afslutning ikke har afholdt optjente feriefridage, udbetales disse i forbindelse med fratrædelsen.

Omregningsfaktor:

Der optjenes feriefrihed 0,7115 timer pr. uge.

AFTALE VEDRØRENDE VOKSENELEVER

Mellem Fødevarerforbundet NNF og Danske Slagtermestre er der indgået følgende aftale vedrørende løn til elever, der indgår en uddannelsesaftale efter deres fyldte 25. år i henhold til lov om erhvervsuddannelse inden for det uddannelsesområde, som Fødevarerforbundet NNF og DSM tilsammen repræsenterer.

Aftalen betyder, at voksnelever, hvoraf forstås elever, der er fyldt 25 år, skal aflønnes med den til enhver tid gældende overenskomstmæssige timeløn samt tillæg for slagtersvende. Dette gælder under såvel praktik som skoleophold.

For uddannelsesforhold, der indgås pr. 1. april 2010 og senere, aflønnes voksneleverne med satsen for nyansatte i en introduktions- og oplæringsperiode.

Satsen udgør pr. 1. april 2010 kr. 4.647,20 pr. uge (kr. 125,60 pr. time) og hæves pr. 1. april 2011 med kr. 2,25 pr. time til kr. 4.730,45 (kr. 127,85 pr. time).

Forudsætningen for aflønningen er, at eleven ikke indgår i et produktivitetshæmmende lønsystem.

Voksenelever er omfattet af fritvalgsordningen. – Se bestemmelserne herom i kapitel 1, § 7.

KAPITEL 11 – EKSTRAORDINÆRT ANSATTE, ANSATTE MED NEDSAT ERHVERVSEVNE M.V.

Parterne er enige om at søge at sikre udsatte gruppers øgede muligheder på arbejdsmarkedet. Med udgangspunkt i overenskomsternes almindelige bestemmelser, skal der være mulighed for, ved aftaler med godkendelse af overenskomstens parter, at lade arbejde udføre på særlige vilkår.

Stk. 1

Aftalen omfatter ekstraordinært ansatte omfattet af lov om aktiv arbejdsmarkedspolitik og lov om kommunal aktivering. Desuden omfatter aftalen nuværende ansatte, der pga. nedsat erhvervsevne har behov for at arbejde på særligt aftalte vilkår. Endelig omfatter aftalen ansatte med nedsat erhvervsevne omfattet af sygedagspengelovens bestemmelser om langvarigt syge og bistandslovens bestemmelser om revalidering samt personer, der modtager ydelser fra det offentlige i henhold til lovgivningen om efterløn eller som førtidspensionister.

Stk. 2

Ansættelse af de i stk. 1 omfattede grupper sker i henhold til overenskomstens bestemmelser, eventuelt suppleret af en lokal aftale indgået mellem virksomhed og tillidsrepræsentant og godkendt af overenskomstens parter.

Stk. 3

Den i stk. 2 nævnte lokalaftale kan fravige overenskomstens almindelige bestemmelser om løn, arbejdstid m.v. Lokalaftalen, der fraviger overenskomstens almindelige bestemmelser, skal indeholde en stillingtagen til arbejdets art og det forventede omfang.

Stk. 4

Lokalaftaler indgået mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten fremsendes til overenskomstens parter og træder i kraft, når begge parter har godkendt lokalaftalen.

Stk. 5

Lokalaftaler omfattet af denne aftale kan, medmindre andet er bestemt i lokalaftalen, opsiges til bortfald med et varsel på 6 måneder.

Stk. 6

Såfremt der ikke lokalt kan opnås enighed om en lokalaftales indgåelse, eller overenskomstparterne ikke kan godkende den indgåede aftale, kan uoverensstemmelsen behandles på et mæglingssmøde mellem parterne. Såfremt der ikke opnås enighed ved denne forhandling mellem parterne, kan sagen ikke videreføres.

KAPITEL 12 - ARBEJDSMARKEDSPENSION

Stk. 1

Med virkning fra 1. januar 1993 er stiftet en tværgående pensionskasse for ansatte omfattet af overenskomsterne mellem Danske Slagtermestre (DSM) og Fødevareforbundet NNF. Parterne er enige om, at pensionsordningen kan udvides til at omfatte alle medarbejdere inden for levnedsmiddelområdet og beslægtede områder, for hvem der indgås tilsvarende overenskomst eller aftale om etablering af pensionsordning.

Med virkning fra den 1. januar 2009 skal indberetning og indbetaling af pensionsbidrag i henhold til overenskomsten ske til Industriens Pensionsforsikring A/S (Industriens Pension). Dog skal rettidig indberetning og indbetaling af pensionsbidrag vedrørende december 2008 ske til PNN PENSION og PHI pension i januar 2009.

Industriens Pension er et arbejdsmarkedspensionsselskab, der er ejet af IndustriPension Holding A/S. Arbejdstager- og arbejdsgiversiden er ligeligt repræsenteret i bestyrelserne i de to selskaber.

Bestyrelsen i Industriens Pension fastlægger pensionsordningens indhold inden for rammerne som aftalt af arbejdsmarkedets parter.

Industriens Pension investerer midlerne i selskabet med henblik på, at opnå det størst mulige overskud under hensyn til risikoen, og inden for de rammer bestyrelsen i Industriens Pension har fastsat.

Den enkelte arbejdsgiver er fra 1. januar 2009 forpligtet til at indberette og indbetale det overenskomstmæssige pensionsbidrag i henhold til nedennævnte overenskomster til Industriens Pension efter Industriens Pensions anvisninger, og inden for de frister Industriens Pension angiver.

Alle, såvel nuværende som fremtidige, medlemmer af pensionsordningen, er fra den 1. januar 2009 omfattet af ordningen i Industriens Pension, med den ydelsessammensætning Industriens Pension tilbyder for så vidt angår alle fremtidige bidrag. Det betyder for nuværende medlemmer at deres ydelsessammensætning kan ændres, og at retten til enkelte ydelser kan bortfalde.

Dette bestemmes for såvel de, som er medlemmer af hhv. PNN PENSION og PHI pension ved udgangen af 2008, som for alle fremtidige medlemmer. Det gælder endvidere for alle slags fremtidige bidrag, herunder også fremtidige bidrag, som er fastsat før den 1. januar 2009.

Stk. 2

Medlemskab af pensionsordningen er obligatorisk for alle, der er ansat i henhold til overenskomsten mellem DSM og Fødevareforbundet NNF, som er fyldt 18 år og har mindst 1 års anciennitet. Pr. 1. april 2011 nedsættes anciennitetskravet til 5 måneder. Al anciennitet fra DSM-medlemsvirksomheder skal medregnes som pensionsgivende anciennitet. Anciennitetskravet anses for opfyldt for lønmodtagere, der ved ansættelsen er omfattet af denne pensionsordning fra tidligere ansættelse eller som fra sit tidligere ansættelsesforhold er omfattet af en tilsvarende arbejdsmarkedspensionsordning. Der må ikke stilles helbredskrav ved indtræden i pensionsordningen.

Stk. 3

Pensionsbidraget udgør pr. 1. april 2010 12% af den ansattes ferieberettigede løn plus ferie- og søgnehelldagsbetaling. Den ansatte betaler en tredjedel af bidraget, arbejdsgiveren to tredjedele.

Det samlede bidrag til pensionsordningen, omhandlende de under denne overenskomst hørende lønmodtagere, indbetales af arbejdsgiverne til pensionsordningen løbende i forbindelse med lønindeholdelsen. Undtagelsesvis kan en måneds samlede pensionsbidrag indbetales senest den 10. i den efterfølgende måned.

Parterne har fortsat til hensigt at øge pensionsbidragene.

KAPITEL 13 - RENGØRING

§ 1 Rammeaftale for udførelse af rengøringsarbejde

Formålet med rammeaftalen er, at skabe mulighed for rationalisering og akkordsætning af rengøringsarbejdet samtidig med, at det tilstræbes at fremme udnyttelsen af produktionsapparatet og akkorddækningen inden for virksomheden. En eller flere af nedenstående ordninger vil kunne iværksættes, når der er lokal enighed herom.

§ 2 Forskydning af arbejdstiden

For rengøringsfolk kan den normale, daglige arbejdstid forskydes ud over det i overenskomsten fastsatte, således at den normale, daglige arbejdstid kan lægges efter den pågældende virksomheds bestemmelse med en forskydning på indtil 3 timer.

Arbejdstiden er den normale overenskomstmæssige arbejdstid.

Tidspunktet for spisetider aftales lokalt, hvor forskydning nødvendiggør ændring af de i overenskomsten fastsatte tidsintervaller.

§ 3 Deltidsarbejde

Til udførelse af rengøringsarbejde kan virksomheden indføre deltidsarbejde. Arbejdstiden lægges i tilslutning til den normale arbejdstid eller i tilslutning til skifteholdenes arbejdstid, med mindre der lokalt opnås enighed om andet på begyndelsestidspunkt. Den samlede arbejdstid skal udgøre mindst 50% af den normale overenskomstmæssige arbejdstid - med omtrentlig ensartet timetal på ugens 5 arbejdsdage. Aflønningen sker forholdsmæssigt efter de i overenskomsten fastsatte ugelønninger.

Med hensyn til søgnehelligdagsbetaling gælder overenskomstens regler for faste arbejdere, idet der dog kun betales for det antal timer, der normalt skulle have været arbejdet i under deltidsarbejdet.

§ 4 Overarbejde

Rengøringsarbejde kan udføres på overarbejde på frivillig basis, såfremt der kan blive lokal enighed herom. Det frivillige overarbejde medregnes ikke i overenskomstens 6-timers bestemmelse om betaling. Overarbejde afregnes efter sats I (50%). Enkelte timers overarbejde afregnes efter sats I (50%), søn- og helligdagstimer efter sats II (100%).

§ 5 Rengøringselskaber

Såfremt det ikke er muligt på frivillig basis at blive enige om at anvende en af ovenstående muligheder, eller eventuelt finde en anden form for rengøringsarbejdets gennemførelse, kan spørgsmålet forlanges behandlet på organisationsplan. Fører denne forhandling ikke til noget resultat, er virksomheden berettiget til at engagere rengøringselskab til udførelse af rengøringsarbejdet efter normal arbejdstids ophør.

§ 6 Generelt

Virksomhederne kan fortsat lade rengøringsarbejdet udføre som hidtil. Virksomhederne behøver ikke nødvendigvis at lade rengøringsarbejde udføre efter samme princip i hele virksomheden. Perioden for gyldigheden af aftale på grundlag af de under punkterne 1, 2 og 3 nævnte frivillige ordninger fastsættes i lokalaftalen.

Hvor andet ikke udtrykkeligt er fastsat i denne rammeaftale, er overenskomstens bestemmelser gældende.

KAPITEL 14 - SLAGTEHUSE SÆRLIGE REGLER FOR AKKORDSLAGTNING

§ 1 Arbejdstiden

Den ugentlige arbejdstid er 37 effektive timer. Den ugentlige normale arbejdstid samt spisepauser aftales lokalt på de enkelte slagtehus - med angivelse af arbejdstidens begyndelse og ophør, samt de faste spisetider på hver af ugens dage. Ingen arbejdsdag må overstige 9 effektive timer. Pauser, udover de faste spisepauser, aftales lokalt. Hvor akkordarbejde ikke kan udfylde den ugentlige arbejdstid for akkordslagtesvende, er disse forpligtede til at udføre tidlønsarbejde.

§ 2 Varsling

Overarbejde på slagtehus med dertil hørende tarmvirksomheder, skal varsles senest 1 time før normal arbejdstids ophør. Har varsling ikke fundet sted eller varslet overarbejde ikke kommer til udførelse, betales en times ekstra overarbejdsbetaling af 50%.

§ 3 Organisationsforhold

DSM og Fødevarerforbundet NNF er enige om at anbefale, at alle medarbejdere, der arbejder inden for overenskomstens dækningsområde, opfordres til at være medlemmer af Fødevarerforbundet NNF. Virksomhederne bør være tillidsrepræsentanten og afdelingen behjælpelig med at distribuere eventuelt informationsmateriale til medarbejderne.

§ 4 Aflønning og reguleringsbestemmelser

Eksportører og slagtermestre, der hovedsageligt lader slagte til eksport eller en gros handel, skal betale efter de satser, som er fastsat for akkordslagtning. Kreaturer, som indgår på de offentlige slagtehus, er svendene berettiget og forpligtet til at slagte. Hvor lærlingenes oplæring i slagtning forstås af svendene, er disse berettiget til at oppebære slagtelønnen for de dyr, lærlingene slagter i læretiden. Kun elever, der oplæres af svendene på slagtehusene, kan deltage i slagtning til eksport (udlandet).

Aktivtetsliste for slagtehus

1. Hente og/eller drive dyr til skydefold, skyde og rygmarvsbedøve dyr.
2. Afskære/afbage grime/næsering.
3. Opkæde, stikke dyr med alm. kniv eller rørkniv.
4. Registrere øremærke, klip nr. i pose, pose på dyr.
5. Afslagte hoved, løsne tunge, afskære og vaske hoved.
6. Ophænge hoved eller hoved i vogn.

7. Nedfire på skraber/bånd, aftage stikkæder, omhænge stikkæder til krog, stikkæder til skydefold.
8. Afslagte ben, afklippe/afskære ben, afslagte sider, afslagte/afskære/ophænge yver, afskære kønsorganer.
9. Friskære, løsne, fritrække/fristøde spiserør.
10. Isætte kroge/hængejern, ophejse på glideang.
11. Friskære endetarm, underbinde endetarm eller påsætte pose på endetarm.
12. Afslagte, løsne, afskære hale.
13. Afslagte ryg, resterende del af hud, kast hud og affald i vogn eller lign.
14. Betjene hudaftækker, afskære haledusk, påsætte og aftage kæder af hud og forben.
15. Friskære midterlinie over bryst, opbryste.
16. Save, skære, hugge eller fiise op i lås.
17. Udtage bughuleorganer, afrykke/afskære galdeblære, afrykke milt, ophænge milt.
18. Udtage brysthuleorganer, skylle og ophænge organer.
19. Gennemskære nakkesene, blankfinne, midterflække, runde tyndsteg.
20. Udskære fedt, afskære nyretap.
21. Renskære hals og bryst.
22. Afskylle krop.
23. Nummerering af krop, hoved og affald.

For slagtning og læsning betales følgende priser:

	1.april 2010	1.april 2011
Kreaturer/kalve over 400 kg	kr. 72,76	kr. 73,65
Kreaturer/kalve fra 350 kg til 400 kg	kr. 68,81	kr. 69,65
Kreaturer/kalve fra 300 kg til 350 kg	kr. 65,68	kr. 66,48
Kreaturer/kalve fra 250 kg til 300 kg	kr. 57,40	kr. 58,10
Kreaturer/kalve fra 200 kg til 250 kg	kr. 52,34	kr. 52,98
Kreaturer/kalve fra 100 kg til 200 kg	kr. 49,31	kr. 49,91
Kreaturer/kalve under 100 kg	kr. 27,75	kr. 28,09
Flækning af kalve udenfor slagtelinie	kr. 6,09	kr. 6,16
Heste	kr. 75,02	kr. 75,94
Føl	kr. 53,59	kr. 54,24
Spædekalve	kr. 17,16	kr. 17,37
Får og væddere	kr. 24,70	kr. 25,00
Lam	kr. 17,16	kr. 17,37
Syge og tilskadekomne dyr	+ 10%	+ 10%
Afhorning med maskine	kr. 1,08	kr. 1,09
Afklippe pandeskal	kr. 1,08	kr. 1,09
Registrere og afskære CKR.nr.	kr. 1,42	kr. 1,44
Tilrette huder	kr. 0,42	kr. 0,43
Udtage fedt i bækkenbund	kr. 0,77	kr. 0,78
Afskære testikeltag	kr. 0,56	kr. 0,57
Udtage/registrere blodprøve	kr. 0,59	kr. 0,60
Aftagning af net og svøb	kr. 1,08	kr. 1,09
Flækning af pistoler og vinger	kr. 4,30	kr. 4,35
Almindelige svin	kr. 28,32	kr. 28,67
Svin over 125 kg.	kr. 43,10	kr. 43,63
Søer	kr. 52,06	kr. 52,70
Orner	kr. 58,10	kr. 58,81
Hvor gennemsavning med håndsav ønskes betales pr. dyr	kr. 9,66	kr. 9,78
Skoldning af kalvehoveder	kr. 10,71	kr. 10,84

Al nødslagning betales med et tillæg på 10 % til de gældende satser.

For læsning i jernbanevogn, skib el. kølevogn betales pr. dyr over 120 kg	kr. 5,93	kr. 6,00
For dyr under 120 kg	kr. 3,79	kr. 3,84
Omlæsning af biler		
For dyr over 120 kg	kr. 10,19	kr. 10,31
For dyr under 120 kg	kr. 5,93	kr. 6,00
For afhentning af dyr på banen betales	kr. 10,51	kr. 10,64
Læsning eller ladning for mestre, der selv slagter, betales		
pr. kreatur	kr. 15,89	kr. 16,08
pr. kalv	kr. 7,33	kr. 7,42
pr. lam	kr. 3,72	kr. 3,77

I tilfælde af, at der forlanges arbejde udført, som ikke kan henføres under foranstående priskurant, kan spørgsmålet om betaling for sådant arbejde aftales lokalt. Opnås der ikke enighed her, henvises sagen til forhandling mellem Danske Slagtermestre og Fødevareforbundet NNF. Så længe enighed ikke er opnået, betales efter normal timelønssats.

Opnås der enighed mellem Fødevareforbundet NNF og DSM om akkordbetaling, finder efterregulering sted.

Alt arbejde, der udføres før og efter den i regulativets paragraf fastsatte daglige arbejdstider, betales med et tillæg til de gældende satser med 50%.

Ved indlæsning mellem kl. 21.00 og kl. 06.00 på søn- og helligdage betales et tillæg på 100%.

De slagtede dyr afregnes efter varm vægt minus 2%. Svendene er pligtige til at levere regelret og godt arbejde.

Huder kan kræves afbankede

Afbankning betales pr. 1. april 2010 med kr. 10,93 pr. hud. Beløbet hæves pr. 1. april 2011 til kr. 11,06 pr. hud. For snittede huder er mesteren berettiget til at fradrage 5% af hudens værdi, dog højst kr. 5,00 pr. stk.

For huder, som er krævet afbankede og ikke kan leveres som sådanne (prima), fradrages kr. 5,00 pr. hud.

Prisfastsættelse af andet arbejde

Vedr. prisfastsættelse af andet arbejde, som ikke er nævnt i særregler for kreaturslagterier, herunder skærestuearbejde, nedskæring og læsning m.m.

Ved arbejde, som ikke er nævnt i særreglerne for kreaturslagterier, kan betalingen for sådant arbejde fastsættes og aftales lokalt.

Såfremt de lokale forhold ikke fører til resultat, udføres arbejdet i overensstemmelse med virksomhedens instruktion og foreslåede betaling.

Spørgsmålet indbringes for organisationerne, som ved hjælp af arbejdsmåling/vurdering fastsætter betalingen med evt. efterregulering til følge, fra arbejdet blev iværksat.

Tillægsbetaling for ugelønnede medarbejdere hvor der arbejdes på akkord

Stk. a Slagtning

	1/4-2010	1/4-2011
Heste- og oksetarme, pr. sæt.	kr. 1,83	kr. 1,85
Øvrige dyr, pr. stk.	kr. 1,83	kr. 1,85

Dette tillæg deles blandt de ugelønnede i henhold til det antal timer, de enkelte har deltaget i arbejdet i ugens løb. Der gøres op hver uge fra mandag til lørdag.

Stk. b Tarmhuse

	1/4-2010	1/4-2011
Heste- og oksetarme	kr. 1,83	kr. 1,85
Øvrige tarme, pr. sæt	kr. 1,83	kr. 1,85

Beløbet deles ligeligt mellem samtlige ansatte arbejdere i forhold til de beskæftigede timetal. Tillægsbetalingen bortfalder, når akkord indføres for ugelønnede medarbejdere.

Stk. c

For ugelønnede medarbejdere beskæftigede på slagtehuse sker lønafregning jf. overenskomsten om løn- og reguleringsforhold, dog således, at der ikke udbetales akkordafsvinstillæg, idet medarbejderen oppebærer den anførte tillægsbetaling.

Stk. d

Betaling for udført tidlønsarbejde sker, jf. overenskomstens løn- og reguleringsbestemmelser.

For samtlige akkordtimer udbetales dyrtidstillæg pr. 1. april 2010 med kr. 55,61 pr. time. Pr. 1. april 2011 betales med kr. 56,29 pr. time.

Lokalt aftalte satser forhøjes pr. 1. april 2010 med 0,88 %, pr. 1. april 2011 med 1,22 %

PROTOKOLLATER

I Lønssystemer

Hvor der er lokal enighed herom, kan der for virksomheder, omfattet af denne overenskomst, indføres akkord eller produktivitetfremmende lønssystemer. Organisationerne er behjælpelige med indførelse af disse.

II Ændrede arbejdsmetoder

Ændrede arbejdsmetoder foranlediget af henvisning af mere teknisk avanceret udstyr, der medfører lettelse i arbejdet og deraf følgende mulighed for større produktion, berettiger arbejdsgiveren til at kræve optaget forhandling mellem organisationerne om ændring af de bestående satser i priskurantten. Ovennævnte er naturligvis kun gældende for akkordslagtning.

III Barselsfond

Pr. 1. januar 2010 indbetaler DSM's medlemmer til den offentlige barselsudligningsordning Barsel DK.

IV Indførelse af kontrolforanstaltninger

Der er mellem parterne enighed om, at såfremt der skal indføres kontrolforanstaltninger, herunder alkohol- og narkotest, forudsættes det, at betingelserne i LO og DA's aftale om indførelse af kontrolforanstaltninger, som er gældende for denne overenskomst, er opfyldt.

Parterne er enige om, at indførelse af nye kontrolforanstaltninger skal drøftes i virksomhedens Samarbejdsudvalg efter de sædvanlige retningslinjer herfor.

V Protokollat om ligebehandling

Parterne er enige om at fremme opmærksomheden på ligebehandling på alle områder omfattet af dansk lovgivning.

Parterne er enige om, at eventuel uoverensstemmelse på området forelægges organisationerne.

Hvis uenigheden ikke her kan bilægges, behandles sagen efter regler for faglig strid.

VI Seniorpolitik

Parterne er enige om det hensigtsmæssige i, at virksomhederne udarbejder en seniorpolitik for den enkelte virksomhed som led i den generelle personalepolitik.

Aftalens formål er at fremme anvendelsen af seniorers erfaring, viden og ressourcer til gavn for virksomheden og til gavn for den enkelte medarbejder samt sikre fortsat udvikling for virksomhed og medarbejdere.

Målet med en seniorpolitik er:

- at sikre fortsat udvikling for virksomheden og medarbejder
- at fremme arbejdsglæden for seniormedarbejdere
- at synliggøre seniormedarbejderes værdi til gavn for hele arbejdspladsen
- at sikre kontinuitet for medarbejder og virksomhed i tide
- at arbejdslivet bliver et godt udgangspunkt for livet efter arbejdsophør

Konkrete redskaber i seniorpolitikken, hvor der tages hensyn til både virksomhedens og medarbejderens behov og ønsker, kan bl.a. være arbejdets organisering, omplacering, omrokering, retrætestillinger, reduktion i arbejdstid med bevarelse af fuld pensionsindbetaling, 20 dages ekstra frihed uden løn, konsulentopgaver/ad hoc opgaver m.m. Dette som led i et frivilligt, planlagt aftrappingsforløb og/eller fratrædelse.

Virksomhedens og medarbejderens ønsker og behov i seniorperioden kan drøftes på den årlige medarbejdersamtale, eller når en af parterne måtte ønske det.

Aftaler om ændringer i arbejdsforholdene vil ikke være en hindring for medarbejderens fortsatte muligheder for uddannelse.

VII Slagtehus

Samtlige satser ændres i lighed med, hvad der sker på DI-området.

VIII Protokollat vedr. funktionærlignende ansættelsesformer

Der er enighed om, at der ved lokale aftaler på virksomhedsniveau kan anvendes alternative ordninger vedrørende ansættelsesform, herunder aflønningsform og arbejdstidsformer.

Lokalaftale om funktionærlignende ansættelse indgås mellem virksomhedens ledelse og den stedlige tillidsrepræsentant. Et flertal af de berørte medarbejdere skal stemme for aftalen, før den er gældende.

Lokalaftalen kan opsiges af hver af parterne med 3 måneders varsel, dog med respekt for de i funktionærlovens § 2 gældende frister.

Ansættelse på funktionærlignende vilkår skal som minimum opfylde følgende retningslinjer:

Løn

Lønnen fastsættes ved lokalaftale.

Lønnen beregnes med udgangspunkt i overenskomstens kapitel 3, § 1.

Anciennitet

Anciennitet ved ansættelse på funktionærlignende vilkår regnes fra første arbejdsdag.

Anciennitet i relation til kapitel 4, § 4 (Tryghedsaftale), kapitel 6, § 2 (Løn under barsel og adoption) og (Barns sygdom) regnes fra tidspunktet for ansættelse i virksomheden.

Såfremt en medarbejder overgår fra funktionærlignende ansættelse til timelønsansættelse, beregnes medarbejderens anciennitet fra ansættelsen i virksomheden.

Opsigelse

I tilfælde af opsigelse følger begge parter reglerne i funktionærlovens § 2.

Opsigelsesvarslet kan dog ikke blive kortere end de i henhold til overenskomsten opnåede på tidspunktet for overgang til funktionærlignende ansættelse.

Aftalen om funktionærlignende ansættelse er uopsigelig, så længe medarbejderen er omfattet af lokalaftalen.

Ferie

Ansatte på funktionærlignende vilkår holder ferie med fuld løn plus 1%.

SH-dage

Der gives fuld løn på SH-dage og hele grundlovsdagen.

Sygdom/tilskadekomst

Virksomheden betaler fuld løn under fravær på grund af sygdom og tilskadekomst.

Øvrige bestemmelser

Hvor intet andet er nævnt, er medarbejderen omfattet af reglerne i overenskomsten mellem DSM og Fødevareforbundet NNF.

Senest 3 måneder før overenskomstens udløb optages der forhandlinger mellem parterne med henblik på en afklaring af, om ordningen videreføres. Dette kræves dog ikke, hvis ordningen var indført på virksomheden før den 1. april 2007 og siden har været praktiseret uafbrudt.

IX Overenskomstbestemmelser målrettet udenlandske lønmodtagere

Danske Slagtermestre og Fødevareforbundet NNF er enige om, at det skal være frivilligt for medarbejderne at indgå en aftale med virksomheden om køb af ydelser i tilknytning til ansættelsesforholdet, som f.eks. bolig og transport, og at det efter parternes forståelse vil være i strid med overenskomsten, at betinge et ansættelsesforhold af, at medarbejderen indgår en sådan aftale.

Betalingen for en eventuel ydelse skal stå i et rimeligt forhold til ydelsens værdi. Er der tale om flere ydelser, skal betalingen for den enkelte ydelse være specificeret.

I forlængelse heraf er parterne enige om, at medarbejderne efter indgåelsen af en sådan frivillig aftale med virksomheden om køb af serviceydelser skal have mulighed for at opsige aftalen med en måneds varsel til udgangen af en måned, med mindre et andet kortere varsel er aftalt.

Såfremt DSM-medlemsvirksomheder indgår sådanne aftaler med sine udenlandske medarbejdere, kan betalingen for ydelsen fratrækkes i forbindelse med lønudbetalingen.

X Aftale vedrørende uddannelses- og socialfond mellem DSM og Fødevareforbundet NNF

Til fonden indbetaler de af overenskomsten omfattede arbejdsgivere årligt kr. 620,00 pr. fuldtids-ansat medarbejder omfattet af overenskomsten. Beløbet indbetales pr. 1. april.

Fondens midler kan efter ansøgning anvendes til følgende formål:

Primært til uddannelse, herunder deltagelse i møder, kurser, seminarer, temadage m.v. for

- medarbejdere på virksomhederne, for så vidt disse medarbejdere er medlemmer af Fødevareforbundet NNF.

Indholdet af kurserne m.v. skal være fagligt relevante og/eller personlighedsudviklende og kan eksempelvis angå

- faglig efter- og videreuddannelse indenfor fødevarefremstillingsfagene;
- arbejdsmiljø, såvel fysisk som psykisk;
- uddannelse på såvel grundlæggende som videregående niveau
- realkompetencevurdering

Der kan årligt maksimalt refunderes et beløb svarende til én uges fuld løn pr. deltager, svarende til 37 timer.

Udbydere af sådanne kurser m.v. kan være organisationerne, virksomhederne eller eksterne udbydere.

Fondens midler kan endvidere anvendes til dækning af løbende, dokumenterede udgifter til organisationernes arbejde med uddannelse, rekruttering m.v. inden for slagterfaget samt til organisationers faglige oplysningsarbejde, herunder udgifter vedrørende organisationernes deltagelse i Slagterfagets Fællesudvalg.

Endelig kan en samlet sum svarende til kr. 100 pr. medarbejder om året anvendes til dækning af omkostninger ved sociale arrangementer for medarbejdere på virksomhederne, som er medlem af Fødevareforbundet NNF. Arbejdspladser og afdelinger kan ansøge om midler.

Fondens bestyrelse består af fire repræsentanter, hvoraf to udpeges af Fødevarerforbundet NNF og to udpeges af DSM. DSM varetager formandshvervet og Fødevarerforbundet NNF næstformandshvervet.

Vedtægter for fonden er udarbejdet og godkendt af organisationerne og omfatter blandt andet:

- retningslinier for administration og opkrævning af bidrag
- retningslinier for anvendelse og uddeling af midler
- retningslinier for regnskab mv., idet fondens regnskaber skal underkastes revision

XI EU-direktiver

EU-direktiv om arbejdstid 93/104/

Overenskomstparterne er enige om, at nærværende overenskomst ikke er i strid med EU-direktiv af 23. november 1993 vedrørende arbejdstid. Direktivets bestemmelser om arbejdstid anses for implementeret gennem gældende overenskomst.

EU-direktiv om forældreorlov 96/34/EF

Overenskomstparterne er enige om, at nærværende overenskomst ikke er i strid med EU-direktiv af 3. juni 1996 vedrørende forældreorlov. Direktivets bestemmelser om forældreorlov anses for implementeret gennem gældende overenskomst.

EU-direktiv om deltidsbeskæftigelse 97/81/

Overenskomstparterne er enige om, at nærværende overenskomst ikke er i strid med EU-direktiv af 15. december 1997 vedrørende deltidsarbejde. Direktivets bestemmelser om deltidsarbejde anses for implementeret gennem gældende overenskomst.

XII Ferieordning

Idet ferieloven med hertil hørende administrative bestemmelser samt bilag A i øvrigt er gældende, er parterne enige om, at nedenstående regler træder i stedet for bestemmelserne om FerieKonto.

Medlemmerne af DSM indbetaler herefter feriegodtgørelse for hvert kvartal til ferieordningens administration, også for så vidt angår funktionærer.

1. Der ydes ikke feriegodtgørelse ved hver lønudbetaling, men feriegodtgørelse udbetales, når ferien skal holdes.
2. Feriekortordningens administration udleverer et ferie kort ved optjeningsårets ophør. Ved fratrædelse modtager medarbejderen et foreløbigt bevis, der oplyser, hvor mange feriepenge/-dage medarbejderen har optjent hos sin tidligere arbejdsgiver, ligesom medarbejderen vil blive underrettet om, at et ferie kort vil blive fremsendt i marts måned forud for ferieårets begyndelse. På ferie kortet, der udleveres efter optjeningsårets udløb, anføres:
 - A. Vedkommendes navn, adresse og CPR-nr.
 - B. Den feriegodtgørelse, der skal udbetales.
 - C. Det antal feriedage, vedkommende har ret til.
 - D. At kortet taber sin gyldighed ved ferieårets udløb.
 - E. Virksomhedens navn, adresse og CVR-nr.
 - F. Optjeningsår og ferieår.
 - G. Feriegodtgørelse pr. feriedag.

En lønmodtager, der ved fratrædelsen ikke har haft hele den ferie, som vedkommende har ret til i det løbende ferieår, får tillige udleveret et restferie kort som bevis for feriegodtgørelsen til den del af ferien, som endnu ikke er afholdt.

Restferiekortet skal indeholde de samme oplysninger som feriekortet og herudover oplysning om:

- a. Den allerede udbetalte feriegodtgørelse.
- b. Den tilgodehavende feriegodtgørelse.
- c. Det hertil svarende antal feriedage.
- d. Det antal feriedage, der er afholdt.

3. Lønmodtageren kan kræve feriebetalingen udbetalt eller tilsendt af feriekortordningens administration 1 måned før ferien afholdes mod indlevering eller indsendelse af sit feriekort eller restferiekort. Ekspeditionstiden bør ikke være mere end 10 dage fra modtagelsen.

Når lønmodtageren skal holde ferie, attesterer den nuværende arbejdsgiver feriekortet og anfører datoen for feriens begyndelse og antallet af feriedage, der nu skal holdes. Administrationen af feriekortordningen udbetaler da det beløb, der nu er forfaldent til udbetaling og udleverer et restferiekort på det resterende beløb i overensstemmelse med de foranstående regler, såfremt lønmodtageren ikke skal have ferien i sammenhæng.

4. Har lønmodtageren ingen arbejdsgiver på det tidspunkt, hvor ferien skal afholdes, meddeles attestation af arbejdsløsheds-kassen, hvis den pågældende oppebærer arbejdsløshedsdagpenge. Holdes ferien under aftjening af værnepligt, meddeles attestation af tjenestestedet. I andre tilfælde meddeles attestation af bistandskontoret.
5. Lønmodtagere, der efter fradrag af skat har optjent under kr. 1.000,00 i feriepengegodtgørelse, lønmodtagere over 65 år, personer, der er fyldt 60 år og modtager pension efter lov om social pension eller oppebærer alders- eller invalidepension fra en godkendt pensionsordning, samt lønmodtagere, der modtager efterløn, kan få feriegodtgørelsen udbetalt uden at holde ferie.
6. Lønmodtagere, der på grund af aftjening af værnepligt, sygdom, fødsel, ophold i udlandet, indsættelse i en af kriminalforsorgens institutioner eller anden tvangsanbringelse, overgang til selvstændigt arbejde eller til arbejde i hjemmet helt eller delvist er afskåret fra at holde ferie i ferieperioden, har ret til efter ferieperiodens udløb den 30. september at få udbetalt den feriegodtgørelse, der svarer til hovedferien (15 dage) uden at holde ferie, jf. bekendtgørelse nr. 396 af 31. maj 2000.

Ved ferieårets udløb kan ikke hævet feriegodtgørelse udbetales, uden at ferien er afholdt, hvis lønmodtageren på grund af de ovenfor nævnte forhold helt eller delvist har været afskåret fra at holde ferien inden den 1. maj i ferieåret.

7. Feriegodtgørelse, som ikke er hævet inden udløbet af det ferieår, i hvilket ferien skulle have været holdt, tilfalder - med mindre anden ordning af godkendt af direktøren for Arbejdstilsynet - Arbejdsmarkedets Feriefond og indbetales til denne under adressen:

Arbejdsmarkedets Feriefond
Hauser Plads 20, 4.
Postbox 1192
1011 København K
Giro nr. 5 26 06 20

8. Som sikkerhed for lønmodtagerens krav på feriegodtgørelse indestår nedenstående arbejdsgiverorganisation.
9. Overenskomsten træder i kraft den 19. november 1980.

Sign. Danske Slagtermestre

Sign. Fødevareforbundet NNF

Leif W. Laustsen

Tage Arentoft

Bilag A til protokollat/overenskomst om ferieordning, indgået mellem Fødevareforbundet NNF og Danske Slagtermestre.

Personer, som i henhold til ferieloven helt eller delvist er berettiget til ferie med løn, der dokumenterer at kunne få et større beløb udbetalt som løn (incl. kontant supplement på 1%) under ferie, eller hvad der udbetales via den mellem Fødevareforbundet NNF og DSM indgåede ferieoverenskomst, er i forbindelse med den pågældende ferieperiodes afholdelse berettiget til på anfordring at få udbetalt forskellen af feriekortordningens administration.

En lønmodtager må på ingen punkter stilles ringere, end hvad Ferieloven bestemmer.

OVERENSKOMSTENS VARIGHED

Overenskomsten træder i kraft den 1. april 2010 og er gældende, indtil den af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel til ophør en 1. april, dog tidligst 1. april 2012. Finder en sådan opsigelse ikke sted, betragtes overenskomsten som fornyet for 1 år og fremdeles.

Odense, den 31. marts 2010

For Danske Slagtermestres

Leif W. Laustsen

For Fødevareforbundet NNF

Tage Arentoft