



ISOLERINGSOVERENSKOMSTEN

mellem

DANSK INDUSTRI

for

FORENINGEN AF DANSKE ISOLERINGSFIRMAER

og

FAGLIGT FÆLLES FORBUND

BYGGEGRUPPEN

2007 - 2010

Forord

Overenskomsten består af 7 afsnit:

Almindelige bestemmelser

Almindelige akkordbestemmelser gældende øst for Storebælt

Almindelige akkordbestemmelser gældende vest for Storebælt

Lærlingebestemmelser

Protokollater, samt overenskomstprotokollat om offshore-arbejde

Prisliste gældende øst for Storebælt

Prisliste gældende vest for Storebælt

Almindelige bestemmelser vedrørende arbejdstid, timelønninger, akkordbestemmelser er anført i de første afsnit.

Inden for de enkelte afsnit i prislisten er der foretaget en opdeling, der markeres med numre, og som refererer til de forskellige arbejdsoperationer gældende pristabeller.

Samtlige priser er – medmindre andet er direkte anført – ansat i ørebeløb.

Dansk Industri

H.C. Andersens Boulevard 18
1787 København V

Tlf. 3377 3377
Fax 3377 3350

Mail: di@di.dk
www.di.dk

Fagligt Fælles Forbund

Byggegruppen

Kampmannsgade 4
1790 København V

Tlf. 70 300 300
Fax 70 300 301

Mail: 3f@3f.dk
www.3f.dk

INDHOLDSFORTEGNELSE**Almindelige Bestemmelser**

§ 1 Ansættelsesaftale	5
§ 2 Arbejdstiden	6
§ 3 Forskydning af arbejdstid	6
§ 4 Deltidsarbejde	7
§ 5 Ventetid	7
§ 6 Arbejde på forskudt arbejdstid	7
§ 7 Overarbejdstillæg	9
§ 8 Fridage	9
§ 9 Timeløn	10
§ 10 Arbejde øst for Storebælt	12
§ 11 Pension	11
§ 12 Søgnehelligdays- og feriefridagsbetaling	13
§ 12 Fritvalgs Lønkonto	15
§ 13 Sygdom og ulykke	16
§ 13a Barsel	18
§ 14 Ferie	19
§ 15 Rejser	20
§ 16 Sundhedsskadelige materialer	20
§ 17 Indretning af skure	21
§ 18 Lønningsperioden og lønudbetalingen	21
§ 19 Uddannelse	22
§ 20 Tillidsrepræsentantregler	23
§ 21 Regler for behandling af faglig strid	25
§ 22 Lokalaftaler og andre ordninger	26
§ 23 Overenskomstens varighed	27

Almindelige akkordbestemmelser - Øst 28**Almindelige akkordbestemmelser - Vest** 34**Lærlingebestemmelser** 35**Protokollater**

1 Fælles prisliste	44
2 Akkordprocentregulering	44
3 Beregning af nye priser	44
4 Offshore	46
5 Arbejde i udlandet	46
6 Arbejde i Tyskland	46
7 Implementering af EU-direktiver	47
8 Lærlingebestemmelser	47
9 Børn og unges arbejde	47
10 Uddannelsesstøtteordning	47
11 Kompetenceudvikling	48
12 Pension - nyindmeldte virksomheder	50
13 Seniorpolitik	51
14 VEU-godtgørelse	51
15 Samarbejde, kvalitet og arbejdsmiljø	51

Bilag: Ansættelsesaftale 53**Akkordprisliste - Øst** Bilag**Akkordprisliste - Vest** Bilag

ALMINDELIGE BESTEMMELSER

§ 1 Ansættelsesaftale

- Stk. 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 samme oplysninger, som fremhævet i den ansættelsesaftale, der er optrykt som bilag til denne overenskomst.
- Stk. 2 Ved ændring af de i ansættelsesaftalen fremhævede oplysninger samt ved eventuelle ændringer af det i pkt. 7 anførte vedr. udstationering, skal der hurtigst muligt, og senest 1 måned efter, at ændringen er trådt i kraft, gives skriftlig oplysning til medarbejderen herom.
- Stk. 3 Parterne anbefaler, at den, som bilag til overenskomsten optrykte ansættelsesaftale, anvendes.
- Stk. 4 Såfremt ansættelsesaftalen ikke er udleveret til medarbejderen i forbindelse med udløbet af de i pkt. 1, 2 eller 5 anførte tidsfrister, kan spørgsmålet behandles efter overenskomstens regler for behandling af faglig strid. Bod kan ikke pålægges 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.
- Stk. 5 Disse bestemmelser trådte i kraft pr. 1. februar 1994, og gælder for medarbejdere, der ansættes den 1. februar 1994 eller senere. Hvis en medarbejder, der er ansat i virksomheden pr. 1. februar 1994 måtte ønske en ansættelsesaftale, jvf. pkt. 1, og pågældende den 1. februar 1994 eller senere fremsætter anmodning herom, skal arbejdsgiveren inden 2 måneder efter anmodningen udarbejde en sådan ansættelsesaftale.
- Stk. 6 Medarbejdere, der inden den 1. februar 1994 har fået udleveret en ansættelsesaftale, der opfylder kravene i "Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet", har ikke med henvisning til disse bestemmelser krav på at få udleveret en ny ansættelsesaftale. Eventuelle uoverensstemmelser, med hensyn til sådanne ansættelsesaftaler, der måtte opstå efter 1. februar 1994, løses efter proceduren i pkt. 4.
- Stk. 7 Ved udstationering af medarbejdere i udlandet *) af over 1 måneds varighed skal der forud for rejsens påbegyndelse træffes skriftlig aftale om den valuta, hvori lønnen udbetales, eventuelle tillæg i form af kontanter eller naturalier under opholdet, herunder kost og logi, den forventede varighed af arbejde, der

skal udføres i udlandet samt vilkår ved eventuel efterfølgende fortsættelse af ansættelsen i Danmark. Denne bestemmelse supplerer ovennævnte bestemmelser om ansættelse i Danmark.

**) Der henvises i øvrigt til reglerne i protokollaterne om arbejde i udlandet og om arbejde i Tyskland.*

§ 2 Arbejdstiden

Stk. 1 Den normale, daglige arbejdstid lægges mellem kl. 06.00 og kl. 18.00.

Stk. 2 Den normale, effektive ugentlige arbejdstid er 37 timer pr. uge.

Stk. 3 a) Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige medarbejdere eller grupper af medarbejdere lægges med varierende ugentlige arbejdstider, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer over en 3 måneders periode.

b) De lokale parter fastlægger rammerne for de varierende ugentlige arbejdstider. Manglende enighed herom kan gøres til genstand for fagretlig behandling sluttende med et organisationsmøde.

c) Aftaler om arbejdstidens placering træffes med den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere, jf. dog pkt. b.

d) Overarbejde eller forskudt arbejdstid i forbindelse med den varierende daglige arbejdstid betales i henhold til overenskomstens §§ 6 og 7.

e) Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges med 3 måneders varsel til en periodes udløb.

Stk. 4 Når den ugentlige arbejdstid er fordelt på 5 dage, kan ingen arbejdsdag være under 7 timer.

§ 3 Forskydning af arbejdstid

Forskydning af arbejdstiden kan forlanges med 1 time før og efter den fastlagte daglige arbejdstid uden overarbejdsbetaling, såfremt den virksomhed, på hvilket arbejdet udføres, har en anden arbejdstid.

§ 4 Deltidsarbejder

- Stk. 1 Virksomheder og medarbejdere, der måtte være interesseret heri, kan træffe aftale om deltidsbeskæftigelse.
- Stk. 2 Arbejdstiden fastlægges pr. uge, måned eller år på basis af en aftalt gennemsnitlig arbejdstid på mindre end 37 timer/uge. Den ugentlige arbejdstid for deltidsbeskæftigede skal udgøre mindst 8 timer. For personer, hvor deltidsarbejdet er underordnet den pågældendes hovedaktivitet, f.eks. personer på efterløn og lignende, er der ingen nedre grænse for den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.
- Stk. 3 I øvrigt følges overenskomstens regler om arbejdstid.
- Stk. 4 Aflønning af deltidsbeskæftigede sker i henhold til almindeligt gældende overenskomstmæssige bestemmelser. Der må ikke ydes lønmæssig kompensation, fordi arbejdstiden er kortere end den normale.
- Stk. 5 Virksomheden kan ikke afskedige fuldtidsbeskæftigede og i stedet for disse medarbejdere ansætte deltidsbeskæftigede. Det betragtes i øvrigt som usagligt, såfremt en medarbejder afskediges, fordi denne har afslået at arbejde på deltid, eller fordi medarbejderen har anmodet om at arbejde på deltid.

§ 5 Ventetid

Uforskyldt ventetid skal så vidt mulig attesteres.

Ventetiden kan ikke sammen med arbejdstiden overstige 8 timer for en dag.

§ 6 Arbejde på forskudt arbejdstid

Stk. 1 Forskudt arbejdstid

Forskudt arbejdstid kan etableres helt eller delvis uden for rammerne for dagarbejdstidens lægning, jfr. § 2 stk. 1. Den forskudte arbejdstid betragtes som arbejdernes normale arbejdstid og f.eks. således, at overarbejde i tilslutning til arbejde på forskudt arbejdstid aflønnes med sædvanlig overarbejdsbetaling foruden tillægget for forskudt arbejdstid.

Stk. 2 Varsling af arbejde på forskudt arbejdstid

Ved etablering af arbejde på forskudt arbejdstid skal der gives mindst 3 gange 24 timers varsel. Såfremt varsel ikke er givet, betales indtil varslets

udløb overarbejdstillæg efter reglerne i § 7 for den tid, der falder uden for virksomhedens normale dagarbejdstid.

Stk. 3 **Forskudttidstillæg**

Der betales intet tillæg for den del af den forskudte arbejdstid, der ligger mellem kl. 06.00 og 18.00.

Forskydes arbejdstiden således, at den først slutter efter kl. 18.00, men dog påbegyndes inden kl. 24.00, betales følgende tillæg pr. time til voksne arbejdere:

Pr. 1. marts 2007:

Fra kl. 18.00 til kl. 22.00	kr. 18,75
-----------------------------	-----------

Fra kl. 22.00 til kl. 06.00	kr. 31,30
-----------------------------	-----------

Pr. 1. marts 2008:

Fra kl. 18.00 til kl. 22.00	kr. 19,70
-----------------------------	-----------

Fra kl. 22.00 til kl. 06.00	kr. 32,25
-----------------------------	-----------

Pr. 1. marts 2009:

Fra kl. 18.00 til kl. 22.00	kr. 20,65
-----------------------------	-----------

Fra kl. 22.00 til kl. 06.00	kr. 33,20
-----------------------------	-----------

Ved arbejde på forskudt arbejdstid, der påbegyndes kl. 24.00 eller senere betales indtil kl. 06.00 et tillæg til voksne arbejdere:

Pr. 1. marts 2007	kr. 37,95
-------------------	-----------

Pr. 1. marts 2008	kr. 38,15
-------------------	-----------

Pr. 1. marts 2009	kr. 39,45
-------------------	-----------

Stk. 4 **Afbrydelser af arbejde på forskudt arbejdstid**

Når en arbejder på arbejdsgiverens foranledning og uden egen skyld hindres i at fortsætte arbejdet på forskudt arbejdstid, betales vedkommende, for så vidt arbejdet ikke strækker sig over mindst 1 uge, med de i § 7 nævnte overarbejdstillæg for arbejde uden for virksomhedens normale arbejdstid.

§ 7 Overarbejdstillæg

- Stk. 1 For arbejde ud over den normale arbejdstid betales for alle timer et tillæg på:
- | | |
|-------------------|-----------|
| Pr. 1. marts 2007 | kr. 60,90 |
| Pr. 1. marts 2008 | kr. 62,72 |
| Pr. 1. marts 2009 | kr. 64,60 |
- Stk. 2 For arbejde på en i forvejen tilsikret hverdagsfridag betales for alle timer et tillæg med samme sats som i stk. 1.
- Stk. 3 Der forudsættes etableret lønmæssig opsparing ved fratrædelse fra virksomheden.
- Stk. 4 Beregningen går 13 uger tilbage i tiden. Opsparingen omfatter den personlige timeløn, således at alene overtidstillægget udbetales ved overarbejdets udførelse.
- Stk. 5 Det opsparede beløb kan også anvendes til enkelt fridage efter aftale med arbejdsgiveren.

§ 8 Fridage

- Stk. 1 **1. maj**
- Den 1. maj er fridag.
- Stk. 2 **Grundlovsdag**
- Den 5. juni er fridag.
- Stk. 3 **Feriefridage**
- Medarbejderen har ret til 5 feriefridage inden for et ferieår.
- Feriedagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser.
- Betaling af feriefridagene sker efter samme regler som betaling af søgne-helligdage.
- Medarbejderen kan uanset evt. jobskifte kun holde 5 feriefridage i hvert ferieår.

§ 9 Almindelige timelønsbestemmelser

Stk. 1a Mindstebetalingssatsen

Mindstebetalingssatserne for timelønsarbejde pr. time for medarbejdere over 17 år udgør:

Pr. 1. marts 2007 kr. 105,75

Pr. 1. marts 2008 kr. 108,25

Pr. 1. marts 2009..... kr. 110,75

Mindstebetalingssatsen for ungarbejdere*), der er fyldt

15 år, men ikke 17 år, fastsættes til 50%

17 år, men ikke 18 år, fastsættes til 70%

af mindstelønsatsen for voksne medarbejdere.

**) Der henvises til protokollet 11 om unges arbejde*

Stk. 1b Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert tilfælde mellem arbejdsgiveren og medarbejderen uden indblanding fra organisationernes side.

Organisationerne har påtaleret over for hinanden i henhold til regler for behandling af faglig strid i de tilfælde, hvor misforhold som helhed skønnes at være til stede.

Forhandling om reguleringer af den individuelle løn kan foretages én gang pr. overenskomstår, dvs. perioden fra 1. marts til 1. marts.

Der er enighed om, at timelønnen på et arbejdssted bør være påvirket af, at der ikke eller kun i forsvindende grad er adgang til akkord eller til andre præstationsbestemte aflønningsformer.

Organisationerne er enige om, at arbejdsgiveren bør lægge en systematisk vurdering til grund ved fastsættelsen af lønspredningen, således at der for den enkelte medarbejder tages behørigt hensyn f.eks. til dennes dygtighed, erfaring, uddannelse og indsats i produktionen, ligesom der også må tages hensyn til arbejdets krav til udøveren, herunder også særlige gener, der er forbundet med arbejdets udførelse.

Hvis der er tale om særligt smudsigt arbejde, har medarbejderne adgang til at rejse krav om et tillæg til lønnen, hvis der ikke allerede er taget hensyn hertil ved fastsættelsen af lønnen. Hvis der ikke opnås enighed kan

uoverensstemmelsen behandles efter reglerne for behandling af faglig strid i § 21.

Stk. 2 Mindstebetalingssatsen og følgende heraf beregnede tillæg

For følgende arbejde betales mindstebetalingssatsen i stk. 1a:

Ventetid.

Forskud.

For aflæsning af materialer betales for den tid, der medgår ud over ½ time pr. dag.

Nyt arbejde.

Nyt arbejde som ikke er prisfastsat.

Stk. 3 Reparationsarbejde

Der udbetales mindstebetalingssatsen i stk. 1a plus et tillæg på kr. 12,05 pr. time.

Stk. 4 Timelønsarbejde på fabrik eller lignende

Ved timelønsarbejde (mindstebetalingssatsen i stk. 1a plus kr. 12,05pr. time) på fabrik eller lign. af over 14 dages varighed er arbejderne berettiget til at kræve optaget forhandling om betaling af yderligere tillæg.

Stk. 5 Andet arbejde/nye isoleringsmetoder

For andet arbejde, der ikke er nævnt i priskuranten og for hvilket, der ikke opnås enighed om akkord, betales mindstebetalingssatsen i stk. 1a plus tillæg på kr. 12,05pr. time.

Ved nyindførte arbejdsmåder eller isoleringsmetoder kan hver af organisationerne inden for en tidsfrist af 12 kalenderdage forlange møde afholdt.

Stk. 6 Skibsarbejde

Ved skibsarbejde på timeløn betales mindstebetalingssatsen i stk. 1a plus et tillæg på kr. 22,00 pr. time.

§ 10 Arbejde øst for Storebælt

Ved arbejde øst for Storebælt afregnes efter den mellem Forbundet og Foreningen af Danske Isoleringsfirmaer indgåede prisliste gældende Øst for Storebælt.

§ 11 Pension

Stk. 1 Ansatte, der er fyldt 20 år og har samlet 9 måneders brancheanciennitet, er omfattet af pensionsordningen i Industriens Pension, som følger de regler, der fastlægges af DI/CO-industri. *) Anciennitetskravet gælder dog ikke for medarbejdere, der er medlemmer af en anden arbejdsmarkeds-pensionsordning.

Stk. 2 Pensionsbidraget beregnes af den a-skattepligtige lønindkomst og indbetales af arbejdsgiveren til Industriens Pension. **)

Stk. 3 Pensionsbidraget er følgende:

Fra	Arbejdsgiveren	Medarbejderen	I alt
1. juli 2006	7,2%	3,6%	10,8%
1. januar 2008	7,4%	3,7%	11,1%
1. januar 2009	8,0%	4,0%	12,0%

**) Der henvises i øvrigt til reglerne i protokollat om arbejde i udlandet*

****) Der henvises til protokollat om pensionsforhold for nyoptagne virksomheder.*

Stk. 4 Under de 14 ugers barselsorlov*) jf. § 13a, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:

Pensionsbidraget udgør:

	Arb.giver- bidrag kr. pr. time	Arbejdstager- bidrag kr. pr. time	Samlet bidrag kr. pr. time
pr. 1. juli 2007	5,00	2,50	7,50
pr. 1. juli 2008	5,20	2,60	7,80
pr. 1. juli 2009	5,50	2,75	8,25

**) Denne bestemmelse træder i kraft d. 1. juli 2007 og har virkning for barselsorlov, der påbegyndes efter denne dato.*

GÆLDENDE TIL SENEST 2.1.2008:**§ 12 Søgnehelligdags- og feriefridagsbetaling**

Stk. 1 Med det formål at yde medarbejderne betaling for søgnehelligdage, feriefridage (herefter: søgnehelligdagsbetaling*) henlægger arbejdsgiveren et beløb af arbejdernes ferieberettigede løn svarende til 5,75 %.

I perioden fra 1. maj 2007 til virksomheden etablerer**) en Fritvalgs Lønkonto henlægges 6,25%.

I dette beløb er indeholdt feriegodtgørelse af betalingen for disse dage.

Stk. 2 Det i henhold til stk. 1 for hver arbejder opsparede beløb opgøres hvert år ved udgangen af 52. lønningsuge (kalenderårets udgang). Eventuelt underskud på søgnehelligdagskontoen kan ikke overføres til kontoen for det følgende kalenderår, men er gæld til virksomheden, der kan modregnes i eventuelt tilgodehavende løn.

Stk. 3 Den for hver enkelt arbejder i kalenderåret henlagte søgnehelligdagsbetaling udbetales dels i form af et forskudsbeløb i forbindelse med den enkelte søgnehelligdag, dels i form af en restbetaling, der udbetales sammen med sidste lønudbetaling i april eller, når en medarbejder fratræder.

Stk. 4 Det i stk. 3 nævnte forskudsbeløb andrager til voksne arbejdere for hver søgnehellig- hhv. feriefridag kr. 750,00.

Forskudsbeløbet ydes for søgnehelligdage, der falder på f.eks. frilørdage eller hverdagsfridage, men ydes ikke, når de falder på søndage; samt for feriefridage.

Stk. 5 Udbetaling af ovennævnte forskudsbeløb finder sted samtidig med lønnen for den lønningsuge, hvori dagen(e) falder. I tilfælde, hvor ferie eller lukning forhindrer udbetaling, finder udbetaling sted på nærmest følgende lønudbetalingsdag.

Stk. 6 Opgørelsen af det restbeløb, som arbejderen skal have udbetalt samtidig med sidste april-løn, finder sted sammen med afslutningen af lønningsregnskabet for 52. lønningsuge samtidig med skatteopgørelsen, idet dog forskudsbeløbet for 1. januar i alle tilfælde fradrages søgnehelligdagskontoen for det foregående kalenderår.

Stk. 7 Arbejderne har straks fra ansættelsen ret til den i stk. 1 nævnte søgnehelligdagsbetaling, og det i stk. 4 angivne forskudsbeløb.

Stk. 8 Det er under alle omstændigheder en betingelse for at få udbetalt det i stk. 4 nævnte forskudsbeløb, at den pågældende arbejder er i arbejde sidste arbejdsdag før - og for så vidt arbejdsgiveren er villig til at beskæftige

vedkommende - første arbejdsdag efter helligdagen(e) og eventuelt tilstødende ferie- og/eller lukkedage.

- Stk. 9 Dokumenteret sygdom eller fravær, som skyldes en af arbejderen utilregnelig grund, samt et af arbejdsgiveren godkendt forfald, betragtes ikke som arbejdsforsømmelse, såfremt arbejderen den første arbejdsdag efter forsømmelsen henvender sig til arbejdsgiveren og opnår en sådan godkendelse. Under sådan sygdom eller fravær kan der dog ikke kræves udbetalt mere i forskud end det beløb, der indestår på kontoen.
- Stk. 10 Dersom arbejdsgiveren ikke kan godkende den af arbejderen angivne grund til forsømmelsen, giver han straks arbejderen meddelelse herom, således at denne i samråd med sin organisation kan få lejlighed til at tage stilling til, hvorvidt arbejdsgiverens nægtelse af at godkende forsømmelsen er rimelig. Uoverensstemmelser om sådanne spørgsmål kan gøres til genstand for fagretlig behandling.
- Stk. 11 I tilfælde, hvor arbejderen ikke er på arbejde dagen før og/eller efter søgnehelligdagen(e), og grunden til forsømmelsen ikke godkendes, mister arbejderen et beløb, svarende til det i stk. 4 nævnte forskudsbeløb, som dog forbliver på arbejderens søgnehelligdagskonto.
- Stk. 12 Dersom der arbejdes på en søgnehelligdag, har arbejderen foruden overenskomstmæssig betaling for arbejde på en sådan dag krav på forskudsbeløb i henhold til nærværende aftale.
- Stk. 13 Såfremt en arbejder afgår fra en virksomhed på et tidspunkt, hvor hans tilgodehavende søgnehelligdagsbetaling for samme og foregående kalenderår udgør et mindre beløb end de forskud, han har modtaget, modregner arbejdsgiveren differencen i arbejderen tilgodehavende løn. En sådan modregning kan dog ikke finde sted, såfremt underskuddet på kontoen skyldes fradrag i henhold til stk. 11.
- Stk. 14 En medarbejder, som fratræder, får samtidig med sidste lønudbetaling udbetalt det beløb, vedkommende har til gode som søgnehelligdagsbetaling.
- Stk. 15 I tilfælde af dødsfald tilfalder den opsparede søgnehelligdagsbetaling afdødes bo.
- Stk. 16 Arbejdsgiverparten garanterer i tilfælde af betalingsstandsning for sine medlemmers udbetaling af skyldig søgnehelligdagsgodtgørelse.

**) Der henvises i øvrigt til reglerne i protokollat om arbejde i udlandet.*

§ 12 Fritvalgs Lønkonto – *gældende fra**) 2. januar 2007*

Stk. 1 Med det formål at give medarbejderne mulighed for betalinger i forbindelse med søgnehelligdage, ferie og overenskomstmæssige fridage, henlægger arbejdsgiveren et beløb af medarbejdernes ferieberettigede løn med følgende procent af den ferieberettigede løn. Opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen.

Fra 2. januar 2008 hensættes 6,25%

Fra 1. maj 2008 hensættes 6,65%

Fra 1. maj 2009 hensættes 7,00 %

Stk. 2 Pension

Hvis der er aftalt et højere pensionsbidrag end 12 pct., kan virksomheden og medarbejderen aftale at indbetale det ekstra beløb til Fritvalgs Lønkontoen i stedet for til pensionsordningen.

Stk. 3 Udbetalinger

a) Ved ferie, søgnehelligdage, feriefridage eller andre overenskomstmæssige fridage vælger den enkelte medarbejder selv, hvor stor udbetalingen skal være - dog max. det indestående beløb. Efter forudgående drøftelse med medarbejderne fastsætter virksomheden passende procedurer og frister for administrationen.

b) Hvert år ved kalenderårets udgang opgøres fritvalgskontoen, og restbeløbet udbetales til medarbejderen i forbindelse med årets sidste lønudbetaling. Medarbejderen kan dog inden 30. november kræve restbeløbet indbetalt som pension.

c) Ved fratrædelse udbetales restbeløb ved sidste lønudbetaling.

***) Overgangsordning*

Indtil 2. januar 2008 gælder nuværende regler for udbetaling til SH/feriefridage i § 12, og indbetalingen på 0,50% indsættes fra 1.5.2007 på SH-kontoen. Når ovennævnte regler træder i kraft, erstatter disse SH- og feriefridagsreglerne i § 12. Hvis virksomheden ønsker det, kan overgangen fra SH/feriefridagsbetaling til fritvalgskontoen ske tidligere end 2.1.2008.

§ 13 Sygdom og ulykke

Stk. 1 Sygdom

Dagpenge ved sygdom, ulykke og fødsel ydes i henhold til gældende lov om dagpenge.

Stk. 2 Tilskadekomst

a) Ved tilskadekomst på arbejdspladsen, hvor den pågældende medarbejder efter forudgående aftale med arbejdsgiveren må forlade sit arbejde, betales vedkommende med sin personlige timeløn/akkordløn for de manglende timer den pågældende dag.

b) Skyldes uarbejdsdygtigheden uforskyldt tilskadekomst ved arbejde for virksomheden, kan medarbejderen ikke opsiges inden for de først 3 uger af den periode, hvori vedkommende er dokumenteret uarbejdsdygtig på grund af tilskadekomsten.

c) Erhvervsbetinget lidelse er ikke omfattet af disse bestemmelser. I øvrigt henvises til loven om Arbejdsskadeforsikring.

Stk. 3 Sygeløn - omfattede

Arbejdsgiveren betaler sygeløn under sygdom og tilskadekomst til ansatte, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 9 måneder. Den ansatte skal opfylde betingelserne for ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren i medfør af sygedagpengelovens regler.

Ancienniteten i virksomheden anses ikke for afbrudt under

sygdom (i op til 3 måneder),

indkaldelse til militærtjeneste (i op til 3 måneder),

orlov i forbindelse med graviditet og barsel, og

afbrydelse af arbejdet på grund af maskinstandsning, materialemangel eller lignende, såfremt lønmodtageren genoptager arbejdet, når dette tilbydes denne.

På ikke-permanente arbejdspladser er det en betingelse, at den ansatte sammenlagt har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden inden for de seneste 18 måneder.

Periode

Sygeløn til ansatte ydes af arbejdsgiveren i indtil 21 dage, regnet fra 1. hele fraværsdag. Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden 14 kalenderdage fra og med 1. arbejdsdag efter den foregående fraværsperiodes

udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra 1. fraværsdag i den første fraværsperiode.

Satser

Sygelønnen beregnes for højst 37 timer om ugen og består af det berettigede sygedagpengebeløb suppleret op til den pågældende arbejders personlige timeløn, dog pr. time:

Pr. 1. maj 2007	maksimalt kr. 122,00.
Pr. 1. marts 2008	maksimalt kr. 125,00.
Pr. 1. marts 2009	maksimalt kr. 128,00.

Beregningsgrundlag

Beregningsgrundlaget for sygelønnen er den ansattes forventede indtjeningstab pr. arbejdstime, inklusive systematisk forekommende genetillæg i sygdomsperioden. Hvis dette ikke kendes, er beregningsgrundlaget den ansattes indtjening pr. arbejdstime i de sidste 4 uger før fraværet, inklusive systematisk forekommende genetillæg og eksklusive uregelmæssige betalinger, der ikke har relation til de i perioden udførte arbejdstimer. Såfremt det præsterede antal arbejdstimer i den forudgående 4 ugers periode ikke er kendt, beregnes timetallet efter reglerne i sygedagpengeloven (ATP-reglerne), og sygeløn for indtil 37 timer om ugen beregnes som det opgjorte timetal ganget med:

Pr. 1. maj 2007	maksimalt kr. 122,00.
Pr. 1. marts 2008	maksimalt kr. 125,00.
Pr. 1. marts 2009	maksimalt kr. 128,00.

Sygeferiepenge

Feriegodtgørelse af sygeløn og feriegodtgørelse af sygedagpenge beregnes i henhold til ferielovens § 25.

§ 56-aftale

Hvor der er indgået en aftale i henhold til sygedagpengelovens § 56 (tidligere: § 28), betaler arbejdsgiveren alene sygedagpenge i henhold til regler herom i sygedagpengeloven, medmindre fraværet skyldes anden sygdom end den, som ligger til grund for § 56-aftalen.

Stk. 4 Barns 1. sygedag

Til arbejdere indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af arbejdernes syge, hjemmeboende barn/børn under 14 år. Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og alene barnets første sygedag.

Der ydes betaling for denne dag efter samme regler som ved sygdom jfr. stk. 3, under forudsætning af, at den af virksomheden krævede dokumentation foreligger.

Stk. 5 Hospitalsindlæggelse med barn

Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet. Reglen vedrører børn under 14 år.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, 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.

Der ydes løn som ved sygdom, jf. § 13, stk. 3. I det omfang virksomheden ikke er berettiget til refusion fra kommunen, kan der søges refusion af lønudgifterne efter reglerne for Industriens Barselsfond.

§ 13a Barsel

Stk. 1 Kvindelige medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, har ret til løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt og indtil 14 uger efter fødslen (graviditetsorlov/barselorlov). Til adoptanter udbetales løn under barsel i 14 uger fra barnets modtagelse.

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden og udgør sygedagpengebeløbet suppleret op til den pågældende medarbejders personlige timeløn, dog max. pr. time pr. 1.5.2007 kr. 122,00. Pr. 1.3.2008 er satsen 125,00 kr., og fra 1.3.2009 er satsen 128,00 kr.

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

Stk. 3 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. Betalingen i disse 9 uger svarer til den løn,

den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. med satsen i § 13, stk. 3.

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.

Stk. 4 Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald med 3 mdr. varsel.

§ 14 Ferie

Stk. 1 Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til gældende ferielov.*) Feriegodtgørelsen andrager 12½%.

**) Der henvises i øvrigt til reglerne i protokollater om arbejde i udlandet og om arbejde i Tyskland.*

Stk. 2 **Feriekortsystemet**

Feriekortsystemet (Standardaftale A) anvendes.

Foreningen af Danske Isoleringsfirmaer garanterer i tilfælde af betalingsstandsning for sine medlemmers udbetaling af skyldig feriegodtgørelse.

Forbundet transporterer i sådanne tilfælde arbejdernes krav til foreningen.

Foreningen af Danske Isoleringsfirmaer kan til enhver tid ved skriftlig meddelelse til Forbundet med 8 dages varsel frigøre sig for sin garanti for eet eller flere medlemmers skyldige feriegodtgørelse. Når sådan meddelelse, der ikke kan have tilbagevirkende kraft, er afgivet, finder FerieKonto anvendelse på den eller de virksomheder, meddelelsen omfatter.

Stk. 3 **Feriefond**

Fondens formål er at yde feriehjælp.

Fondens midler tilvejebringes af virksomheder omfattet af overenskomsten, som overfører et beløb til Fonden, der beregnes med nedenstående sats af den i det foregående kalenderår pensionsgivende arbejds løn:

April 2007 0,50 promille.

Fonden bestyres af et udvalg, bestående af 2 repræsentanter for hver af de i aftalen deltagende organisationer. Udvalget træffer sine beslutninger ved flertalsafgørelser, men ethvert af udvalgets medlemmer kan, såfremt der rettes indsigelse mod en disposition over Fondens midler som værende i strid med formålsbestemmelsen i pkt. 1, begære en sådan uoverensstemmelse afgjort ved faglig voldgift. Voldgiftsretten nedsættes efter de for branchen

gældende fagretlige regler. Fondsudvalget kan i enighed beslutte at anvende beløbet til andre formål end anført i pkt. 1.

Regnskabsåret følger kalenderåret.

Til at hæve af fondsmidlerne kræves begge parters underskrift.

§ 15 Rejser

Stk. 1 Såfremt kørsel i arbejdstiden efter aftale med arbejdsgiveren finder sted i egen bil, betales efter statens regler. Kilometertallet regnes fra virksomhedens adresse, se dog § 22, stk. 3.

For kørsel i virksomhedens bil ydes ingen betaling.

Stk. 2 For arbejde, der udføres inden for en afstand af 10 km fra virksomhedens adresse, betales ikke kørepenge.

Ligger arbejdspladsen uden for 10 km-grænsen betales en kørselsgodtgørelse efter statens regler pr. påbegyndt km frem og tilbage regnet fra 10 km-grænsen ad nærmeste vej.

Ved afstand ud over 85 km fra virksomhedens adresse kan arbejdsgiveren anvise passende logi, hvor vedkommende betaler kost og logi efter regning.

Dersom kost og logi ikke anvises, betales dette efter statens gældende regler.

Andet kan aftales lokalt, men kan ikke være ringere end ovenstående. En sådan aftale skal dog foreligge ved arbejdets start.

Stk. 3 Såfremt en virksomhed til en arbejdsplads antager stedlig arbejdskraft, omfattes denne af de for det pågældende geografiske område gældende regler i det omfang, hvor antallet af stedligt antagne arbejdere ikke overstiger det dobbelte af antallet af udsendte arbejdere. Antages der herudover stedlig arbejdskraft, udbetales der km-penge pr. dag pr. overskydende arbejdere. Af dette beløb udredes godtgørelse til den overskydende stedlige arbejdskraft.

Stk. 4 Ved rejsearbejde, hvor medarbejderen overnatter uden for hjemmet, betaler arbejdsgiveren hjem og udrejse i forbindelse med weekenden. Betalingen udgør et beløb svarende til prisen for transport med offentlige transportmidler (bus eller tog, 2. klasse).

§16 Sundhedsfarlige materialer

Myndighedernes anvisninger skal overholdes.

§17 Indretning af skure

Stk. 1 Ved alle arbejder, som udføres ved bygge- og anlægsvirksomhed, skal arbejdsgiveren, såfremt andre egnede lokaler ikke kan anvises, stille skur eller skurvogn til rådighed i overensstemmelse med gældende bekendtgørelse.

Stk. 2 Såfremt lokaler, skur eller skurvogn ikke er til rådighed i henhold til bekendtgørelsen, er organisationerne enige om, at man i fællesskab inden 8 dage får afklaret problemet eventuelt ved et møde på virksomheden eller på arbejdspladsen.

Erstatning for de manglende faciliteter er kr. 54,85 pr. mand pr. dag fra kravet er rejst, til manglen er udbedret.

§ 18 Lønningsperioden og lønudbetaling

Stk. 1 Lønningsperioden er 2 uger og regnes fra en kalenderuges begyndelse. Lønudbetalingen finder sted den første torsdag efter lønningsperiodens afslutning.

Ugesedler skal være arbejdsgiveren i hænde mandag morgen.

Såfremt det af lønadministrative grunde findes hensigtsmæssigt med længere respit mellem lønningsperiodens afslutning og lønningsdagen, er der adgang til lokalt at træffe aftale om lønudbetaling om fredagen.

Stk. 2 Udbetales lønnen kontant, sker dette i arbejdstiden.

Stk. 3 På virksomheder, hvor flertallet af arbejderne er omfattet af en anden overenskomst end nærværende, følges de regler for lønningsperiode og lønudbetaling, som er gældende for flertallet af de beskæftigede.

Stk. 4 Falder lønningsdagen på en helligdag, udbetales lønnen den forudgående hverdag. Virksomhederne har dog ret til at afvikle lønudbetalingen som et forskud dagen før en søgnehelligdag og en restudbetaling ved næste normale lønudbetaling.

Stk. 5 Afgåede arbejdere har krav på at få lønnen tilsendt til den første normale lønudbetalingsdag efter afgang.

Stk. 6 Lønnen udbetales efter virksomhedens valg i kontanter eller ved indsætning i bank eller sparekasse, dog således af den enkelte arbejder har ret til selv at bestemme pengeinstitut og kontoform.

Stk. 7 Forsinket fremsendelse af ugeseddel (jfr. stk. 1) medfører, at arbejdsgiveren skønmæssigt ansætter den indtjente løn og udbetaler et acotobeløb på 90% af den skønnede løn.

§ 19 Uddannelse

Stk. 1 Medarbejderne er under fornødent hensyn til virksomhedens forhold berettiget til at opnå frihed til deltagelse i efteruddannelse efter eget valg.

Stk. 2 Den enkelte medarbejder har dog efter 9 måneders beskæftigelse ret til indtil 2 ugers frihed om året - placeret under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold - til efter- eller videreuddannelse, der er relevant

a) for beskæftigelse under dækningsområdet for Isoleringsoverenskomsten, forudsat at der efter stk. 3 er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen,

eller

b) for virksomheden.

Stk. 3 Uddannelsesstøtte

Medarbejdere og virksomheder kan søge uddannelsesstøtte efter retningslinier, som fastsættes af overenskomstens parter.*) Ordningens midler stilles til rådighed af foreningen, der hvert år i april måned stiller et beløb til rådighed, der i det foregående kalenderår indbetales**) til foreningen på grundlag af nedenstående sats af den pensionsgivende arbejds løn :

April 2007	1,50 promille.
------------	----------------

April 2008	2,30 promille.
------------	----------------

April 2009	3,00 promille.
------------	----------------

**)Der henvises til protokollater om en uddannelsesstøtteordning og om kompetenceudvikling i isoleringsbranchen.*

***) Der henvises til protokollat om samarbejde, kvalitet og arbejdsmiljø, hvorefter der pr. 1.10.2007 opkræves yderligere 1 promille.*

Stk. 4 Uddannelsesfonden

Til LO/DA-uddannelsesfonden opkræves kr. 0, 285 pr. arbejdstime. Med virkning fra den første lønningsperiode efter 1. januar 2008 opkræves kr. 0,31 pr. arbejdstime.

§ 20 Tillidsmandsregler

Stk. 1 Hvor vælges tillidsrepræsentant

I enhver virksomhed eller - for større virksomheders vedkommende - enhver afdeling af denne vælger de der beskæftigede arbejdere af deres midte en arbejder til at være tillidsrepræsentant overfor ledelsen eller dennes repræsentant. I virksomheder eller fabriksafdelinger med seks arbejdere eller derunder vælges dog ingen tillidsrepræsentant, medmindre begge parter ønsker det.

Stk. 2 Hvem kan vælges til tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige arbejdere, der har arbejdet mindst 1 år på det pågældende arbejdssted. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst fem, suppleres dette tal blandt de arbejdere, der har arbejdet der længst.

Stk. 3 Valg af tillidsrepræsentant

Valget af tillidsrepræsentant skal finde sted på en sådan måde, at alle arbejdere, som er beskæftiget i virksomheden eller afdelingen på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget.

Valget er i øvrigt ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af det pågældende forbund og meddelt Dansk Industri for den respektive virksomhed, der dog er berettiget til at gøre indsigelse mod valget.

Stk. 4 Stedfortræder for tillidsrepræsentant

Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med arbejdsgiveren udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En sådan udpeget stedfortræder har i den periode, hvori vedkommende fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt vedkommende opfylder betingelserne for at blive valgt til tillidsrepræsentant.

Stk. 5 Samarbejde

Det er tillidsrepræsentantens - såvel som arbejdsgiverens eller dennes repræsentants - pligt at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet.

Stk. 6 Klager og henstillinger

Når en eller flere af tillidsrepræsentantens kammerater ønsker det, kan vedkommende forebringe deres klager eller henstillinger for ledelsen, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes repræsentant på arbejdsstedet.

Føler vedkommende sig ikke tilfredsstillet ved ledelsens afgørelse, står det vedkommende frit for at anmode sin organisation om at tage sig af sagen. Men det er vedkommendes og arbejdskammeraters pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes.

Stk. 7 Talsmand

På virksomheder med holddriftsarbejde kan tillidsrepræsentanten på de skift, hvor vedkommende ikke arbejder, og som omfatter mindst fem arbejdere, udpege en talsmand til på sine vegne at søge eventuelle uoverensstemmelser oplyst og ordnet eller, såfremt omstændighederne stiler sig hindrende for en ordning, bringe sagen videre til tillidsrepræsentanten.

Stk. 8 Funktion i arbejdstiden

Tillidsrepræsentantens udførelse af de ham/hende påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for vedkommendes produktive arbejde. Dersom det er nødvendigt, at vedkommende for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant på virksomheden må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal vedkommende forud herfor træffe aftale med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Stk. 9 Aflønning

Hvis der på ledelsens foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden i spørgsmål, som angår virksomheden og arbejderne, skal vedkommende for den tid, der medgår hertil, aflønnes med sin gennemsnitsfortjeneste for det sidste kalenderkvartal.

Stk. 10 Klubformand

Hvis arbejderne på en virksomhed, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig sammen i en faglig klub eller lignende, skal tillidsrepræsentanten være formand.

Stk. 11 Afskedigelse af tillidsrepræsentant

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give vedkommende et opsigelsesvarsel på i alt 4 måneder.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten i henhold til stk. 11,1. afsnit og stk. 12.

Stk. 12 Fremgangsmåde ved afskedigelse

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 11, 1. afsnit til at opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i stk. 1-3, skal vedkommende rette henvendelse til Dansk Industri, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid.

Mæglingsmødet skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremkomst og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende årsager til afskedigelse af tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarslet som afgivet ved mæglingsbegæringens fremkomst.

§ 21 Regler for behandling af faglig strid

Stk. 1 Lokale forhandlinger

Såfremt der på en virksomhed opstår uenighed af faglig karakter, herunder uoverensstemmelser om forståelse af overenskomsten, skal uoverensstemmelsen søges bilagt ved lokal forhandling mellem parterne på virksomheden. Sådanne forhandlinger skal påbegyndes og afsluttes så hurtigt som muligt. Såfremt der ikke er valgt tillidsrepræsentant på virksomheden, kan en repræsentant for den lokale afdeling (fagforening) efter forudgående aftale om tidspunkt med virksomheden tilkaldes til den lokale forhandling. Repræsentanterne for de lokale parter er bemyndiget til at indgå bindende aftaler, der ikke er i strid med gældende overenskomst. Der underskrives referat af forhandlingsresultatet.

Stk. 2 Mæglingsmøde

Kan der ikke opnås enighed ved den lokale forhandling, kan de respektive organisationer begære mægling i sagen. Mæglingsbegæringen skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen, således at temaet på mæglingsmødet klart fremgår af begæringen. Referatet fra den lokale forhandling skal vedlægges. Mæglingsmøde kan holdes på den virksomhed, hvor uoverensstemmelsen er opstået.

Mæglingsmødet skal afholdes hurtigst muligt og senest 3 uger efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.

Stk. 3 Organisationsmøde

Er der ikke opnået enighed ved mæglingsmødet, kan de respektive organisationer begære sagen videreført ved et organisationsmøde. Skriftlig begæring herom skal meddeles den modstående organisation senest 2 uger efter mæglingsmødets afholdelse. Organisationsmøderne afholdes i Dansk Industris mødelokaler hurtigst muligt og senest inden 3 uger efter begæringens modtagelse i den modstående organisation. Mæglingsrepræsentanterne i den pågældende sag kan deltage i, men normalt ikke lede forhandlingerne.

Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.

Stk. 4 Faglig voldgift

Såfremt der ikke ved den forannævnte fagretlige behandling er opnået enighed om en løsning, og sagen angår forståelsen af en mellem parterne indgået overenskomst eller aftale, kan den henvises til afgørelse ved faglig voldgift, såfremt en af organisationerne fremsætter begæring herom. Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal inden 2 uger efter at forhandlingerne er endt uden enighed, skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift over for den modstående organisation.

Den faglige voldgift træffer endelig afgørelse i sagen, der gennemføres i overensstemmelse med reglerne for faglig voldgift (Industriens Overenskomst).

stk. 5 Forebyggelse af konflikter

Såfremt en virksomhed eller medarbejderne vurderer, at der er risiko for arbejdsuro, skal der på begæring af Dansk Industri eller 3F omgående optages drøftelser mellem overenskomstparterne og de lokale parter. Drøftelserne har til formål at vurdere baggrunden for uoverensstemmelsen.

Hvis Dansk Industri eller 3F anser det for formålstjenligt, skal organisationerne på begæring hurtigst muligt og senest inden for 5 arbejdsdage træde sammen - så vidt muligt på virksomheden.

Nærværende bestemmelse ændrer ikke på de almindelige regler vedrørende behandling af overenskomststridige konflikter, jf. Hovedaftalens bestemmelser herom.

§ 22 Lokalaftaler og andre ordninger

Stk. 1 Lokalaftaler

Lokalaftaler kan opsiges med 3 mdr. varsel.

Stk. 2 Andre ordninger

Under forudsætning af lokal enighed kan der gennemføres ordninger som fraviger overenskomstens bestemmelser.

Ordninger af denne karakter forudsætter overenskomstparternes godkendelse.

Stk. 3 Hvor der er lokal enighed, og dette udmøntes i en lokalaftale, kan § 18 (lønperiode), § 19, stk. 1 og 2 (uddannelse) og § 20 (tillidsmandsregler) tilpasses lokale forhold. Der kan desuden indgås lokalaftale om at kørselsgodtgørelse efter § 15 (ude- og rejsearbejde) beregnes fra medarbejderens bopæl.

Det er en forudsætning, for at kunne anvende nærværende stk. 3, at lokalaftalen er indgået med en tillidsrepræsentant valgt efter overenskomsten.

Lokalaftaler indgået efter ovenstående regler skal senest på den 12. kalenderdag sendes til overenskomstparterne til orientering. § 21 om regler for behandling af faglig strid finder anvendelse på sådanne lokalaftaler.

§ 23 Overenskomstens varighed

Stk. 1 Denne overenskomst, som gælder for veludført arbejde, er gældende fra den 1. marts 2010, indtil den af en af parterne med lovligt varsel i henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2010.

Stk. 2 Alle overenskomstens betalingssatser kan dog med 3 måneders varsel opsiges til 1. marts 2010.

Stk. 3 Ikrafttræden af ændringer i satser har virkning for den lønperiode, hvori den aftalte startdato indgår.

København, marts 2007

For Dansk Industri

For Fagligt Fælles Forbund

Lars Bruhn

Frank Thaulow

ALMINDELIGE AKKORDBESTEMMELSER

Gældende øst for Storebælt fra 1. marts 2007

1. Arbejdsbeskrivelse

Ved arbejder, der afviger fra sædvanlige standarder, skal arbejdsgiveren udlevere beskrivelse eller skriftlig anvisning over relevante arbejdsmetoder og afregne herefter.

2. Værkstedsarbejde

Prislisten er ikke gældende for faste værksteder. Almindelige Bestemmelser § 9, stk. 5 er gældende betaling herfor.

3. Akkordarbejde

Alt arbejde over 40 løbende meter eller 20 m² skal udføres i akkord.

a. Akkordforskud

Akkordforskud udbetales med et rimeligt beløb hver måned.

Arbejdsgiverne er berettiget til at tilbageholde et beløb, der svarer til 6 % af det udførte arbejde. Såfremt der indtræder uforudset standsning, henstår de 6 % til arbejdet er færdigt.

b. Indlevering af akkordregnskab

Akkordregnskabet skal være arbejdsgiveren i hænde senest 12 kalenderdage efter, at arbejdsgiveren skriftligt har meddelt, at den pågældende akkord er afsluttet. I modsat fald er isolatørens krav på eventuelt overskud bortfaldet.

c. Indsigelse mod et akkordregnskab

Arbejdsgiverens kritik af regnskabet skal skriftligt tilstilles isolatøren eller en repræsentant for holdet senest på den 12. kalenderdag efter regnskabets indlevering. Såfremt den anførte kritikfrist ikke overholdes, betragtes regnskabet som godkendt.

Såfremt arbejdsgiveren har øvet skriftlig, motiveret kritik overfor et regnskab, betragtes denne som accepteret af montøren, såfremt montøren ikke har gjort skriftlig, motiveret indsigelse mod kritikken, senest den 12. kalenderdag, efter at have modtaget kritikken.

d. Udbetaling af akkordoverskud

Akkordoverskud udbetales senest førstkommande lønningsdag efter kritikfristens udløb. Udbetaling af overskud, hvorom der ikke har været enighed, finder først sted, førstkommande lønningsdag efter at uoverensstemmelsen er afgjort.

- e. Når en isolatør er antaget til et akkordarbejde, har han ret og pligt til at fuldføre akkorden.

I de tilfælde, hvor en enkelt isolatørs ulovlige bortgang fra et igangværende akkordarbejde muligt foreligger, behandles dette spørgsmål ved et mæglingsmøde, og, dersom en af parterne forlanger det, af en faglig voldgiftsret, der er kompetent til at idømme bod, hvorved de mellem hovedorganisationerne aftalte vejledende bodssatser i forbindelse med overenskomststridig kollektiv bortgang fra igangværende akkorder er vejledende.

- f. Ved akkordarbejde garanteres timelønnen ikke.

- g. Ved **skibsarbejde** betales til akkordpriserne og den normale timeløn + eventuelle procenttillæg et tillæg på 33 1/3 %. Der beregnes ikke skibstillæg til rejsetid, ventetid og overtid. Hvor der i større udstrækning forekommer arbejde med særlig vanskelig tilkomst, kan aftales et efter forholdene passende tillæg. Kan enighed herom ikke opnås, anvendes den nedenfor i stk. 5, 2. pkt. anviste fremgangsmåde.

For transport af materialer til brug i skib, fra skibssiden og ind i skibet, men ikke for transport af materialer til skibssiden, betales et tillæg på kr. 8,86 til den normale timeløn.

Det er en forudsætning ved skibsarbejde, der udføres i land, at der kan aftales stillads- og genetillæg.

- h. **Nybegyndere**

Nybegyndere, der antages til akkordarbejde, aflønnes de første 4 uger med den til enhver tid gældende normale timeløn (jf. Almindelige Bestemmelser § 9), der udredes af arbejdsgiveren og tillægges akkordsummen.

Ved opgørelsen afregnes nybegynderen

de første 400 timer med 80 %

de næste 400 timer med 85 %

de næste 400 timer med 90 %

af hans timer i akkorden og derefter med 100 %.

Inden for de første 1200 timer kan nybegynderens timefortjeneste ikke være under den i stk. 1 nævnte timeløn. Ved selvstændigt arbejde aflønnes nybegynderen efter priskuranten.

Efter de første 800 arbejdstimer skal arbejdsgiveren tilmelde pågældende til Isoleringsbranchens grundkursus.

3. Ved opmåling gælder den udvendige rørdiameter.

4. **Samlet isolering af rør**

Hvor et projekt er udformet med samlet isolering af flere rør for øje (f.eks. dampledning med tracere, kølerør i bundter ("neg")), betales den samlede isolering med en pris, svarende til prisen for et rør, hvis dimension er summen af de samlede isolerede rørs dimensioner.

5. Arbejde med **stilladsbygning** udføres så vidt muligt efter nærmere aftalt akkord.

Opnås der ikke enighed om den eventuelle akkord, er arbejderne pligtige til ved aflevering af ugeseddel nøjagtig at opgive de i pågældende uge forekommende timer ved stilladsbygning.

6. **Genetillæg**

Såfremt et arbejde udføres under ekstraordinære omstændigheder, der frembyder særlige vanskeligheder, kan der lokalt aftales genetillæg.

Som eksempler på omstændigheder, der kan begrunde aftale om et genetillæg, kan anføres:

- - gener ved stilladsarbejde
- - gener ved rør med særlig vanskelig tilkomst
- - gener, som følge af at arbejdet udføres i varmecentraler og fabrikker i drift samt i kontorer og lagerlokaler, der er i brug og gener som følge af høj temperatur på arbejdsstedet
- - gener ved rør, der er så tæt placeret indbyrdes, at en enkeltisolering af denne ikke kan udføres på normaltid, og hvor der kræves isolering mellem de enkelte rør.

Såfremt genetillægget aftales som en procentsats, skal denne betales på samtlige til akkorden tillagte procenter (herunder pkt. 7-12).

Opstår der under arbejdets gang gener og ekstraarbejde, hvorom der ikke ved arbejdets påbegyndelse er truffet særlig aftale, fremsættes der skriftligt krav herom.

Når sådanne krav er fremsendt, skal firmaet svare skriftligt herpå inden 8 dage.

7. Hvor isoleringen skal udføres på legemer, der under arbejdets gang er opvarmet til en **højere temperatur end 200°**, betales et tillæg på 10 %. Dette tillæg gælder også for tørre materialer som f.eks. mineraluld.

8. **Varmetillæg.** Ved arbejde i varme brønde (damp-fjernvarmeanlæg) betales et varmetillæg på 85 % til akkordpriser eventuelle procenttillæg. Ved isolering af varmtvandsbrønde betales, når der er varme på anlægget, et tillæg på 35 % til akkordpriser. Ved isolering på timeløn af varme brønde (damp-fjernvarmeanlæg) og varmtvandsbrønde, når der er varme på anlægget, ydes et tillæg på kr. 16,62 til timelønnen.

For tunneller, hørende under fjernvarmeanlæg med adgang fra brønde, betales nedennævnte tillæg for vandret transport og nedtagning gennem brønd:

Tunnellængde	Ved fri passage i tunnel 90 cm.	Ved fri passage i tunnel 91-150 cm.
indtil 25 m	0 %	0 %
25 m - 50 m	2 %	1 %
50 m - 75 m	4 %	2 %
75 m - 100 m	6 %	3 %

Som kompensation for de mange små arbejdssteder i forbindelse med udførelse af fjernvarmeanlæg (isolering i brønde, kældertilslutning og korte kanalstræk) ydes "startpenge" efter nedennævnte regler:

For selvstændige afsnit ydes der startpenge. Ved et selvstændigt arbejde forstås f.eks. en brønd med kanaltilslutning eller en kældertilslutning med tilhørende kanaltilslutning.

Hvis hele kanalen mellem brøndene er håndisoleret, betragtes brønde og kanaler som eet enkelt afsnit. Er der under 25 m, målt fra isolering til isolering mellem afsnittene, betragtes de som et enkelt afsnit.

Startpenge ansættes til kr. 88,73.

Startpenge skal ikke ud over akkordprocenttillæg, ferietillæg og søgnehelligdags/fritvalgs-kontobetaling belastes med yderligere procenter.

9. For arbejde i **kryberum** betales til alle akkordpriser følgende tillæg:

Til og med 60 cm højde	40 %
Over 60 cm - til og med 100 cm højde	30 %
Over 100 cm til og med 125 cm højde	20 %

Højden måles fra loft til gulv, hvor rørene er anbragt.

Hvor rørene i kryberum danner loft, således at man skal isolere disse fra undersiden, måles højden til underkanten af de nøgne rør.

10. I **tag- og kvistetager** samt bag forskalling betales et tillæg som i pkt. 9, idet højden måles i 50 cm afstand fra rørenes midterlinie i den retning, hvorfra arbejdet mest bekvemt udføres.
11. For vanskelighederne i møblerede beboelsesværelser, aflåsedede pulterkamre og kulkældre i større bygninger samt arbejde i gamle, beboede ejendomme, betales et tillæg til foranstående akkordpriser på 5 %.

Ved beboede ejendomme forstås sådanne, hvor 50 % af lejlighederne er beboede ved arbejdets påbegyndelse. Dette tillæg gælder dog ikke fabrikker og forretningsejendomme.

12. **Etagetillæg**

Hvor bygninger er højere end 4. sal og loft (i alt 18,6 m), ydes et tillæg for opbæring af materialer på henholdsvis 4-7-10 % osv. for hver overskydende etage. Disse tillæg betales også for tilsvarende højder uden etageadskillelse. Såfremt der er elevator til rådighed for transport af materialer og personer, betales nedennævnte tillæg:

31. og over	20 %
26. - 30. sal	18 %
21. - 25. sal	16 %
16. - 20. sal	14 %
11. - 15. sal	11 %
6. - 10. sal	8 %
5. sal	5 %
4. sal	4 %
3. sal	3 %
2. sal	2 %
1. sal	1 %
stue	0 %
kælder	0 %
underkældre	2 %

Det anførte tillæg betales også for ejendomme på indtil 6 etager (18,6 m), der ikke har elevatortillæg.

Såfremt der på ejendomme over 6 etager kun er mulighed for ophejsning af materialer, men ikke for persontransport, betales ½ % ekstra pr. etage over 6. etage.

Ovennævnte etagetillæg kan ikke umiddelbart anvendes på raffinaderier, kraftvarmeværker og lignende industrielle anlæg. I disse tilfælde skal der kunne forhandles om lavere tillæg. En forhandling herom skal være afsluttet inden arbejdets påbegyndelse.

Størrelsen af disse tillæg er afhængig af, i hvilket omfang materialer bliver tilbragt ved mesterens eller bygherrens foranstaltning.

13. **Materialerne** bringes frit på arbejdspladsen. Alt til bygningen af stillads nødvendigt materiale samt værktøj, såsom baljer, spader, spande, stiger, ildgryder, blæselamper, lygter, alt i brugbar stand, leveres af mesteren og behandles forsvarligt af isoleringsarbejderen.

Dersom isoleringsarbejderen transporterer materialer i motorkøretøj, der er stilet til rådighed af mesteren, betales den medgåede tid efter Almindelige Bestemmelser § 9, stk. 1.

14. **Regntøj**

Arbejdsgiveren udleverer fornødent regntøj.

15. **Værktøj**

For pladearbejde gælder følgende:

Arbejderen medbringer følgende værktøj: sakse, skruetrækker, stikpasser, vinkel og ridsestål.

Arbejdsgiveren stiller i øvrigt håndværktøj til rådighed i god og brugbar stand.

16. **Akkordprocenttillæg**

Priserne i Østprislisten forhøjes med nedenstående procentsatser:

Pr. 1. marts 2006 36,50%

Pr. 1. maj 2007 39,50 %

Ændringerne får virkning for akkorder, der påbegyndes efter den pågældende dato.

ALMINDELIGE AKKORDBESTEMMELSER

Gældende **vest** for Storebælt fra 1. marts 2007

1. Arbejdsbeskrivelse

Ved arbejder, der afviger fra sædvanlige standarder, skal arbejdsgiveren udlevere beskrivelse eller skriftlig anvisning over relevante arbejdsmetoder og afregne herefter.

2. Værkstedsarbejde

Prislisten er ikke gældende for faste værksteder. Almindelige Bestemmelser § 9, stk. 6 er gældende betaling herfor.

3. Akkordarbejde

Alt arbejde over 50 løbende meter rør eller 20 m² udføres i akkord. For arbejde derunder kan der akkorderes særskilt.

4. Akkordforskud

Arbejderen skal aflevere á conto akkordregnskab.

Á conto akkordregnskab er ikke omfattet af kritikfrister.

Arbejdsgiverne er berettiget til at tilbageholde et beløb, der svarer til 8% af det udførte arbejde.

Såfremt der indtræder uforudset standsning, henstår de 8% til arbejdet er færdigt.

Ved akkordarbejde er der en minimum timebetaling på kr. 40,00, forudsat at der afleveres et brugbart akkordregnskab.

5. Bortgang fra akkord

Når en isolatør er antaget til et akkordarbejde, har han ret og pligt til at fuldføre akkorden.

I de tilfælde, hvor en enkelt isolatørs ulovlige bortgang fra et igangværende akkordarbejdet muligt foreligger, behandles dette spørgsmål ved et mæglingsmøde, og dersom en af parterne forlanger det, af en faglig voldgiftsret, der er kompetent til at idømme bod, hvorved de mellem hovedorganisationerne aftalte vejledende bodssatser i forbindelse med overenskomststridig kollektiv bortgang fra igangværende akkorder er vejledende.

Ved akkordarbejde garanteres timelønnen ikke.

6. Overskud

Akkordregnskabet skal være arbejdsgiveren i hænde senest 10 arbejdsdage efter, at det skriftligt er meddelt arbejdsgiveren, at den pågældende akkord er afsluttet, i modsat fald er isolatørens krav på eventuelt overskud bortfaldet.

Eventuel kritik af indleveret regnskab skal af arbejdsgiveren tilstilles holdet eller dets repræsentant skriftligt inden for en frist af 10 arbejdsdage.

Kritikken skal indeholde en angivelse af de punkter og beløb, der ikke kan godkendes.

Overskud, hvorom der ikke er uenighed, kommer til udbetaling førstkommande lønningsdag.

Såfremt den anførte kritikfrist ikke overholdes, betragtes regnskabet som godkendt.

Hvis arbejdsgiveren ikke har modtaget akkordregnskabet inden for den fastsatte tidsfrist, kan arbejdsgiveren inden 20 arbejdsdage fremsende akkordregnskab i henhold til indgået aftale. Dette kan kræves fagretligt behandlet inden 5 arbejdsdage. I modsat fald har ingen af parterne krav på hinanden.

7. Opmåling

Opmåling foretages udenpå den færdige isolering.

Kølerum opmåles dog inden isoleringen påbegyndes.

8. Arealer

Opmåles **uden** fradrag for fyrdøre og mandehuller etc.

9. Rør

Ved opmåling gælder den udvendige rørdiameter. Den løbende rørmængde opmåles **uden** fradrag for afbrydelser ved flanger etc.

10. Mindste rørdimension

Udvendig diameter på uisolaret rør i henhold til prislisterne.

11. Samlet isolering af rør

Hvor et projekt er udformet med samlet isolering af flere rør for øje (f.eks. damp- ledning med tracere, kølerør i bunder ("neg")), betales den samlede isolering med en pris, svarende til prisen for et rør, hvis dimension måles på den færdige isolering.

Målingen foretages på den måde, hvor man måler omkredsen på emnet, som derefter divideres med PI, hvorefter den dobbelte isoleringstykkelse fratrækkes.

12. Arbejde uden for priskuranten

Hver gang der træffes særlig aftale om betaling for udførelse af arbejde, der ligger uden for denne priskurant, skal denne aftale udfærdiges skriftligt og underskrives af parterne og alene være gældende for det konkrete tilfælde.

Opnås der ikke enighed, afleverer isolatørerne dateret deres skriftligt formulerede krav til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant, og senest 5 arbejdsdage efter afleveringen skal der af arbejdsgiveren afgives skriftligt svar.

Senest 10 arbejdsdage efter isolatørens aflevering af skriftligt formulerede krav skal aftalen være forsynet med parternes underskrift.

Er enighed ikke opnået, gælder Almindelige Bestemmelser § 9, stk. 6 eller efter ansættelsesaftalen.

13. Stilladsbygning

Arbejde med stilladsbygning udføres så vidt muligt efter nærmere aftalt akkord.

Opnås der ikke enighed om den eventuelle akkord, er Almindelige Bestemmelser § 9, stk. 6 gældende betaling eller efter ansættelsesaftalen, og arbejderne er pligtige til ved aflevering af ugeseddel nøjagtig at opgive de i pågældende uge forekommende timer ved stilladsbygning.

Stilladser højere en 3 meter kræver særskilt uddannet personale.

(Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 670 af den 7. august 1995).

14. Normrør

Rør siddende i indtil 250 cm's højde til centrum regnet fra arbejdsgulv.

Friaftand færdigisoleret rør 5 cm iflg. DS 1102.

15. Genetillæg

Såfremt et arbejde udføres under ekstraordinære omstændigheder, der frembyder særlige vanskeligheder, kan der lokalt aftales genetillæg.

Som eksempler på omstændigheder, der kan begrunde aftale om et genetillæg, kan anføres:

- gener ved arbejde på stillads
- gener ved rør med særlig vanskelig tilkomst
- gener, som følge af at arbejdet udføres i varmecentraler og fabrikker i drift samt kontorer og lagerlokaler, der er i brug og gener som følge af høj temperatur på arbejdsstedet
- gener ved rør, der er tæt placeret indbyrdes, at en enkeltisolering af denne ikke kan udføres på normaltid, og hvor der kræves isolering mellem de enkelte rør.

Genetillæg betales kun for de rørlængder eller arealer, hvor de nævnte gener er til stede.

Opstår der under arbejdets gang gener og ekstraarbejde, hvorom der ikke ved arbejdets påbegyndelse er truffet særlig aftale, fremsættes der skriftligt krav herom. Når sådanne krav er fremsendt, skal firmaet svare skriftligt herpå inden 8 arbejds- dage.

Hvis der opstår vanskeligheder for arbejdet på grund af møblerede beboelsesværelser, aflåsede pulterkamre, kulkældre samt kontor- og lagerlokaler, der er i brug, er man enige om, at der skal optages forhandling mellem mester og arbejder om et vederlag for disse vanskeligheder.

Sådanne aftaler skal udformes skriftligt og udleveres hver arbejder eller være tilgængelig for arbejderen på arbejdsstedet.

16. Genetillæg for rør med vanskelig adkomst

Hvor færdigisolerede rør har en afstand på under 5 cm til loft, væg eller andre rør, betales der et tillæg på 10 % til isoleringsprisen.

Dette tillæg betales kun for de rørlængder, hvor den nævnte gene er til stede, og tillægget ydes ikke i de tilfælde, hvor afstanden mellem rørene er under 5 cm, men hvor disse isoleres samlet.

17. Ledninger med varme

Hvor isoleringen skal udføres på legemer, der under arbejdets gang er opvarmet til en **højere temperatur end 200°**, betales et tillæg på 10 %. Dette tillæg gælder også for tørre materialer som f.eks. mineraluld.

18. Varmetillæg (indendørs)

Ved lufttemperaturer over 35° betales et tillæg på 15 %. Temperaturen måles 30 cm fra de flader, der skal isoleres.

19. Manøvrerum/boilerrum

For arbejde udført i manøvrerum/boilerrum i boligbyggeri betales der 15 % ud over eventuelle andre tillæg.

20. Isolering i etagebyggeri

For arbejde, transport af materialer og rengøring i etagebyggeri, hvor der udføres isoleringsarbejde over 1. etage, ydes et tillæg til den samlede akkordsum på 3 %.

21. Skibsarbejde

Der betales et tillæg på 30 % til akkordpriserne. Yderligere er aftalt, at der ved seriebygning af ens skibe betales for 1. og 2. skib 30 % til akkordprisen. For 3. skib betales 29 %, for 4. skib betales 28 %, for 5. skib og de efterfølgende betales der 27 % til akkordpriserne.

22. Kryberum

For arbejde i kryberum betales til alle akkordpriser følgende tillæg:

Til og med 60 cm højde.....	30 %
Over 60 cm - til og med 100 cm højde.....	25 %
Over 100 cm til og med 150 cm højde.....	15 %

Højden måles fra loft til gulv, hvor rørene er anbragt.

Hvor rørene i kryberum danner loft, således at man skal isolere disse fra undersiden, måles højden til underkanten af de nøgne rør.

23. Tag- og kvistetager

I tag- og kvistetager samt bag forskalling betales et tillæg som for kryberum, idet højden måles i 50 cm afstand fra rørenes midterlinie i den retning, hvorfra arbejdet mest bekvemt udføres.

24. Værktøj

Arbejdsgiveren stiller nødvendigt værktøj til pladeforarbejdning til rådighed i god og brugbar stand. Der udleveres en værktøjskasse med lås. For bevislig skødesløs behandling kan arbejderen gøres ansvarlig for værktøjets bortkomst.

25. Regntøj

Arbejdsgiveren udleverer fornødent regntøj.

26. Nybegyndere

Nybegyndere, der antages til akkordarbejde, aflønnes de første 4 uger med den til enhver tid gældende normale timeløn, der udredes af arbejdsgiveren og tillægges akkordsummen.

Ved opgørelsen afregnes nybegynderen:

- de første 400 timer med 80 %
- de næste 400 timer med 85 %
- de næste 400 timer med 90 %

af vedkommende timer i akkorden og derefter 100 %.

Inden for de første 1200 timer kan nybegynderens timefortjeneste ikke være under den i stk. 1 nævnte timeløn. Ved selvstændigt arbejde aflønnes nybegynderen efter priskuranten.

Efter de første 800 arbejdstimer skal arbejdsgiveren tilmelde pågældende til Isoleringsbranchens grundkursus.

27. Regulering af priser

Priserne i priskuranten forhøjes med nedenstående procentsatser:

Vestprislisten

Pr. 1. marts 2006	18,50 %
-------------------	---------

Pr. 1. maj 2007	21,50 %
-----------------	---------

Ændringerne får virkning for akkorder, der påbegyndes efter den pågældende dato.

BILAG

Der beregnes procenter af procenter, jf. nedenstående eksempel:

Eksempel på akkordregnskab ved pap og lærred, Øst-prislisten

	2006	2007
Akkord	100,00	100,00
Kryberum 20 %	20,00	20,00
	120,00	120,00
Ejendomstillæg 5 %	6,00	6,00
	126,00	126,00
Genetillæg 10 %	12,60	12,60
	138,60	138,60
Akkord % tillæg	50,59 (36,5 %)	54,75 (39,5 %)
Akkordsum	189,19	193,35

Lærlingebestemmelser
gældende for
elever inden for isolatøruddannelsen

§ 1 Område

Nærværende aftale er gældende for elever inden for isolatøruddannelsen.

§ 2 Lønforhold

Såfremt der ikke er indgået aftale om lønforhold mellem arbejdsgiver og elev, er nedenstående minimumssatser for lærlinge såvel under som over 18 år gældende (alle beløb i kr.):

Satstrin	1.3.2007	1.3.2008	1.3.2009
1. år	60,08	62,18	64,36
2. år	64,84	67,11	69,46
3. år	74,88	77,50	80,22
4. år	82,85	85,75	88,75

§ 3 Deltagelse i akkord

Hvor lærlinge deltager i voksne arbejderes akkorder, træffes der lokalt aftale mellem arbejdsgiveren og de voksne arbejdere om, med hvilket beløb lærlinge indgår i disse akkorder.

Såfremt en sådan aftale ikke træffes, sker aflønningen efter følgende regler*):

1. læreår = 0,3 x svendenes udbetaling
2. læreår = 0,4 x svendenes udbetaling
3. læreår = 0,5 x svendenes udbetaling
4. læreår = 0,6 x svendenes udbetaling

*) Se bilag med regneeksempel

§ 4 Overarbejde

Lærlinge over 18 år kan deltage i overarbejde efter samme regler som voksne arbejdere.

§ 5 Søgnehelligdagsbetaling

Betaling for søgnehelligdage sker med den til enhver tid gældende timeløn.

§ 6 Sygdom

Lærlinge er omfattet af lov om dagpenge ved sygdom og fødsel. Der kan dog ikke udbetales mindre end den overenskomstmæssige løn. Voksenlærlinge er dog omfattet af Almindelige Bestemmelser § 13.

§ 7 Ude- og rejsearbejde

Hvor lærlinge udfører ude- eller rejsearbejde, har arbejdsgiveren pligt til at dække omkostningerne i forbindelse hermed.

§ 8 Værktøj

Arbejdsgiveren leverer det nødvendige værktøj i god og brugbar stand. Værktøjet forbliver virksomhedens ejendom og tilbageleveres ved fratræden.

§ 9 Skurpenge

Lærlinge er omfattet af samme regler, som gælder for voksne arbejdere.

§ 10 Skoleophold

Virksomheden afholder udgiften til betaling for skoleopholdet, og ved skoleophold udleveres togkort til lærlingen inden denne tager på skole.

København, marts 2007

For

Dansk Industri

Lars Bruhn

For

Fagligt Fælles Forbund

Frank Thaulow

BILAG

Eksempel på beregning af løn til lærlinge i akkord, jf. § 3

Akkordsum 10.000,00 kr. 50 stk. svendetimer, 50 stk. lærlingetimer:

A: 1. læreår, 0,3

50 timer x 0,3 = 15 timer.

Svendetimer i alt 50 + 15. Timeløn 10.000,00 kr. : 65 timer = 153,85 kr.

Lærlingetimeløn 153,85 kr. x 15 timer : med 50 timer = 46,15 kr.

B: 2. læreår 0,4

50 timer x 0,4 = 20 timer. Svendetimer i alt 50 + 20.

Timeløn 10.000,00 kr. : 70 timer = 142,85 kr.

Lærlingetimeløn 142,85kr. x 20 timer: med 50 timer = 57,14 kr.

C: 3. læreår, 0,5

50 timer x 0,5 = 25 timer.

Svendetimer i alt 50 + 25. Timeløn 10.000,00 kr. : 75 timer = 133,33 kr.

Lærlingetimeløn 133,33 kr. x 25 timer: med 50 timer = 66,67 kr.

D: 4. læreår, 0,6

50 timer x 0,6 = 30 timer.

Svendetimer i alt 50 + 30. Timeløn 10.000,00 kr. : 80 timer = 125,00 kr.

Lærlingetimeløn 125,00 kr. x 30 timer: med 50 timer = 75,00 kr.

ISOLERINGSBRANCHENS PROTOKOLLATER

Parterne er enige om, at de følgende protokollater indeholder parternes aftaler. Pr. 1. marts 2000 er kun de her nævnte protokollater - og eventuelle senere aftaler – gældende. Ved senere overenskomstfornyelser tilføjes med samme virkning de protokollater/aftaler, som måtte være indgået siden 1. marts 2000.

København, den 3. februar 2000

1. PROTOKOLLAT OM FÆLLES PRISLISTE FOR ISOLERINGSBRANCHEN

Parterne fortsætter med at udarbejde en ny, landsdækkende prisliste. Det forventes, at det igangværende arbejde kan afsluttes senest den 1.12.2007.

Den nye prisliste træder i kraft den 2.1.2008, med mindre parterne beslutter en anden ikrafttrædelsesdato.

Prislisten bygger principielt på de pr. 1.5.2007 gældende priser for Øst, idet der dog kan ske reguleringer af priserne, men med den målsætning, at den samlede, vægtede betaling skal være en nulløsning.

1.1 Prisen for ventilation reguleres efter nærmere forhandling.

1.2 De pr. 1.5.2007 øvrige gældende øst-priser, incl. procentregulering kan af udvalget reguleres, så den samlede betaling efter justeringen i pkt. 1.1. er uændret.

København, 15. marts 2007.

2. PROTOKOLLAT OM AKKORDPROCENTREGULERING

1. De nuværende prislister reguleres pr. 1. maj 2007 med 3 %.

2. En ny, landsdækkende prisliste, jf. protokollat 2, reguleres med

- pr. 1. marts 2008 med 3,00 %

- pr. 1. marts 2009 med 3,00 %

Reguleringen pr. 1. maj 2007 indlægges i priserne i den nye prisliste.

København, den 15. marts 2007

3. PROTOKOLLAT OM BEREGNING AF NYE PRISER

Følgende retningslinier er gældende for arbejde i prislisteudvalget øst:

1. Udvalget arbejder på at fastsætte realistiske priser på nyt arbejde m.m. ud fra en forventet timefortjeneste på kr. 140 inkl. nedenstående tillæg.
2. Nye priser er modregnet 1,9% + 3% + 2,5% + 2,5% og kompenseres kr. 11,25 (8%). Herved kommer den "nøgne" pris.
3. Nye priser/prisliste afsnit har en prøvetid på 12 måneder, hvorefter prisen/afsnittet endeligt fastsættes.
4. Der skrives et protokollat for hver prisaftale, hvor prøvetidens start- og slutdato fremgår.
5. Under prøvetiden beser udvalget i fællesskab arbejdspladser, hvor der udføres nyt arbejde.
6. Regnskaber og aftaler på arbejder udført i prøvetiden skal løbende tilgå medlemmerne i prislisteudvalget for at danne grundlag for den endelige prissætning.
7. Er der ikke indkommet tilstrækkeligt materiale for en endelig prissætning, kan prøveperioden forlænges med 6 måneder. Herefter fastsættes en pris, som er gældende til, der foreligger tilstrækkeligt materiale for en endelig prissætning.

Følgende retningslinier er gældende for arbejde i prislisteudvalget vest:

De priser Prislisteudvalget Øst opnår enighed om på nye produkter er også gældende for Vest-overenskomsten, dog således at teksten i pkt. 2 ændres til, at priserne modregnes 2,5% for at få den "nøgne" prislistepris.

København, den 23. november 1999

Med virkning fra 1. marts 2000 gælder følgende:

Punkt 2 og sidste afsnits sidste led erstattes af følgende:

"De efter pkt. 1 aftalte priser reduceres for det til enhver tid gældende akkordprocenttillæg *). Herved fremkommer den nye listepriis."

København, juli 2000

*) Akkordprocenttillægget udgør:

	1.3.2006	1.5.2007
Øst	36,5%	39,5%
Vest	18,5 %	21,5%

4. PROTOKOLLAT*) OM OFFSHORE-ARBEJDE

De mellem CO-industri og Dansk Industri aftalte regler for offshorearbejde (Retningslinier for arbejde på mobile og stationære platforme) er gældende. Grundlaget for ansættelsesforholdet er Isoleringsoverenskomsten.

*) Dette protokollat har overenskomststatus og kan kun opsiges efter samme regler som Isoleringsoverenskomsten, § 23.

5. PROTOKOLLAT OM ARBEJDE I UDLANDET

Nedennævnte parter er enige om, at overenskomsten mellem Dansk Industri for Foreningen af Danske Isoleringsfirmaer (Vest) og Specialarbejderforbundet i Danmark AB samt overenskomsten mellem Dansk Industri og Foreningen af Danske Isoleringsfirmaer (Øst) og Specialarbejderforbundet i Danmark AB samt Isoleringsarbejdernes Fagforening i København alene er gældende på dansk territorium.

Ved arbejde i udlandet – herunder Færøerne og Grønland, såfremt arbejdet her i øvrigt ikke er dækket af anden overenskomst – må der individuelt aftales gensidigt bindende, normalt ugentligt timetal.

Med virkning fra 1. januar 1995 aftales følgende:

Medarbejdere, der udsendes til arbejde i udlandet, er omfattet af overenskomstens aftale om arbejdsmarkedspension.

Medarbejdere, der udsendes til arbejde i udlandet, er omfattet af overenskomstens aftale om ferie- og søgnehellidage.

Nærværende aftale er indgået under forudsætning af godkendelse af de respektive, kompetente forsamlinger.

København, den 5. januar 1995

6. PROTOKOLLAT OM ARBEJDE I TYSKLAND

Undertegnede organisationer er enige om, at Isoleringsbranchens Overenskomst Vest ikke finder anvendelse, når medarbejdere udsendes til arbejde i udlandet, herunder Færøerne og Grønland. Der skal dog forud for rejsen træffes aftale om løn- og arbejdsvilkår.

I det omfang en virksomhed måtte være omfattet af den tyske lov om udstationering af udenlandske arbejdstagere i Tyskland (Arbeitnehmer-Entsendegesetz), er der enighed om, at overenskomstens ferieregler, herunder feriegarantiordningen, gælder under arbejde i Tyskland.

København, den 28. august 1997

7. PROTOKOLLAT OM IMPLEMENTERING AF EU-DIREKTIVER

Parterne er enige om, at overenskomsten ikke er i strid med indholdet i henholdsvis EU-direktiv af 15. december 1997 vedrørende deltidsarbejde, EU-direktiv af 23. november 1993 om arbejdstid og EU-direktiv af 3. juni 1996 vedrørende forældreorlov.

Der er endvidere enighed om, at der ved fremtidige ændringer af overenskomsterne ikke vil blive vedtaget noget, der vil kunne bringe overenskomsterne i strid med direktiverne.

Parterne betragter hermed direktiverne som implementeret.

København, den 3. februar 2000

8. PROTOKOLLAT OM LÆRLINGEBESTEMMELSER

Lærlingebestemmelserne kan revideres og ændres, hvis der er enighed om det.

København, den 21. marts 2004

9. PROTOKOLLAT OM BØRN OG UNGES ARBEJDE

EU-direktiv 94/33/EF af 22. juni 1994 om børns og unges arbejde er gældende i overensstemmelse med arbejdsmiljølovens bestemmelser om unge under 18 år.

København, den 15. marts 2007

10. PROTOKOLLAT OM EN UDDANNELSESSTØTTEORDNING

Overenskomstens parter etablerer en uddannelsesstøtteordning. Ordningens midler tilvejebringes af foreningen, der hvert år i april måned stiller et beløb til rådighed, der i det foregående kalenderår indbetales til foreningen på grundlag af nedenstående sats af den udbetalte arbejds løn :

April 2005	0,75 promille.
April 2006	1,00 promille.
April 2007	1,50 promille.

Parterne udarbejder i enighed retningslinier for uddannelsesordningen inden den 1.1.2005 baseret på følgende principper:

a) En paritetisk bestyrelse hvor formandskabet følger det faglige udvalg.

b) Det faglige udvalg udarbejder udkast til retningslinier for ordningens arbejde og uddeling af midler.

København, 21. marts 2004

11. PROTOKOLLAT OM KOMPETENCEUDVIKLING I ISOLERINGSBRANCHEN

1. Formål

Isoleringsbranchens Uddannelsesfond har til overordnet formål at sikre udvikling af medarbejdernes kompetencer med henblik på at bevare og styrke virksomhedernes konkurrencekraft. Det er ligeledes fondens formål at understøtte udvikling af medarbejdernes kompetencer for at bevare og styrke disses beskæftigelsesmuligheder.

Med henblik på en yderligere styrkelse af indsatsen på dette felt tilføres Isoleringsbranchens Uddannelsesfond yderligere midler, med henblik på at yde tilskud også til medarbejdernes deltagelse i selvvalgt kompetenceudvikling.

Parterne ønsker med denne aftale at skabe et dynamisk grundlag for anvendelse og administration af midler, som parterne aftaler at afsætte efter Isoleringsoverenskomstens § 19, stk. 3. Det er målet, at midlerne anvendes til gavn for medarbejdernes beskæftigelsesmuligheder, såvel på kortere som på længere sigt. Samtidig skal virksomhedernes konkurrenceevne bedst muligt tilgodeses.

2. Frihed til uddannelse

Overenskomsternes nuværende rettigheder til frihed til uddannelse udbygges, så der gives ret til frihed til selvvalgt uddannelse, som er relevant for beskæftigelse inden for overenskomstens dækningsområde. Det er en betingelse for at have ret til frihed til uddannelse, som ikke af virksomheden vurderes som relevant for virksomheden, at medarbejderen kan opnå tilskud til denne uddannelse efter nedenstående regler om uddannelsesstøtte.

Medarbejdere med minimum 9 måneders anciennitet gives årligt ret til op til 2 ugers frihed til selvvalgt uddannelse, der er relevant i forhold til beskæftigelse inden for overenskomstens dækningsområde.

Friheden kan eksempelvis bruges til uddannelse på såvel grundlæggende som videregående niveau, almen såvel som faglig efter- og videreuddannelse samt til deltagelse i real-kompetencevurdering i offentlig regi og relevante private tilbud.

3. Økonomisk tilskud

a) Virksomheden betaler med virkning fra 1. april 2008 - yderligere – et årligt bidrag 0,80 o/oo. Beløbet reguleres pr. 1. april 2009 til 1,5 o/oo.

b) Beregningsgrundlag. Bidraget beregnes på baggrund af forudgående års pensionsgivende lønsum omfattet af overenskomsten.

c) Medarbejdere under overenskomsten kan ansøge om tilskud efter nedenstående regler. Midler kan tidligst uddeles fra 1. januar 2009.

4. Isoleringsbranchens Uddannelsesfond

a) Overenskomstens parter har etableret et sameje, som skal administrerer de efter pkt. 3 opgjorte bidrag. De nærmere retningslinier herfor er fastlagt i de vedtægter, som parterne har udarbejdet. Parterne vurderer i fællesskab inden den 1.10.2007, om de nugældende vedtægter skal ændres mhp. at kunne varetage administrationen af de yderligere midler.

b) Fondens bestyrelse træffer nærmere beslutning om:

- administration og opkrævning af bidrag, som kan henlægges til Industriens Pension eller en anden administrator,
- retningslinier for uddeling, jf. pkt. d),
- regnskab mv., idet fondens regnskaber skal underkastes revision,

c) Ansøgninger. Fondens midler kan søges af medarbejdere, som er ansat på en virksomhed under Isoleringsoverenskomsten. Ansøgninger fremsendes gennem virksomheden, som attesterer, at ansættelsen er omfattet af Isoleringsoverenskomsten og oplyser samtidig, hvad medarbejderens løn udgør.

d) Anvendelse. Uddannelsesfonden kan inden for fondens økonomiske muligheder yde tilskud til medarbejderes uddannelsesaktiviteter, som er omhandlet i Isoleringsoverenskomstens § 19, stk. 2. Det er en betingelse for at være tilskudsberettiget, at virksomheden ikke helt eller delvist betaler løn under uddannelsen. Midlerne kan anvendes til

- tilskud til eksterne udgifter ved uddannelse (kursusgebyr, kursusmaterialer, evt. transportudgifter m.v.),
- tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen, dog højest et beløb, som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse udgør 85 pct. af lønnen efter § 9, stk. 1b. *)

**) Hvis timelønnen efter § 9, stk. 1b er aftalt som den til enhver tid gældende mindstebetalingssats med et aftalt tillæg, udgør beregningsgrundlaget disse 2 elementer tilsammen.*

5. Overenskomstbestemmelser

(Er indsat i § 19, stk. 2 og 3)

6. Grundbetingelser for ordningen

a) Vedtægterne godkendes af stifterne efter afslutning af de planlagte 3 partsdrøftelser om VEU. Endelig stillingtagen til udformningen af de ændrede

bestemmelser vedrørende Isoleringsbranchens Uddannelsesfond og yderligere rettigheder til frihed til uddannelse afventer afslutningen af og opfølgningen på ovennævnte drøftelser.

b) Hvis Folketinget i overenskomstperioden vedtager regler, der på efteruddannelsesområdet fastsætter yderligere betalingsforpligtelser eller forpligtelser i øvrigt for overenskomstparterne, medlemsvirksomhederne og/eller medarbejderne, bortfalder nærværende aftale, og der optages forhandling herom mellem parterne.

København, den 15. marts 2007

12. PROTOKOLLAT OM NYINDMELDTE VIRKSOMHEDER

1.

Nyoptagne medlemmer af DI, der forinden indmeldelsen i DI ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af dækningsområdet for nærværende overenskomst, eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve, at pensionsbidraget fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for DI's meddelelse til 3F om virksomhedens optagelse i DI skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 20 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 50 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 75 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 3 år efter skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag."

Nyansatte, der ikke har haft ansættelse i virksomheden i optrapningsperioden, har dog ret til pension efter de almindelige regler, uden optrapning.

2.

Nyoptagne medlemmer af DI, der forinden indmeldelsen for medarbejdere inden for dækningsområdet for Isoleringsoverenskomsten har etableret en firmapensionsordning, kan kræve, at den eksisterende firmapensionsordning for de på indmeldelsestidspunktet ansatte medarbejdere træder i stedet for indbetaling til IP efter overenskomstens § 11. Firmapensionsordningens videreførelse skal senest 2 måneder efter indmeldelsen efter indmeldelsen protokolleres mellem DI og 3F efter begæring fra DI.

Bidraget til firmapensionsordningen skal til enhver tid mindst svare til de overenskomstmæssige bidrag til IP. Firmapensionsordningen kan ikke udstrækkes til

medarbejdere, der ansættes efter virksomhedens indmeldelse i DI. For disse medarbejdere foretages indbetaling af de overenskomstmæssige pensionsbidrag til IP. Det er en forudsætning for videreførelse af en firmapensionsordning, at den har eksisteret i 3 år forud for DI's meddelelse til 3F om virksomhedens optagelse i DI.

København, den 15. marts 2007

13. PROTOKOLLAT OM SENIORPOLITIK

Overenskomstparterne er enige om vigtigheden af at sikre en høj grad af fleksibilitet på arbejdsmarkedet, således at flest mulige tilbydes beskæftigelse længst muligt på arbejdsmarkedet.

Parterne er derfor enige om, at man med henblik etablering af en egentlig aftale om en seniorpolitik, dels

- iværksætter en undersøgelse af branchens praksis for seniorpolitik, dels
- vurderer resultatet af det arbejdsudvalg der igangsættes mellem DI og CO-Industri i den kommende overenskomstperiode, som skal analysere og drøfte overenskomst- og lovgivningsmæssige barrierer for ældres beskæftigelse.

København, den 15. marts 2007

14. PROTOKOLLAT OM MULIG PARTSADMINISTRATION AF VEU-GODTGØRELSE

Parterne har som målsætning at øge aktiviteten på efteruddannelsesområdet.

Hvis parterne overtager ansvaret for det nuværende VEU-godtgørelsessystem, vil overenskomstparterne arbejde for, at ansvaret for opkrævning og udbetaling af bidrag i den forbindelse overtages af Industriens Kompetenceudviklingsfond.

København, den 15. marts 2007

15. PROTOKOLLAT OM SAMARBEJDE, KVALITET OG ARBEJDSMILJØ

Et godt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i virksomheden er en væsentlig forudsætning for udvikling af virksomhedens produktivitet og konkurrencekraft og medarbejdernes trivsels- og udviklingsmuligheder.

Parterne er derfor enige om snarest at optage forhandlinger om en gennemgribende modernisering og udvikling af overenskomstens tillidsmandsregler.

De nye regler skal have til formål at styrke tillidsmandsinstitutionen og skal tage udgangspunkt i den enkelte virksomhed i modsætning til varierende arbejdspladser.

Hermed sikres mulighed for valg af tillidsmænd med større erfaring og eventuel anciennitet i virksomheden og derigennem en fælles interesse for øget opkvalificering af tillidsmanden til gavn for begge parter.

Parterne er endvidere enige om også at optage forhandlinger om et tæt samarbejde om styrkelse af arbejdsmiljøarbejdet og kvaliteten af arbejdet i branchen.

Samarbejdet kan bl.a. være oprettelse af fælles arbejdspladsbesøg med det formål at rådgive og vejlede parterne på de enkelte arbejdspladser om sikkerhed, sundhed og kvalitet, samt evt. iværksættelse af forsøg med aflønning af sikkerhedsrepræsentanter på udvalgte arbejdspladser.

Forhandlingerne om ovennævnte skal være tilendebragt senest 1. oktober 2007, og der er enighed om, at der fra denne dato gennem Isoleringsbranchens Uddannelsesfond opkræves et bidrag på 1,00 o/oo (svarende til 20 øre pr. arbejdstime) for de medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten, til finansiering af de nævnte aktiviteter.

København, den 15. marts 2007

BILAG 1: (se også www.personale.di.dk)

Ansættelsesaftale
for ansættelse omfattet af Isoleringsoverenskomsten



Undertegnede arbejdsgiver (navn):	CVR-nr:
Adresse:	Tlf.nr.:
Postnr./by:	

ansætter herved:

Medarbejderens fulde navn:		CPR-nr:
Adresse:		Tlf.nr.:
Postnr./by:		
Kommune:		
Pengeinstitut:	Kontonr.:	Reg.nr:
Jobkategori:		
Medarbejderen skal anmelde sygdom til:		

I øvrigt henvises til eventuelle personaleregulativer i virksomheden. Disse er samtidig udleveret til medarbejderen.

Tiltrædelsesdato:
Fast arbejdssted eller hovedarbejdssted (adressen angives):
Postnr./by:
☐ Skiftende arbejdssteder
Hvis ansættelsen er tidsbegrænset, angives ophørsdatoen:
Ansættelsesforholdet er begrænset til udførelse af følgende opgave:

Den normale ugentlige arbejdstid er i henhold til nedenstående overenskomst samt eventuelle lokalaftaler, eller:

☐ Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid udgør _____ timer (ved deltid).

Optjent ferie til brug i indeværende ferieår. Antal dage:

Timeløn på ansættelsestidspunktet: kr.

Overarbejdsbetaling, søgnehelligdagsbetaling, forskudttidstillæg, tillæg for arbejde i holddrift, tillæg for rejse/befordring og genetillæg i øvrigt betales efter gældende overenskomst. Ved akkordarbejde honoreres medarbejderen med overenskomstens faste løndel for akkord, prislisen samt eventuelle lokalaftaler.

Lønnen udbetales bagud

☐ **Hver 14. dag**

☐ Andet - lønperioden angives:

For ansættelsesforholdet gælder Isoleringsoverenskomsten mellem Dansk Industri for Foreningen af Danske Isoleringsfirmaer og Fagligt Fælles Forbund, se www.di.dk.

I ovennævnte overenskomst er der bl.a. fastsat regler for arbejdsmarkedspension og ferie. I øvrigt henvises til eventuelle på virksomheden gældende lokale aftaler.

Dato: _____

Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift

Punkter med fremhævet skrift i ansættelsesaftalen er minimumsbestemmelser i henhold til EU-direktiv om arbejdsgiverens pligt til at underrette om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet og skal udfyldes.

PRISLISTE 2007-2010 ØST

Arkiv

Følgende afsnit er ved overenskomstforhandling lagt i arkiv. Materialet kan rekvireres hos 3F eller DI.

1987	A	(Kiselgur, Magnesia m.v.)
	B	(Moler, cellebeton m.v.)
	D-4	(Asbestsnor eller asbestplade)
	G-6	(Rør i 1-stens eller mindre plade)
	G-7	(Udfyldning af nischer m.v.)
	G-11	(1 lag snor og jerngaze)
	G-12	(2 lag snor og jerngaze)
	M-4	(Gennemføringer)
	Æ	(Sprøjtning)

Disse afsnit er ved omregningen af overenskomsten i 1987 ikke genoptrykt.

2000	G-13	(Flangekugler)
	G-15	(Forvarmekapper m.v.)
	G-16	(Rockwool-stopning)
	K	(Køleisolering)
	O	(Hardsetting)