

# Protokoll fra lokale lønnsforhandlinger

## Protokoll fra lønnsforhandlinger

Torsdag 7.10.2021 ble det avholdt forhandlinger i Indre Ytrefjord Masseproduksjons lokaler angående lokale lønnsforhandlinger mellom FLT og Indre Ytrefjord Masseproduksjon.

Til stede fra bedriften: Kari Karlsen, Jens Jensen

Til stede fra FLT: Ole Olsen, Hilde Helgesen, Hans Hansen.

Partene diskuterte lokale lønnsreguleringer ihht. overenskomstens lønnsparagraf §7.

Partene hadde en gjennomgang av bedriftens økonomi, markedssituasjon og framtidsutsikter. 2021 har vært et økonomisk godt år og med det som bakgrunn så bedriften seg i stand til å gi lokale lønnstillegg.

Partene ble enige om å gi lokale lønnstillegg innenfor en ramme på 3 %. Disse fordeles på 2,5 % generelt tillegg og 0,5 % individuelle tillegg ihht retningslinjer i det avklarte i lønnssystemet.

De lokale lønnstilleggene blir gitt fra 1.5.2022, og inkluderer ikke årets tillegg avtalt i det sentrale lønnsoppgjøret mellom FLT/LO og NHO.

For bedriften

*underskrift*

Kari Karlsen

For FLT

*underskrift*

Hilde Helgesen

# Protokoll fra møte med bedriften

**PROTOKOLL** fra møte **13.oktober 2020**

**Tilstede**

for FLT: Per Petimeter (leder) og (.....)

for bedriften Hanne Hårdråde (HR-leder) og produksjonsdirektør (....)

De tillitsvalgte hadde bedt om møte vedrørende bruken av tilgjengelighetsteknologi i bedriften.

**Arbeidsgiver** sa at de ansatte skal forholde seg til bestemmelsene i personalhåndboken, egne arbeidskontrakter og arbeidsgivers styringsrett. Arbeidsgiver forsikret at alle ledere er instruert om å behandle sine medarbeidere med respekt, og at de skal passe på at ikke enkeltpersoner blir overbelastet.

**Tillitsvalgt** satte pris på at bedriften er opptatt av hensynet til medarbeiderne. Han mente videre at de tillitsvalgte har rett til å få drøftet bruken av tilgjengelighetsteknologi mer inngående, der både arbeidsgivers forventninger og godtgjørelse for eventuelt pålagt arbeid utenom ordinære arbeidstid bør avklares. Det vises til **Overenskomst for tekniske funksjonærer § 2 romertall III** (Tillitsvalgt husket dessverre ikke nøyaktig hvor dette stod i møtet).

Dersom be driften ikke går med på reelle drøftelser rundt dette, vil FLT kreve et forhandlingsmøte i henhold til **Hovedavtalen § 2-3** vedrørende deres rett til å få drøftet anvendelse og forventninger rundt bruk av tilgjengelighetsteknologi.

**Signaturer** fra hver av partene

# Protokoll fra møte om særavtale

## Protokoll

14.4.2018 ble det holdt forhandlingsmøte i Indre Ytrefjord Masseproduksjon AS mellom ledelsen og FLT-klubben.

Fra bedriften: Kari Karlsen (HR-manager), Jens Jensen (Produksjonssjef)

Fra FLT: Hilde Helgesen (leder FLT-klubben), Ole Olsen (nestleder), Hans Hansen (sekretær)

Møtet gjaldt midlertidig særavtale om beredskapssvakt, datert 01.03.2017. Ledelsen mente avtalen var gått ut, mens FLT mente den var gyldig fordi den ikke var sagt opp.

Avtalens videre gyldighet: Partene ble enig om at den midlertidige avtalen av 01.03.2017 ble forlenget med ytterligere 6 mnd, slik at den gjelder frem til 01.09.2018.

Det er en forutsetning at partene i perioden møtes for å utarbeide en permanent avtale som blir ihht § 16 i FLT's overenskomst for tekniske funksjonærer. Ledelsen leverer et første revidert utkast innen 01.06.2017.

For bedriften  
(sign.)

For bedriftsgruppa  
(sign.)

# Protokoll §15-1 møte ved nedbemanning

## Protokoll fra drøftelsesmøte etter arbeidsmiljøloven (AML) § 15-1

14. mai 2020 var det drøftelsesmøte mellom Bollefabrikken AS og Thore Thorsen i fabrikkens lokale.

Tilstede for arbeidsgiver: Daglig leder Anne Pettersen og HR-leder Knut Andersen

Tilstede for arbeidstaker: Ansatt Thore Thorsen og tillitsvalgt i FLT Pål Antonsen

### Arbeidsgiver (AG):

AG redegjorde for innkallingen, og refererte til pågående omorganisering. Arbeidsakers stilling i kvalitetsavdelingen blir dessverre overflødig i ny organisasjon, og at de derfor vurderer oppsigelse. AG forklarte at frmålet med dette møtet var å drøfte saken med AT og få frem ATs synspunkter.

### Arbeidstaker (AT):

AT spurte hvordan hans arbeidsoppgaver skal ivaretas fremover, ettersom behovet fortsatt er der. AT fremla at han har lenger ansiennitet og vel så god kompetanse som flere kollegaer. Dette er stillinger han fint kunne gått inn i der stillingsinnehaver ikke er innkalt til drøftinger. Han ønsker å bli vurdert opp mot alle kollegaer i bedriften som har kortere ansiennitet enn ham. AT trakk videre frem at det er ekstra vanskelig å kunne få ny jobb i hans alder, og at han har et omfattende forsørgeransvar. Ektefellen er ufør, og de har tre barn under 18 år. Antonsen (TV) viste til protokoll fra kollektive drøftelser ihht hovedavtalen (HA) § 9-4 29. april. Det var enighet om at ansiennitetsprinsippet etter HA § 8-2 skulle følges, og at det kun kan fravikes ved tilstrekkelig saklig grunn. Videre påpekte klubbene ikke sa seg enige med bedriften i at utvelgelseskretsen skulle begrenses til kvalitetsavdelingen. TV sa også at utvelgelsen mellom ansatte skal drøftes i § 15-1-møtet, og at det ikke er tilstrekkelig at arbeidsgiver sier det er vurdert.

Arbeidsgiver sa at de skulle vurdere opplysningene som fremkom i møtet, og at de ville komme tilbake til arbeidstaker innen utgangen av uka.

*Sted, dato, navn og signaturer etc.*

# Protokoll §15-1 møte ved nedbemanning

## Protokoll fra drøftelsesmøte etter arbeidsmiljøloven (AML) § 15-1

14. mai 2020 var det drøftelsesmøte mellom Bollefabrikken AS og Thore Thorsen i fabrikkens lokale.

Tilstede for arbeidsgiver: Daglig leder Anne Pettersen og HR-leder Knut Andersen

Tilstede for arbeidstaker: Ansatt Thore Thorsen og tillitsvalgt i FLT Pål Antonsen

### Arbeidsgiver (AG):

AG redegjorde for innkallingen, og refererte til pågående omorganisering. Arbeidsakers stilling i kvalitetsavdelingen blir dessverre overflødig i ny organisasjon, og at de derfor vurderer oppsigelse. AG forklarte at frmålet med dette møtet var å drøfte saken med AT og få frem ATs synspunkter.

### Arbeidstaker (AT):

AT spurte hvordan hans arbeidsoppgaver skal ivaretas fremover, ettersom behovet fortsatt er der. AT fremla at han har lenger ansiennitet og vel så god kompetanse som flere kollegaer. Dette er stillinger han fint kunne gått inn i der stillingsinnehaver ikke er innkalt til drøftinger. Han ønsker å bli vurdert opp mot alle kollegaer i bedriften som har kortere ansiennitet enn ham. AT trakk videre frem at det er ekstra vanskelig å kunne få ny jobb i hans alder, og at han har et omfattende forsørgeransvar. Ektefellen er ufør, og de har tre barn under 18 år. Antonsen (TV) viste til protokoll fra kollektive drøftelser ihht hovedavtalen (HA) § 9-4 29. april. Det var enighet om at ansiennitetsprinsippet etter HA § 8-2 skulle følges, og at det kun kan fravikes ved tilstrekkelig saklig grunn. Videre påpekte klubbene ikke sa seg enige med bedriften i at utvelgelseskretsen skulle begrenses til kvalitetsavdelingen. TV sa også at utvelgelsen mellom ansatte skal drøftes i § 15-1-møtet, og at det ikke er tilstrekkelig at arbeidsgiver sier det er vurdert.

Arbeidsgiver sa at de skulle vurdere opplysningene som fremkom i møtet, og at de ville komme tilbake til arbeidstaker innen utgangen av uka.

*Sted, dato, navn og signaturer etc.*

# Eksempel på bedriftsgruppas handlingsplan

MÅL	TILTAK/HANDLING	EFFEKT/RESULTAT	NÅR	ANSVARLIG
Økt profilering av bedriftsgruppa	"Oppslag" om hvem vi er og hva vi gjør på intranett eller annet felles fora i bedriften	Økt synlighet		Bedriftsgruppa v/ Pål Kari og Per
	Arrangere en lokal medlemsaktivitet, f.eks. utdeling av noe spiselig samt info om FLT til alle ansatte i bedriften.	Har en rekrutterende effekt. Har en medlemsbevarende effekt		
Bedret medlemskommunikasjon	Jevnlig informasjon til medlemmene om hva vi får til og jobber med	Har en forankrende effekt Virker lojalitetsfremmende	Månedlig	Leder i bedriftsgruppa
Få på plass et samarbeid med ledelsen	Aktivt bruke rettighetene i Hovedavtalen	Har en opplærende effekt Sikrer reell medbestemmelse	Månedlige drøftelser med arbeidsgiver	Styret i bedriftsgruppa